



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXIII Број 127

18. децембар 2019. године

Цена 265 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14 и 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 29/19), Секретаријат за социјалну заштиту испред оснивача, репрезентативни Синдикат Градског центра за социјални рад у Београду „Независност”, репрезентативни Синдикат запослених у социјалној заштити Градског центра за социјални рад у Београду и директор Градског центра за социјални рад у Београду, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ГРАДСКОГ ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД У БЕОГРАДУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у Градском центру за социјални рад у Београду (у даљем тексту: послодавац) у складу са законом, заснивање радног односа, образовање и стручно усавршавање, радно време, одмори и одсуства, плата, накнада плате и друга примања, јавна признања, измене уговорених услова рада, накнада штете, удаљење с рада, престанак радног односа, престанак потребе за радом запослених, безбедност и здравље на раду, остваривање и заштита права запослених, спречавање злостављања на раду, мирно решавање спорова, права и дужности у штрајку, услови за рад синдиката, праћење примене колективног уговора, међусобни односи учесника Уговора, поступак измена и допуна Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, која нису уређена овим колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца.

Овај уговор закључује се између репрезентативног Синдиката градског центра за социјални рад у Београду „Независност”, репрезентативног Синдиката запослених у социјалној заштити Градског центра за социјални рад у Београду, директора Градског центра за социјални рад у Београду, као представника послодавца и заменика начелника градске управе секретара Секретаријата за социјалну заштиту испред оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Градски центар за социјални рад у Београду, кога заступа директор.

Члан 3.

Запослени у Градском центру имају права, обавезе и одговорности утврђене законом, Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији (у даљем тексту: Посебним колективним уговором) и општим актима.

Члан 4.

Овај уговор се примењује на све запослене у Градском центру без обзира на чланство у синдикатима, осим на директора чија су права, обавезе и одговорности уређене законом.

О појединим правима, обавезама и одговорностима запослених у Градском центру одлучује Послодавац или лице које овласти и надлежни органи, у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Члан 5.

Овај колективни уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се утврђују мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором.

Овим колективним уговором и уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором, као и друга права, у складу са законом.

Члан 6.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и овим колективним уговором дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и колективног уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и колективног уговора.

Члан 7.

Код послодавца је забрањено вршење дискриминације, у складу са законом.

II. РАДНИ ОДНОС

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос са послодавцем може да заснује само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге

услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота под условима утврђеним законом, које испуњава и друге услове за рад утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца:

- да је држављанин Републике Србије, одн. страни држављанин и лице без држављанства у складу са законом,
- да има одговарајућу стручну спрему,
- да има лекарско уверење о способности за рад.

Правилником се утврђује врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима, као и потребан број извршилаца.

Правилником се као услов за пријем у радни однос може предвидети и пробни рад који за стручне раднике може да траје шест месеци, а три месеца за административно и техничко особље.

Члан 9.

Правилник доноси директор уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења репрезентативних синдиката код послодавца.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана доставе мишљење на предлог Правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да су сагласни са предлогом.

Послодавац је дужан да писмено одговори на примедбе репрезентативног синдиката у року од седам дана од пријема примедби.

Поступак заснивања радног односа

Члан 10.

Послодавац може упражњена радна места попуњавати, у складу са законом.

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме одн. образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења Уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13. овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, или другим општим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 12.

О правима, обавезама и одговорности запослених послодавац одлучује решењем.

Персонални досије запослених

Члан 13.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају прописани подаци који су важни за радноправни статус запосленог.

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Прикупљање и обраду података о личности запосленог, послодавац је дужан да врши у складу са прописима којима се одређује заштита података о личности и да у складу са истим обезбеди права запосленом.

Лице које располаже персоналним досијеима запослених и има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа, без његове претходне писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно документе и друга акта у вези са радом запосленог или њихову копију држи у седишту Градског центра, Одељењу или Одсеку, или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Пробни рад

Члан 14.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад, на начин и под условима предвиђеним законом.

Члан 15.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о послу, условима рада, правилима понашања, правима и обавезама из радног односа и другим правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев достави на увид опште акте Градског центра за социјални рад у Београду која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, узбуђивања, безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Приправници

Члан 16.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за

занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Лице са средњом школом, високим образовањем на студијама првог степена и високим образовањем на студијама другог степена, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, које није било у радном односу, као и лице које је провело на раду време краће од времена предвиђеног за приправнички стаж, прима се у радни однос у својству приправника.

За време приправничког стажа приправник има право на плату у висини од 80% од основне плате за наведене послове као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 17.

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике у Центру са стеченим високим образовањем на студијама другог степена, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, траје 12 месеци.

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике са стеченим високим образовањем на студијама првог степена, односно са стеченим средњим образовањем, траје шест месеци.

Лицу које у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправника са истим степеном школске спреме послодавац може признати тај стаж као део приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

Стручни радници и стручни сарадници у Градском центру не могу самостално радити док не обаве приправнички стаж, а стручни радници су дужни да положе и испит за лиценцу.

Програм, начин и место обављања приправничког стажа и програм и начин полагања испита за лиценцу врши се у складу са законом.

Приправнички стаж је практичан рад који се изводи по утврђеном програму под надзором овлашћеног радника или стручног сарадника (ментора), који има најмање пет година радног искуства у социјалној заштити, којим се стручни радник и стручни сарадник у Градском центру (у даљем тексту приправник) оспособљава за самосталан рад у Градском центру, у складу са законом.

Ментор потписом оверава успешно завршен сваки део обуке са листе појединачних делова радног процеса.

Послодавац је дужан да води евиденцију и одговоран је за спровођење програма за оспособљавање приправника за самосталан рад.

Приправнички стаж могу обављати и стручни радници и стручни сарадници који су ангажовани у својству волонтера, у складу са законом којим се уређује волонтерски рад.

Волонтери

Члан 18.

Послодавац може, ради обављања послова из своје делатности, ангажовати лица у својству волонтера, у складу са законом.

Послодавац са волонтером закључује уговор о волонтирању у писаној форми.

Послодавац може волонтеру с којим је закључен уговор о волонтирању да обезбеди награду за рад и остваривање других права, у складу са законом и другим општим актима.

На права и обавезе у вези са волонтирањем примењују се одредбе закона којима се уређује волонтерски рад.

Стручни радници и стручни сарадници

Члан 19.

Стручни радници у код послодавца су: социјални радник, психолог, педагог, андрагог, специјални педагог, правник и социолог, у складу са законом.

Стручни сарадници су запослени друге одговарајуће струке, са стеченим високим образовањем на студијама првог или другог степена, односно на основним студијама, која обављају друге послове код послодавца.

Стручни радници обављају основне, специјализоване стручне, супервизијске и правне послове у социјалној заштити под условима регулисаним законом и општим актима.

Службена легитимација

Члан 20.

Стручни радници имају статус и овлашћења службеног лица у складу са законом, са правима и обавезама које из тог статуса произилазе, која доказује службеном легитимацијом.

Стручни радник користи службену легитимацију на начин регулисан законом.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање запослених

Члан 21.

Послодавац може, у складу са општим актом, упутити запосленог на додатно образовање у складу са законом и то:

- 1) ако има потребе за додатним образовањем запосленог;
- 2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

Запослени и послодавац закључују уговор о финансирању образовања, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези образовања запосленог, односно обавезе након окончаног образовања у складу са законом.

Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

Послодавац је дужан да у складу са законом стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом обезбеди услове за прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина, кроз акредитоване програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити и друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

Запослени и послодавац закључују уговор о стручном оспособљавању и усавршавању из става 1. овог члана, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези стручног оспособљавања и усавршавања, односно обавезе након окончаног стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкове оспособљавања и стручног усавршавања за све запослене, за потребе послодавца, у складу са Планом који доноси ресорни министар, сноси послодавац.

Члан 23.

Континуирана едукација се спроводи ради одржавања и унапређивања професионалних компетенција и квалитета

стручног рада, као и напредовање, стицање и обнављања лиценце, у складу са законом којим се уређује социјална заштита.

Едукација подразумева:

- 1) похађање акредитованих програма обуке;
- 2) учешће на стручним и научним скуповима;
- 3) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима едукације.

Члан 24.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање према плану усавршавања (у даљем тексту: план), у складу са одобреним годишњим програмом рада.

План који се односи на стручне раднике и стручне сараднике доноси се у складу са Планом развоја кадрова у социјалној заштити, који доноси министар надлежан за социјалну заштиту.

План који се односи на друге запослене код послодавца, доноси се у складу са потребама послодавца ради унапређења квалитета рада у Градском центру.

Руководиоци Одељења дужни су да директору доставе предлог плана до краја јуна текуће године за наредну годину, водећи рачуна о нивоу образовања запослених, области за које је запосленом издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају стручни радници, стручни сарадници и други запослени.

План из става 1. овог члана доноси управни одбор Градског центра, приликом усвајања годишњег програма рада установе и ставља запосленима на увид.

Члан 25.

Послодавац својом одлуком одобрава стручним радницима и другим запосленима који у складу са законом имају обавезу стицања и обнављања лиценце похађање акредитованог програма обуке односно континуиране едукације, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 26.

Послодавац је дужан да свим запосленима који имају обавезу стицања и обнове лиценце, обезбеди благовремено и под истим условима право на континуирану едукацију у смислу члана 25. овог уговора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу надокнади све трошкове, осим ако је до прекида дошло услед оправданих разлога.

Члан 27.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова: уписа семестра, полагања испита и набавку уџбеника, у складу са општим актом послодавца.

Члан 28.

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме послодавац није благовремено испунио обавезе из плана стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са законом не може сносити последице.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Појам радног времена

Члан 29.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 30.

Радно време запослених износи 40 часова недељно (пуно радно време).

Радно време запослених скраћује се у складу са Актом о процени ризика на радном месту и радној околини.

Распоред радног времена запосленог

Члан 31.

Послодавац утврђује почетак и завршетак радног времена у организационим јединицама, у складу са законом.

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање пет дана пре примене, осим у случају прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Непуно радно време

Члан 32.

Послодавац може општим актом да утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени који ради краће од пуног радног времена, остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

Прековремени рад

Члан 33.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Уколико је због природе посла потребно обезбедити непрекидно пружање услуга социјалне заштите, непрекидност рада се обезбеђује прековременим радом (приправношћу као и радом по позиву).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Одлуку о прековременом раду доноси послодавац.

Послодавац може за доношење одлуке о увођењу прековременог рада запосленог овластити руководиоце одељења

Уколико је радно време запосленог продужено на основу усменог налога, послодавац или руководиоца одељења је обавезан да сачини решење чим се за то стекну услови.

Решење мора да садржи разлог и трајање прековременог рада.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налогу надлежног здравственог органа такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени има право да одбије да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би, према оцени надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Приправност

Члан 34.

Приправност је посебан облик рада ван радног времена код којег запослени не мора бити у установи, али мора бити стално доступан – у приправности (дежурство запосленог у свом стану, доступност путем телефона и сл.) да би, ако затреба, извршио неодложну интервенцију.

План приправности и одлуку о увођењу и обиму приправности доноси послодавац.

Приправност радним даном траје до 16 сати, а суботом, недељом и празником до 24 сата.

Запослени за време проведено у приправности, имају право на увећану плату, у складу са законом.

Запослени који је у приправности мора да буде доступан на службеном телефону на који може бити позван, док траје приправност.

Запослени мора кренути одмах на место извршења неодложне интервенције.

Послодавац је дужан даводи дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Рад по позиву

Члан 35.

Запосленом који је за време приправности позван да изврши неодложну интервенцију време ефикасног рада по позиву рачуна се и исплаћује као прековремени рад.

Од истека радног времена па до 22.00 часа, запослени који је из приправности позван ради интервенције, дужан је да одмах крене на место извршења неодложне интервенције на територији одељења у коме је ангажован уговором о раду.

Као почетак трајања интервенције рачуна се време пријема позива за интервенцију.

Послодавац је дужан да обезбеди стварне трошкове превоза запосленом ради извршења рада по позиву, у периоду од између 22.00 до 06.00 часова наредног дана, тако што ће у случају потребе за интервенцијом, запосленом који је примио позив, обезбедити превозно средство (службено возило или намирнице трошкова такси превоза најкасније у року од седам дана почев од следећег радног дана од дана интервенције).

Права запослених по основу приправности и рада по позиву

Члан 36.

Запослени за време приправности има право на увећану плату у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, а најмање – за сваки сат приправности у висини 10% вредности радног сата основне плате.

Запосленом који је за време приправности позван да изврши неодложну интервенцију време ефикасног рада по позиву рачуна се и исплаћује као прековремени рад.

Послодавац може запосленом, на његов писмени захтев, уместо права на исплату прековременог рада из става 3. овог члана да одобри право на коришћење слободних сати.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), има право на сат и по слободно, које ће искористити најкасније у току наредног месеца.

Запослени који је извршио неодложну интервенцију по позиву током ноћи, уколико је интервенција (једна или више) започета и завршила у интервалу од 00.00 до 06.00 часова, као и у случају да је започета пре 00.00 часова и завршена у временском интервалу од 00.00 до 06.00 часова, има право на плаћено одсуство наредног радног дана, о чему ће евиденцију водити послодавац.

Запосленом коме због природе посла не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате увећана за 26%.

О слободним сатима се води евиденција.

Послодавац решењем утврђује право на додатак за прековремени рад које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

Увећање зараде по основу прековременог рада искључује увећање по основу приправности.

Трудници, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме године живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност, рад по позиву и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

V. ОДМОРИ

Одмор у току дневног рада

Члан 37.

Запосленом који ради најмање шест часова дневно, мора се обезбедити одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада најмање 30 минута.

Одмор у току дневног рада запослени не може да користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1 и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Одмор у току дневног рада послодавац организује на начин којим се обезбеђује да се рад одвија непрекидно (ако природа посла не дозвољава прекид рада), као и у случају рада са корисницима.

Дневни одмор

Члан 38.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Недељни одмор

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 37. овог уговора, ако законом није другачије одређено.

Годишњи одмор

Члан 40.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1) По основу радног искуства:

– за сваке три године рада у радном односу – један радни дан;

– запосленом са преко 30 година радног стажа у социјалној заштити или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година радног стажа или са преко 50 година живота – за пет радних дана.

2) По основу стручне спреме, сложености послова и одговорности:

– за послове I. и II. степена сложености;

(за нижи степен од средњег образовања) – један радни дан;

– за послове III. и IV. степена сложености (за средње образовање) – два радна дана;

– за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – три радна дана;

– за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године – четири радна дана.

3) По основу услова рада:

– за рад на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – шест до 10 радних дана.

4) Доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца – до пет радних дана:

– за изузетне резултате рада;

– уколико по писаном налогу претпостављеног, поред послова на којима је ангажован ради и послове који нису у опису његовог радног места;

– услед повећаног обима посла.

5) По основу социјалног и здравственог статуса запосленог:

– инвалиду рада – пет радних дана;

– запосленом с утврђеним телесним оштећењем – два радна дана;

– запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – пет радних дана;

– родитељу, старатељу или хранитељу детета до 14 година живота без обзира на број деце – два радна дана;

– за свако малолетно дете старије од 14 година – један радни дан;

– самохраном родитељу са дететом до 14 година живота с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година – три радна дана;

– запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – седам радних дана;

– запосленом који болује од професионалне болести – пет радних дана.

б) По основу контакта са корисницима:

– запослени који је у непосредном контакту са корисницима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварује права на увећани број дана по основу скраћеног радног времена – три радна дана.

Самохраним родитељем, у смислу Уговора, сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Критеријуми за утврђивање доприноса на раду утврђују се општим актом послодавца.

Изузетно од става 4. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из става 1. тачка 1. подтачка 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 41.

Послодавац дужан је да до 31. марта сачини план коришћења годишњих одмора запослених.

Запослени су дужни да до 15. марта текуће године поднесу захтев за коришћење годишњег одмора.

Руководиоци одељења дужни су да благовремено сачине предлог плана коришћења годишњег одмора запослених, груписан према пословима уз претходну консултацију запослених.

Општим актом послодавца утврђују се критеријуми на основу којих се одређује право првенства за коришћење годишњег одмора.

Послодавац је дужан да при изради плана коришћења годишњег одмора нарочито води рачуна о захтевима запослених који су остварили најдужи радни стаж, о запосленима са децом основношколског узраста и запосленима који имају члана породице са сметњама у развоју и инвалидитетом.

Члан 42.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део), за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно решење о годишњем одмору може се доставити и непосредно пре коришћења самог годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Уколико запослени из оправданих разлога није благовремено поднео захтев за коришћење годишњег одмора, послодавац је дужан, ради остваривања неогуђивог права запосленог, да запосленом одреди коришћење годишњег одмора ради његовог искоришћења у законом одређеном року.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 43.

Годишњи одмор чије је коришћење започето може се прекинути само уз писмену сагласност запосленог.

У случају прекида коришћења годишњег одмора услед привремене спречености запосленог за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, запослени има право да настави коришћење годишњег одмора одређеног решењем послодавца.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора.

Ова накнада има карактер накнаде штете.

VI. ОДСУСТВА

Плаћено одсуство

Члан 44.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака – седам радних дана;
- 2) склапања брака детета – три радна дана по детету;
- 3) рођења детета – пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
- 5) усвајања детета – пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе, јаслице, предшколску установу – два радна дана;
- 8) селидбе – три радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – пет радних дана;
- 11) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне делатности – пет дана;
- 12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам дана;
- 13) полагање стручног или другог испита – пет радних дана;
- 14) због смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 15) смрти сродника – један радни дан;
- 16) за сваки случај добровољног давања крви – три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 21) у случају неодложне интервенције у складу са чланом 36. став 4. овог уговора – наредни радни дан.

Плаћено одсуство у свим случајевима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ, и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство и за сроднике који се не сматрају члановима уже породице а која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма обуке односно континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм обуке односно континуиране едукације и повратак у место рада.

Члан 45.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима и на позив правосудних органа у складу са овим уговором.

Неплаћено одсуство

Члан 46.

Послодавац може запосленом може да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

Члан 47.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног општим актом послодавца, када то не ремети процес рада, нарочито због:

- 1) опоравка, путовања ради, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) присуства на културним и спортским приредбама у својству учесника програма, стручним конгресима и конференцијама, у случају потребе за пријемом књижевне, спортске или др. награде;
- 3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 30 радних дана;
- 4) из других разлога личне природе.

Послодавац може неплаћено одсуство одобрити највише два пута у току календарске године.

Запослени има право на неплаћено одсуство до укупно пет радних дана у току календарске године и у другим случајевима уз сагласност послодавца.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање седам дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или члана уже или шире породице.

Члановима уже породице сматрају се лица из члана 40. став 3. овог уговора.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководиоца, а директор одобрава решењем, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Запослени се може вратити на рад код послодавца и раније са одобреног неплаћеног одсуства.

Запослени је дужан да обавести послодавца о враћању на посао најмање 15 дана раније.

Мировање радног односа

Члан 48.

Запосленом мирују права и обавезе из радног односа ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
- упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

– привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом;

– избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

– издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од три дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и запослени код Послодавца чији је брачни друг упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

ВИИ. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате

Члан 49.

Плата запосленог се утврђује у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Додатак на плату

Члан 50.

Запослени има право на додатак на плату и то:

1) за време проведеног у радном односу (за минули рад) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;

2) за рад на дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110% од основице;

3) за рад ноћу (између 22.00–6.00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;

4) за време проведено у приправности у складу са законом – за сваки сат приправности у висини од 10% од вредности радног сата основне плате;

5) за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – 26% од основице;

6) за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом, уколико постоје обезбеђена средства.

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на додатак на плату за сате прековременог рада.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 51.

Послодавац, уз претходно прибављању сагласност оснивача, може обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима, у складу са законом.

Средства из става 1. овог члана послодавац може користити за унапређење квалитета рада, ради задовољења додатних потреба корисника као и побољшања материјалног и социјалног положаја запослених и то ако запослени због потреба корисника, поред послова на којима је ангажован, ради и послове који нису у опису његовог радног места, ако врши дужност непосредног старатеља корисника, као и да поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог.

Расподела средстава из става 2. овог члана вршиће се на основу одлуке послодавца, у складу са општим актом, највише у висини од 25% месечно од просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Исплата плате

Члан 53.

Послодавац може исплаћивати плату у два дела, с тим да се други део плате исплати најкасније до 20. у наредном месецу за протекли месец.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се, на захтев запосленог, доставити у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати послодавац у складу са законом, представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна прописан је Правилником о садржају обрачуна зараде односно накнаде зараде.

Члан 55.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

Члан 56.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од плате само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

Накнада плате**Члан 57.**

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан у складу са законом;
- 4) стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада;
- 6) давања ткива и других органа у хумане сврхе.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Накнада трошкова**Члан 58.**

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада (редован рад и рад по позиву);
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак на радно место, долазак и одлазак на место теренског рада, место рада по позиву, на место стручне едукације и професионалног оспособљавања, у висини пуне цене карте у јавном градском, приградском или међуградском саобраћају за све зоне градског превоза које покривају место рада, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, и путне трошкове превоза, који се признају у целини према приложеном рачуну.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања и то:

– пола дневнице за службено путовање које је трајало између осам и 12 часова;

– цела дневница за време од 12 до 24 часа.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Остали трошкови везани за службено путовање надокнађују се у висини стварних трошкова, а према приложеном рачуну.

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе, за обављање службене радње наложене од стране надлежног лица послодавца, у висини од 30% цене једног литра погонског горива.

Друга примања**Члан 60.**

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне плате запосленог у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне плате по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, уколико не могу да их остваре у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању у висини трошкова погребних услуга;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором.

Као трошкови погребних услуга се сматрају уобичајени погребни трошкови, на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Чланом уже породице запосленог у смислу става 1. тачке 2) овог члана се сматрају брачни иванбрачни друг и деца запосленог.

Јубиларна награда**Члан 61.**

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

4) послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа

надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите, а дужан је да запосленом исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите почев од 1. јануара 2020. године.

Под установом социјалне заштите у смислу овог члана, подразумевају се све установе социјалне заштите у смислу члана 2. овог уговора у којима је запослени радио, односно године проведене у радном односу у установи социјалне заштите, односно установама социјалне заштите се сабирају.

Јубиларном годином се сматра година у којој запослени навршава 10, 20, 30 или 35 рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Право на исплату јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право у складу са ставом 1. овог члана.

Солидарна помоћ

Члан 62.

Послодавац може да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице, 6) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;

7) помоћ у случају смрти члана уже породице запосленог;

8) побољшања материјалног и социјалног положаја запослених у складу са критеријумима прописаним овим чланом и расположивим финансијским средствима.

Послодавац може да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 8) овог члана остварују запослени који имају нето основну плату до 100.000,00 динара за месец септембар у години у којој се исплаћује солидарна помоћ.

Одлуку о висини солидарне помоћи из става 1. тачка 8) овог члана доноси градоначелник за сваку годину посебно, у складу са расположивим буџетским средствима.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 8) овог члана исплаћује се по следећим критеријумима:

– запосленом чији је износ нето плате до 70.000,00 динара у пуном износу утврђене солидарне помоћи;

– запосленом чији је износ нето плате од 70.001,00 до 90.000,00 умањено за 10% од пуног износа утврђене солидарне помоћи и

– запосленом са платом од 90.001,00 до 100.000,00 динара умањено за 20% од пуног износа утврђене солидарне помоћи.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете, друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Дужом болешћу у смислу става 1. тачка 1) овог члана сматра се болест која траје дуже од три месеца непрекидно, а која се као таква третира прописима из здравственог осигурања.

У случајевима утврђеним у ставу 1) тачка 2), 3) и 5) овог члана помоћ у току године признаје се ако запосленом није омогућено остваривање овог права на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима из става 1. тач. 6) и 7) висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Самохраним родитељем из става 1. овог члана, сматра се родитељ из члана 40. став 5. овог уговора.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу након искоришћених могућности финансираних средствима Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико и даље испуњава прописане услове – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 8. тач. 1), 3) и 4) овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 8. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Члан 63.

Послодавац може и да:

– уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,

– уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,

– обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа,

– обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом 8. марта.

Члан 64.

Послодавац је дужан да осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Члан 65.

Послодавац може у складу са чл. 50. овог уговора из сопствених прихода, запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам из става 1. овог члана послодавац може да одобри под следећим условима:

1) износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици према

последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

3) повраћај зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу, у односу на месец у којем је исплаћен зајам;

4) зајам се поново не може одобрити док се у потпуности не врати ранији зајам.

Иницијативу за добијање зајма даје репрезентативни синдикат у установи, а послодавац је дужан да у року од 15 дана одговори на поднету иницијативу.

VIII. ЈАВНА ПРИЗНАЊА

Члан 66.

Послодавац именује Комисију за јавна признања.

Комисија има пет чланова.

У састав комисије обавезно улазе представници репрезентативних синдиката са по једним чланом.

Комисија за јавна признања, на основу података о раду одељења и појединаца, саставља једном годишње, најкасније до 1. октобра, предлог о додели јавних признања Одељењу.

Послодавац, на основу предлога Комисије, доноси одлуку о додели јавних признања Одељењу и појединцу и то:

1. за резултате стручног рада у заштити корисника Одељењу и појединцу (јавно признање);

2. за унапређење стручног рада, организације или сарадње са другим установама и институцијама, Одељењу и појединцу (јавно признање);

3. за дугогодишњи предан рад, појединцу (плакета уз пригодан поклон);

4. за лични допринос појединца у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима, појединцу (јавно признање).

Под резултатима рада Одељења оствареним у заштити корисника подразумева се највећи број права и услуга у одељењу по запосленом, пружених у претходној календарској години, на основу службене евиденције.

Под резултатима рада стручног радника подразумева се највећи број права и услуга које је један стручни радник пружио у Градском центру у претходној календарској години, водећи притом рачуна и тежини и сложености пружених права и услуга.

Комисија даје предлог на основу службене евиденције.

Под дугогодишњим преданим радом подразумева се савестан рад запосленог у трајању од минимум 10 година рада у Градском центру.

Руководилац одељења доставља образложени предлог Комисији а на основу мишљења руководиоца служби одељења.

Под личним доприносом у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима

подразумевају се активности и лична својства запосленог којима је допринео побољшању колегијалних и међуљудских односа, професионалном и људском односу са корисницима.

Комисија даје предлог за ову награду искључиво на основу података прикупљених анкетаирањем запослених у одељењима.

Под унапређењем стручног рада, организације или сарадње са другим институцијама подразумевају се значајне активности одељења и појединаца.

Комисија даје предлог на основу евиденције о унапређењу стручног рада, организације и сарадње.

Под јавним признањем и плакетом подразумевају се промена признања о чијем изгледу и форми одлуку доноси послодавац на основу предлога Комисије.

Признања и плакета се додељују једном годишње, на дан обележавања оснивања Градског центра за социјални рад у Београду.

Признање и плакета се може уручити и у случају да је награђеном појединцу у текућој години престао радни однос у Градском центру.

IX. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 67.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити закључење анекса уговора о раду, односно уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми, знању и радним способностима, у складу са законом и овим уговором.

Општим актом послодавца се утврђују случајеви када ће се сматрати да постоји потреба процеса и организације рада.

Као објективна потреба процеса рада се нарочито сматра:

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права у складу са законом;

5) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са законом;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу овог члана, сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Премештај запослених због потребе рада послодавца

Члан 68.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом, односно општим актом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане правилником.

За премештај из става 1. овог члана није потребна сагласност запосленог, осим ако законом, односно општим актом није другачије одређено.

Трајни премештај

Члан 69.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, у складу са законом, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада Послодавца.

Послодавац може пре трајног премештаја да спроведе претходну проверу стручне оспособљености, знања и вештина запосленог, односно компетенција на начин прописан општим актом.

Привремени премештај

Члан 70.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место, у складу са законом, због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту ако су за њега повољнија, осим ако овим законом није другачије одређено.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

Премештај у друго место рада

Члан 71.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место без његовог пристанка:

1) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена – жена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са законом.

Привремени премештај код другог послодавца

Члан 72.

Запослени на неодређено време може да буде привремено премештен на рад код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе ради обављања послова који одговарају пословима који су у опису његовог радног места, због потребе извршења одређеног посла или повећаног обима посла код другог послодавца, односно због привременог престанка потребе за радом запосленог, ако рад у јавној служби из које се премешта може да се несметано организује без додатног запошљавања.

Запослени може да буде привремено премештен на рад код другог послодавца у друго место рада под условима из закона којима се уређује рад запослених у јавним службама.

Привремени премештај из ст. 1. и 2. овог члана траје док трају разлози за премештај а најдуже три месеца у току календарске године без сагласности запосленог.

Запослени може уз своју сагласност да буде премештен на рад код другог послодавца ради обављања послова који одговарају пословима који су у опису његовог радног места и дуже од три месеца, односно и из других разлога.

После протекла времена на који је премештен запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

Запослени остварује сва права из радног односа (право на плату на свом радном месту, накнаду плате, годишњи одмор и др.) код послодавца од кога је премештен.

О привременом премештају запосленог од једног код другог послодавца директори закључују писмени споразум.

Споразумом се уређује и начин обезбеђивања средстава за плату, накнаду плате због привремене спречености за рад и накнаду других трошкова који се везују за рад запосленог.

На основу писменог споразума из става 1. овог члана, послодавац код кога се запослени премешта доноси решење којим се одређују послови које запослени обавља код њега, место рада и време трајања премештаја.

За време привременог премештаја запослени одговара за рад послодавцу код кога је премештен.

Члан 73.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у складу са законом, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 74.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, у складу са законом.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона о раду не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса, у складу са законом.

Преузимање запосленог из јавне службе

Члан 75.

Услови, начин и поступак у случају преузимања запослених из друге јавне службе или у случају узајамног преузимања, спроводе се на начин регулисан одредбама закона који уређују рад запослених у јавним службама.

Обавезе запосленог у вези са премештајем на друго радно место и у друго место рада

Члан 76.

Запослени је дужан да прихвати одговарајуће радно место на које је трајно или привремено премештен у истом или другом месту рада, под условима и на начин одређен законом, односно општим актом.

Изузетно од става 1. овог члана, у случају елементарних непогода, више силе или других непредвидивих околности које доводе до угрожавања здравља, безбедности или онемогућавања обављања услуга према корисницима јавних служби, запослени је дужан да, по писменом налогу непосредног руководиоца без измене уговорених услова рада, ради на радном месту које не одговара његовој врсти и степену стручне спреме, ако испуњава услове за њихово обављање, док трају те околности, ако није могуће обезбедити обављање послова јавне службе на другачији начин.

Непредвидивим околностима у смислу става 2. овог члана не сматра се повећан обим посла, односно замена одсутног запосленог.

Запослени из става 2. овог члана, за то време задржава права која произлазе из његовог радног места ако су за њега повољнија.

Додатно оптерећење на раду

Члан 77.

Запослени је дужан да у складу са општим актом, у оквиру редовног радног времена, по писменом налогу непосредног руководиоца, ради и послове који нису у опису његовог радног места ако за њих испуњава услове, односно додатно већи обим посла свог радног места, због привремено повећаног обима посла, замене одсутног запосленог или у случају да на одређеном радном месту није запослено ни једно лице (у даљем тексту: додатно оптерећење на раду).

Врсту и трајање послова из става 1. овог члана, одређује непосредни руководиоца писменим налогом, најдуже до 30 радних дана у периоду од дванаест месеци.

Запослени може да одбије рад по писменом налогу из става 1. овог члана, ако се ради о пословима који не одговарају врсти и степену стручне спреме који се захтевају за послове које запослени обавља на свом радном месту

Конкурс

Члан 78.

Конкурс се спроводи ради попуњавања радних места која нису попуњена код послодавца премештајем, односно преузимањем.

Изузетно од става 1. овог члана, ако запослени поднесе писмени отказ уговора о раду или у другим случајевима у којима је извесно време престанка радног односа запосленог (навршење радног века и др.), конкурс се може спровести за попуњавање радног места које је попуњено у моменту расписивања конкурса, али се радно место не може попуњити до коначног престанка радног односа.

Конкурс се спроводи ради пријема у радни однос на неодређено време, а на одређено време ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом тако одређено.

Конкурсни поступак се спроводи у складу са законом.

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана ме може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се она накнађује, утврђује трочлана комисија коју именује директор.

Постојање штете коју је изазвао директор, њену висину, околности под којима је настала и како се она накнађује, утврђује Управни одбор.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 4. и 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

XI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 80.

Запослени може бити удаљен са рада у складу са законом.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак

Члан 81.

Радни однос запослених може престати под условима и на начин утврђен законом и овим уговором.

Члан 82.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени испуни услове на основу прописа о пензионим и инвалидском осигурању;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 83.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом;
- 6) ако не положи посебан стручни испит ако је услов за рад на радном месту, у складу са законом;
- 7) истеком мандата директору који није именован из реда запослених у тој јавној служби у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 84.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 85.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

Члан 86.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност за по сленог и његово понашање и то:

– ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, под условом и на начин одређен законом о запосленима у јавним службама;

– ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

– ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства у складу са прописима којима се уређује област рада.

Отказ због тежих повреда обавеза из радног односа односно повреда радне дисциплине

Члан 87.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине и то ако:

1) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

2) неоправдано одбије извршење налога непосредног руководиоца мимо услова одређених овим законом;

3) уништава, оштећује, скрива или износи евиденције и друге службене списе, односно обрасце јавне исправе или јавне исправе;

4) незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијским и другим средствима и опремом јавне службе;

5) несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге руководиоца;

6) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду чиме угрожава своју безбедност и здравље на раду или безбедност и здравље корисника услуга;

7) обавља додатни рад супротно забрани послодавца која је дата у складу са законом;

8) спречава и омета кориснике услуга и странака у остваривању њихових права и на праву заснованих интереса;

9) тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад у служби да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица мимо одредаба закона и овог уговора;

10) да је оснивач, односно има власништво или удео привредног друштва, јавне службе или се бави предузетништвом супротно закону;

11) одбија да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна његова сагласност запосленог;

12) врши незаконит рад или пропушта да изврши радње за које је дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете;

13) саопштава поверљиве податке и информације о корисницима права и услуга јавне службе супротно закону;

14) користи права из радног односа супротно закону ради остваривања за себе или другог материјалне или друге користи;

15) незаконитим поступањем повређује права других запослених;

16) недолично, насилнички или увредљиво се понаша према корисницима или запосленима;

17) неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана;

18) у року од шест месеци изврши најмање две лакше повреде обавеза из радног односа утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера;

19) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом којим се уређује област рада;

20) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

21) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

22) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

23) ако одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности у складу са законом;

24) врши друге теже повреде радне обавезе утврђене законом, односно општим актом.

Отказ због потреба послодавца

Члан 88.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора о раду, а у складу са прописима којима се уређује област рада;

3) свако друго понашање које је у супротности са Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити и правилима понашања код послодавца.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из став 1. тачка 1) овог члана, послодавац не може на истом радном месту да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из става 1. тачка 1) овог члана, послодавац не може на истом радном месту да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и оптимизације и једну годину након спроведене рационализације и оптимизације.

Запосленом на одређено време може престати радни однос у случају из става 1. тач. 2) и 3) овог члана.

Члан 89.

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине овог уговора није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини од 10% до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом одплате, а на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да послодавац може запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера.

Одговорност запослених за лакше повреде обавеза из радног односа

Члан 90.

Запослени је одговоран за лакше повреде обавеза из радног односа.

Лакшим повредама из става 1. овог члана у складу са општим актом сматра се:

1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;

2) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;

3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;

4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

5) повреда правила струке, односно акта о радној дисциплини у јавној служби која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених у складу са законом;

6) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом.

За лакше повреде из става 2. овог члана послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

1) опомену;

2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри мишљење синдиката чији је запослени члан које је запослени доставио уз изјашњење.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе из радног односа застарева у року од три месеца од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од шест месеци од дана учињене повреде.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 91.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере спроводи се у складу са прописима којима се уређује област рада.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 92.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду,

у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 93.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Члан 94.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 95.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

XIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Утврђивање потребе за престанком рада запосленог

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа исплати отпремнину као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености, у висини и на начин регулисаном законом.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених у договору са репрезентативним синдикатима.

XIV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 97.

У складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 98.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, као и да за примену мера безбедности и здравља на раду обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес и опрема за рад буду прилагођени, запосленома радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту запосленог на раду буду благовремено и адекватно обезбеђена.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 99.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство.

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад сноси послодавац.

Трошкове процене радне способности запослених, ради утврђивања могућности одржања запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

Члан 100.

У случају када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и да напусти радно место, односно радну околину.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове има право на плату као да је радио на свом радном месту, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе у случају из става 1. овог члана.

Члан 101.

Послодавац је дужан да обезбеди физичко-техничко обезбеђење запослених, адекватан број кутија прве помоћи и лична заштитна средства за рад.

Послодавац може да обезбеди осигурање запослених као и годишње превентивно-лекарске прегледе, уколико су обезбеђена финансијска средства.

Члан 102.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Акт о процени ризика мора бити заснован на детаљном сагледавању свих технолошких и радних процеса и свих послова које обавља запослени и других услова рада на радном месту, средстава и опреме за личну заштиту запослених, препознавању и утврђивању свих опасности и штетности.

Акт о процени ризика нарочито мора бити заснован на резултатима претходних испитивања – мерења: радне околнине, опреме и оруђа за рад, испитивања опасности (механичких у вези са карактеристикама радног места и коришћењем електричне енергије) и штетности које настају или се појављују у процесу рада (хемијских, физичких, биолошких, микроклиматских у погледу осветљености или климатских), штетности које проистичу из психичких и психофизичких напора, штетности које су везане за технолошки процес и организацију рада и других штетности у радном процесу при обављању послова и радних задатака одређених правилником, извршеним од стране правних лица са лиценцом у складу са законом.

Послови са повећаним ризиком

Члан 103.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се, у складу са Посебним колективним уговором, у трајању од 30 до 37,5 часова недељно, на основу следећег критеријума: непосредан рад на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите у центрима за социјални рад и другим установама социјалне заштите.

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Члан 104.

Запослени може обављати послове са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да испуњава посебне здравствене услове за рад на словима са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 105.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године, не може да ради на пословима са повећаним ризиком без њеног писменог пристанка.

Послодавац не може запослену жену распоредити да обавља послове са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете, запослени млађи од 18 година живота, особе са инвалидитетом и професионално оболели, и поред оспособљавања за безбедан и здрав рад, буду у писменој форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом са инвалидитетом обезбеди услове за рад на пословима и у радној околини према радној способности, у складу са законом.

Члан 106.

Запослени који обављају послове на радном месту са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, у складу са налазом службе медицине рада.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има и друга права у складу са законом којим се регулише безбедност и здравље на раду овим уговором.

Члан 107.

Запослени који је професионално оболео не може трпети штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 108.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду делегира репрезентативни синдикат, а ако има више од два репрезентативна синдиката, представнике делегирају синдикати споразумно односно синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Члан 109.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца мандат може да престане због:

- престанка радног односа;
- подношења оставке;
- изгласавања неповерења од стране органа који га је предложио;
- одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су га именовали.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 110.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 111.

Послодавац је дужан да представницима запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова безбедности и здравља на раду.

На писмени захтев за пружање стручне помоћи или дојаву података и информација, послодавац или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писмени одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева, а у вези са ставом 1. овог члана”.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора;
- 2) лице за безбедност и здравље на раду;
- 3) руководиоца Одељења или шефа Одсека;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативних синдиката.

Члан 112.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писменом облику, најкасније у року од три дана извести директора послодавца.

Члан 113.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене плате у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 114.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно закону којим се уређује рад, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца.

Члан 115.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информисе о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 116.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду су:

1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;

2) представници које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду састоји се од пет чланова, од чега су три представници из редова запослених а два именује послодавац укључујући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу послодавац, репрезентативни синдикати и запослени.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 117.

Мандат чланова безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може предложити другог члана Одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава активности представника запослених на начин прописан Пословником о раду.

Председника Одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова. Чланови Одбора одлучују о начину избора председника.

Председник Одбора за безбедност и здравље на раду одређује се у складу са Пословником о раду који доноси Одбор за безбедност и здравље на раду.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 118.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду приликом обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду имају право да:

1) буду информисани о резултатима процене ризика;

2) остварују увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

3) дају предлоге и учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

4) захтевају од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

5) разматрају извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

6) захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7) захтевају вршење инспекцијског надзора ако сматрају да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

8) упознају се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

9) разматрају извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

10) разматрају извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

11) разматрају и дају сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

12) разматрају нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и дају одговарајуће мишљење у сугестије;

13) разматрају и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 119.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду у оквиру извршавања својих послова у Одбору, поступају у складу са законом и правилником којим се уређује безбедност и здравља на раду.

Члан 120.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду имају право на плаћено одсуство са рада, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова заштите и безбедности на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са овим уговором. Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћеног одсуства за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 121.

Послодавац може да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима.

Послодавац и репрезентативни синдикат споразумно утврђују техничке и друге услове за рад Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 122.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 123.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

Заштита омладине

Члан 124.

Запослени млађи од 18 година, запослени између навршених 18 и 21 године живота имају право на заштиту омладине у складу са законом.

Члан 125.

Послодавац је дужан да обавештава запослене о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним

циљевима Градског центра, промени делатности, организационим променама, годишњем обрачуна (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања и годишњим извештајима о раду послодавца.

Послодавац је дужан да благовремено и потпуно обавештава запослене о свим активностима, одлукама и мерама које предузима надлежно министарство као и оснивач, а које су од значаја за социјално-економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 126.

Запослени има право да захтева обавештење о:

- 1) питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
- 2) променама које се односе на његово радно ангажовање;
- 3) питањима из области плата и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководилац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу послодавца.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, запослени се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован.

XV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 127.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује послодавац или лице које он овласти у писменој форми.

Послодавац је дужан да одлучи о писменом захтеву запосленог за остваривање права из радног односа или по основу рада у року од најдуже 30 дана од пријема захтева.

Члан 128.

Запосленом се у писменом облику обавезно доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Решење се доставља запосленом лично, на радном месту или у стану.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

XVI. СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 129.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом, и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад

на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о забрани вршења злостављања, и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања на раду, да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања и да запосленог заштити од злостављања.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са овим законом.

Члан 130.

Послодавац је одговоран за штету коју одговорно лице, односно запослени вршећи злостављање проузрокује дугом запосленом код истог послодавца, у складу са Законом.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковао одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Члан 131.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање, као и од понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Члан 132.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду, коју може остварити у поступку посредовања, односно у поступку код послодавца за утврђивање одговорности запосленог који врши злостављање за непоштовање радне дисциплине и повреду радне дужности.

Члан 133.

Послодавац, је дужан да, уколико посредовање не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, и уколико утврди да је запослени одговоран, поред санкција прописаних законом, може му изрећи једну од следећих мера:

1. мера опомена,
2. мера удаљење са рада од четири до 30 радних дана, без накнаде зараде,
3. трајни премештај у другу радну околину, на исте или друге послове, односно радно место у складу са законом.

У случају да запослени коме је изречена нека од наведених мера у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац му може отказати уговор о раду односно изрекне меру престанка радног односа у складу са законом.

Члан 134.

Ако запосленом, који сматра да је изложен злостављању, према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, или му прети опасност од

настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту од злостављања код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера:

1. премештај у другу радну околину, на исте или друге послове, одн. радно место, у складу са законом;

2. удаљење са рада уз накнаду зараде.

Ако послодавац не предузме наведене мере, запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради, о чему је дужан да без одлагања обавести послодавца и инспекцију рада.

За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Запослени је дужан да се врати на рад када послодавац предузме неопходне мере, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца.

Запосленом који је одбио да ради не може се отказати уговор о раду, односно изрећи мера престанка радног односа.

Члан 135.

Покретање поступка за заштиту од злостављања, учешће у том поступку, не може да буде основ за стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада, или проглашавање запосленог вишком, у складу са прописима којима се уређују радни односи.

XVII. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 136.

Поступак и начин мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, избор, права и обавезе миритеља и арбитра и друга питања од значаја за мирно решавање радних спорова, покреће се и води у складу са законом, који регулише мирно решавање спорова.

XVIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 137.

Синдикат може организовати штрајк.

Штрајк се може организовати под условима утврђеним законом и овим уговором

Код послодавца штрајк се може организовати само ако се претходно најави, у складу са законом.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави достављањем послодавцу Одлуке о ступању у штрајк у року одређеном законом.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи: образложење захтева запослених, време почетка штрајка као и састав и састав Штрајкачког одбора који заступа интересе запослених у преговорима за споразумно решавање спорних захтева.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се: захтеви запослених; време почетка штрајка; место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених и штрајкачки одбор који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

За време штрајка послодавац једужан да обезбеди минимум процеса рада.

Минимум процеса рада за време штрајка утврђује оснивач установе социјалне заштите, у складу са законом.

За време трајања штрајка, ради обезбеђења минимума кадрова за обезбеђење минимума рада, у сваком одељењу морају бити присутна по два социјална радника, један правник, један педагог и један психолог; обавезно се обезбеђује рад пријемне канцеларије и рад у Одсеку за финансијско-рачуноводствене послове.

Члан 138.

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним овим законом не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања – у складу с прописима о социјалном осигурању.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који није организован у складу са овим законом неће уживати заштиту утврђену у ст. 1. и 2. овог члана.

Послодавац не може спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором, нити спречавати запослене да учествују у штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

У току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у складу са законом, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у складу са законом.

Послодавац не сме да спречи запосленог да учествује у штрајку нити да употребљава мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XIX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 139.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

Члан 140.

Репрезентативни синдикат чији је запослени члан може покренути иницијативу за опозив изабраног члана управног или надзорног одбора из редова запослених.

Члан 141.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- годишњем извештају о раду, програму рада установе;
- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- кварталним извештајима о прековременом и ноћном раду;
- другим питањима, од значаја за економски и радно социјални статус запослених.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 142.

Одлуке са именима синдикалних представника у изабраним органима синдикалних организација који је потписан од овлашћеног лица синдиката, прослеђује се Послодавцу.

Члан 143.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 146. овог уговора омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа репрезентативног синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до 10 радних дана и то највише до два представника по семинару.

Послодавац је обавезан да омогући одсуствовање са рада представнику синдиката када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време потребно за заступање.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката који су изабрани у више органе синдиката уз одговарајућу одлуку о именовању или избору, омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив, а представницима репрезентативног синдиката који су изабрани у више органе може и да сноси трошкове одласка на седнице (путне трошкове, накнаду за исхрану).

Члан 144.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са својим могућностима, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља правно-административне и рачуноводствене послове:

1) обезбеди услове за обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2) коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;

3) коришћење сале за састанке;

4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

5) одбије износ синдикалне чланарине за све чланове репрезентативног синдиката од плате и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

6) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном представнику синдиката;

7) да омогући синдикату да запосленима достави приспеде, билтене, публикације, летке и друга документа и информације, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

8) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, у складу са својим могућностима.

Начин остваривања услова за рад репрезентативних синдиката код послодавца и овлашћених представника репрезентативних синдиката се утврђује писменим споразумом између репрезентативног синдиката и послодавца.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности социјалне заштите у Републици Србији.

Члан 145.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених.

Члан 146.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 100 чланова.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора изабран у вишим органима републичког органа синдиката и регионални синдикални повереник, имају право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

У складу са критеријумима утврђеним општим актом послодавца или споразумом послодавца и репрезентативног синдиката, може се утврдити да овлашћеном представнику синдиката у Републичким органима синдиката мирује радни однос.

Члан 147.

Послодавац је дужан уз писмену сагласност запосленог да поштује услове учлањења, ишчлањења, обрачуна висину синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан и исту обустави.

Члан 148.

Послодавац је дужан да на иницијативу репрезентативног синдиката, најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 149.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, повећавање обима послова, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативних синдиката запослених (председник синдикалне организације, регионални повереник, члан органа синдиката, представник запослених у органима управљања и надзора установе, члан републичких органа синдиката) за време обављања функције и даље по престанку функције, у складу са законом.

XX. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 150.

Учесници овог уговора образују Комисију за праћење и примену Уговора.

Комисија даје мишљења у вези са применом овог колективног уговора.

Сваки од учесника именује по три члана у Комисију за праћење примене уговора.

Чланови Комисије из својих редова бирају председника и заменика председника Комисије.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике Уговора обавештава о примени и датим мишљењима у вези са применом Уговора најмање једном годишње.

XXI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 151.

Потписници Уговора сагласни су да заједно решавају питања које се односе на економски, социјални и радни положај запослених код послодавца.

Члан 152.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 153.

Предлог за измене и допуне уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.

Учесници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну уговора изјасне о предлогу.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 154.

Послодавац је дужан да своја општа акта усклади са овим уговором у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог уговора, у складу са законом.

Члан 155.

Ако на дан ступања на снагу овог уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе Уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 156.

Овај уговор се закључује на период од три године и ступа на снагу даном потписивања.

Члан 157.

Овај уговор објавити у „Службеном листу Града Београда”.

Синдикат Градског центра за социјални рад у Београду „Независност”

Број 111-20
Београд, 18. децембра 2019. године

Главни повереник
Маја Жегарац, ср.

Синдикат запослених у социјалној заштити Градског центра за социјални рад у Београду

Број 111-20
Београд, 18. децембра 2019. године

Председник Извршног одбора
Јован Самарџија, ср.

Градски центар за социјални рад у Београду
Број 550-456
Београд, 18. децембра 2019. године

Директор
Зорица Павловић, ср.

Град Београд
Број XIX-01-07-611/19
Београд, 18. децембра 2019. године

За Оснивача – Град Београд,
заменик начелника Градске управе Града Београда,
секретар Секретаријата за социјалну заштиту
Наташа Станисављевић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14и 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 29/19), Секретаријат за социјалну заштиту испред оснивача, репрезентативни Синдикат радника Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју и директор Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју (у даљем тексту: послодавац) у складу са законом, послови са повећаним ризиком, образовање и стручно усавршавање запослених, радно време, одмори и одсуства, плаћено одсуство, неплаћено одсуство, безбедност и здравље на раду, плата, накнада плате и друга примања, услови за рад синдиката и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, која нису уређена овим уговором, уређују се другим општим актима послодавца.

Овај уговор закључује се између репрезентативног Синдиката радника Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју, директора Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју, као

представника послодавца и заменика начелника градске управе секретара Секретаријата за социјалну заштиту испред оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју у Београду, кога заступа директор.

II. ПОСЛОВИ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 3.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди прегледни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада једном годишње за непосредни рад са корисницима, у складу са Актом о процени ризика.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да га премести на друге послове који одговарају његовим здравственим способностима.

Члан 5.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне једнократне паузе као и друге мере.

Члан 6.

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих смерница:

1) I група послова – од 35 часова недељно, и то:

(1) стални непосредни рад са лицима теже и тешко ометеним у менталном развоју и лицима оболелима од аутизма;

(2) стални непосредни рад са лицима умерено ометеним у менталном развоју.

2) II група послова – од 38 часова недељно, и то:

(1) стални рад у периферији.

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из става 2. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

Члан 7.

Запослени који обављају послове на радном месту са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионално обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, у складу са налазом службе медицине рада.

Општим актом послодавца регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 8.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом са инвалидитетом обезбеди услове за рад на пословима и у радној околини према радној способности, у складу са законом.

Приправници

Члан 10.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником ради оспособљавања за самостални рад, у складу са законом.

За време приправничког стажа приправник има право на плату у висини од 80% од основне плате за наведене послове као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање запослених

Члан 11.

Послодавац може, у складу са општим актом установе, упутити запосленог на додатно образовање у складу са законом и то:

1) ако има потребе за додатним образовањем запосленог;

2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

Запослени и послодавац закључују уговор о финансирању образовања, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези образовања запосленог, односно обавезе након окончаног образовања у складу са законом.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 12.

Послодавац је дужан да у складу са законом стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом обезбеди услове за прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина, кроз акредитоване програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити и друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

Запослени и послодавац закључују уговор о стручном оспособљавању и усавршавању из става 1. овог члана, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези стручног оспособљавања и усавршавања, односно обавезе након окончаног стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкове оспособљавања и стручног усавршавања за све запослене, за потребе послодавца, у складу са Планом који доноси послодавац, сноси послодавац.

Члан 13.

Континуирана едукација се спроводи ради одржавања и унапређивања професионалних компетенција и квалитета стручног рада, као и напредовање, стицање и обнављања лиценце, у складу за законом којим се уређује социјална заштита.

Едукација из става 1. овог члана подразумева:

- 1) похађање акредитованих програма обуке,
- 2) учешће на стручним и научним скуповима,
- 3) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима едукације.

Члан 14.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану усавршавања (у даљем тексту: План), који предлаже директор послодавца у складу са одобреним годишњим програмом рада.

Руководиоци организационих јединица установе дужни су да директору установе доставе предлог Плана до краја јуна текуће године за наредну годину, водећи рачуна о нивоу образовања запослених, области за које је запосленом издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају стручни радници, стручни сарадници и други запослени.

План из става 1. овог члана доноси управни одбор установе приликом усвајања годишњег програма рада установе и ставља запосленима на увид.

Члан 15.

Послодавац својом одлуком одобрава стручним радницима и другим запосленима који у складу са законом имају обавезу стицања и обнављања лиценце похађање акредитованог програма обуке односно континуиране едукације, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 16.

Послодавац је дужан да свим запосленима који имају обавезу стицања и обнове лиценце, обезбеди благовремено и под истим условима право на континуирану едукацију у смислу члана 14. овог Уговора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу надокнади све трошкове, осим ако је до прекида дошло услед оправданих разлога.

Члан 17.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова: уписа семестра, полагања испита и набавку уџбеника, у складу са општим актом код послодавца.

Члан 18.

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме послодавац није благовремено испунио обавезе из плана послодавца у погледу стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Планом и законом не може сносити последице.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Непуно радно време

Члан 19.

Послодавац је дужан да у року од 30 дана пре указане потребе запослене обавести о доступности послова са пуним и непуним радним временом оглашавањем обавештења на огласној табли установе.

Послодавац је дужан да пре објављивања обавештења упозна синдикат и размотри његово мишљење о оправданости послова са непуним радним временом.

2. Прековремени рад

Члан 20.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 21.

Запослени који ради прековремено има право на додаток на плату за прековремени рад у складу са законом и овим уговором.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из става 1. овог члана прерачунава се у слободне сате, уместо права на додаток на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 2. овог члана најкасније у току наредног месеца.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

О слободним сатима се води евиденција.

Право на додаток за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 22.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 23.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) радног искуства:

– за сваке три године рада у радном односу – један радни дан;

– запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота – за пет радних дана;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:

– за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске

студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године – четири радна дана;

– за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – три радна дана;

– за средње образовање – два радна дана;

– за нижи степен од средњег образовања – један радни дан;

3) услова рада:

– за рад на пословима из члана 6. овог уговора – од шест до 10 радних дана;

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

– изузетне резултате рада – до пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

– особи са инвалидитетом у складу са законом – за пет радних дана,

– родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана, а за свако малолетно дете старије од 14 година по један радни дан,

– самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

– запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана,

– запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – за пет радних дана,

– запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за седам радних дана;

6) контакта са корисницима:

– запосленом који је у непосредном контакту са корисницима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу услова рада из члана 23. став 2. тачка 3) овог уговора – за три радна дана.

Самохраним родитељем у смислу Уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 2. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 5. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из става 2. тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 24.

Послодавац је дужан да на почетку године, а најкасније до 31. марта сачини план коришћења годишњих одмора запослених на основу захтева који су запослени дужни да доставе до 15. марта текуће године.

Руководиоци организационих јединица су дужни да благовремено сачине предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

Општим актом послодавца утврђују се критеријуми на основу којих се утврђује право првенственог коришћења годишњег одмора.

Општим актом послодавца се може утврдити право на колективни годишњи одмор.

Члан 25.

Годишњи одмор чије је коришћење започето, може се прекинути само уз писмену сагласност запосленог.

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

1) склапања брака – седам радних дана;

2) склапање брака детета – три радна дана по детету;

3) рођење детета – пет радних дана;

4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;

5) усвајања детета – пет радних дана;

6) теже болести члана уже породице – седам радних дана;

7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;

8) селидбе – три радна дана;

9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;

10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – пет радних дана;

11) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне делатности;

12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;

13) смрти сродника – један радни дан.

Плаћено одсуство у свим случајевима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 радних дана.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање, има право на плаћено одсуство сразмерно броју испита предвиђених наставним планом за ту годину и то:

– један радни дан за сваки испит.

Поред одсуства из ст. 1. и 2. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви – три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;

3) за сваки случај донаторства, трансплантације органа и ткива – седам радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, усвојилац и старатељ.

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма обуке односно континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм обуке односно континуиране едукације и повратак у место рада.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 27.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства, нарочито због:

1) опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;

2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 30 радних дана, највише два пута у току календарске године;
4) из других оправданих разлога.

Неплаћено одсуство из става 1. овог тачка 1), 2) и 4) може се одобрити највише два пута у току календарске године, у укупном трајању од најдуже годину дана.

Члан 28.

Запослени има право на неплаћено одсуство до укупно пет радних дана у току календарске године и у другим случајевима, који нису наведени у члану 27. овог уговора.

Члан 29.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање седам дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти члана уже или шире породице.

Члановима уже породице сматрају се лица из члана 26. Уговора.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководиоца, а одобрава решењем директор установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 30.

Запослени се може вратити на рад код послодавца и раније са одобреног неплаћеног одсуства.

Запослени је дужан да обавести послодавца о враћању на посао најмање 15 дана раније.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 31.

Општим актом у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављу на раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, као и да за примену мера безбедности и здравља на раду обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди да опрема за рад буде прилагођена запосленом, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту запосленог на раду буду благовремено и адекватно обезбеђена.

Члан 33.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство.

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад сноси послодавац.

Трошкове процене радне способности запослених у установи, ради утврђивања могућности одржања запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

Члан 34.

У случају када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и да напусти радно место, односно радну околину.

Запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе у случају из става 1. овог члана.

Члан 35.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Акт о процени ризика мора бити заснован на детаљном сагледавању свих технолошких и радних процеса и свих послова које обавља запослени и других услова рада на радном месту, средстава и опреме за личну заштиту запослених, препознавању и утврђивању свих опасности и штетности.

Акт о процени ризика нарочито мора бити заснован на резултатима претходних испитивања – мерења: радне околнине, опреме и оруђа за рад, испитивања опасности (механичких у вези са карактеристикама радног места и коришћењем електричне енергије) и штетности које настају или се појављују у процесу рада (хемијских, физичких, биолошких, микроклиматских у погледу осветљености или климатских), штетности које проистичу из психичких и психозичких напора, штетности које су везане за технолошки процес и организацију рада и других штетности у радном процесу при обављању послова и радних задатака одређених правилником, извршеним од стране правних лица са лиценцом у складу са прописима.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 36.

Запослени може обављати послове са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да испуњава посебне здравствене услове за рад на пословима са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 37.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године, не може да ради на пословима са повећаним ризиком без њеног пристанка.

Послодавац не може запослену жену распоредити да обавља послове са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

Члан 38.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима према упутству медицине рада.

Општим актом се утврђује начин остваривања права из става 1. овог члана.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 39.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора утврђује се општим актом.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца може да предложи репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника предлажу репрезентативни синдикати споразумно односно синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Члан 40.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца мандат може да престане због:

- престанка радног односа;
- подношења оставке;
- изгласавања неповерења од стране органа који га је предложио;

– одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су га именовали.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 41.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедности и здравља на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 42.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора;
- 2) лице за безбедност и здравље на раду;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 43.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене плате у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 44.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца.

Члан 45.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 46.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова, од чега су три представници из редова запослених, а два именује послодавац укључујући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац, репрезентативни синдикати и запослени.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 47.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикат може предложити другог члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава активности представника запослених на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду одређује се у складу са Пословником о раду који доноси Одбор за безбедност и здравље на раду.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 48.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду приликом обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду имају право да:

- 1) буду информисани о резултатима процене ризика;
- 2) остварују увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) дају предлоге и учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтевају од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматрају извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтевају вршење инспекцијског надзора ако сматрају да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 8) упознају се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматрају извештај о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 10) разматрају извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 11) разматрају и дају сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

12) разматрају нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и дају одговарајуће мишљење у сугестије;

13) разматрају и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 49.

Послодавац може да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима.

Послодавац и репрезентативни синдикат споразумно утврђују техничке и друге услове за рад Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 50.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу обавесте.

Члан 51.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

5. Осигурање запослених

Члан 52.

Послодавац је дужан да, на свој терет, осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац може да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења, у складу са финансијским могућностима.

Послодавац може да обезбеди и годишње превентивно-лекарске прегледе, уколико су обезбеђена финансијска средства.

6. Заштита омладине

Члан 53.

Запослени млађи од 18 година, запослени између навршених 18 и 21 године живота имају право на заштиту омладине у складу са законом.

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 54.

Плата запосленог се утврђује у складу са законом и овим уговором.

2. Додатак на плату

Члан 55.

Запослени има право на додатак на плату за:

1) време проведеног у радном односу (за минули рад) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;

2) за рад на дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110% од основице;

3) за рад ноћу (између 22.00–06.00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;

4) за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – 26% од основице.

Послодавац може запосленом да исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом уколико има обезбеђена средства.

Послодавац је дужан да запосленом исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом почев од 1. јануара 2020. године.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 56.

Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју, уз претходно прибављану сагласност оснивача, може обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима, у складу са законом.

Средства из става 1. овог члана могу се користити за унапређења квалитета рада установе и њених корисника, а ради задовољења додатних потреба корисника као и побољшања материјалног и социјалног положаја запослених и то ако запослени због потреба корисника поред послова на којима је ангажован, ради и послове који нису у опису његовог радног места, врши дужност непосредног старатеља и поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог.

Расподела средстава из става 2. овог члана вршиће се на основу одлуке послодавца, у складу са општим актом, највише у висини од 25% месечно од просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

3. Исплата плате

Члан 57.

Плата се може исплаћивати у два дела, с тим да се други део плате исплати најкасније до 20. у наредном месецу за протекли месец.

4. Накнада плате

Члан 58.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1) коришћења годишњег одмора;

2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;

3) одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан у складу са законом;

4) стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за

рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

5. Накнада трошкова

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу са пет звездица, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Запослени има право на накнаду превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини пуне цене карте у јавном саобраћају (градском, приградском или међуградском), за превозника који је запосленом временски најпогоднији за долазак на рад или одлазак са рада, односно до висине трошкова најповољније појединачне карте јавног превоза за оба смера ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз.

Временски најпогоднији превозник ближе се дефинише општим актом код послодавца или уговором о раду.

Послодавац може запосленом да обезбеди месечну карту за долазак и одлазак с посла уколико исти или компатбилни превозник је временски најпогоднији.

Уколико не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини пуне цене карте у јавном превозу за сличну релацију за коју постоји јавни превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

Члан 61.

Уколико послодавац упути запосленог на службени пут, а нема обезбеђен јавни превоз да запослени може у току утврђеног радног времена отићи и вратити се са службеног пута, послодавац је дужан да обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини од 30% цене једног литра погонског горива.

6. Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три последње исплаћене просечне плате запосленог, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три последње исплаћене просечне плате по запосленом код послодавца, односно три просечне зараде по запосле-

ном исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца.

Право на трошкове погребних услуга из става 1. тачка 2) овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

7. Јубиларна награда

Члан 63.

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите почев од 1. јануара 2020. године.

Под устаном социјалне заштите у смислу овог члана, подразумевају се све установе социјалне заштите у смислу члана 2. овог уговора у којима је запослени радио, односно године проведене у радном односу у установи социјалне заштите, односно установама социјалне заштите се сабирају.

Исплата јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право у складу са ставом 1. овог члана.

8. Солидарна помоћ

Члан 64.

Послодавац може да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице,

6) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;

7) побољшања материјалног и социјалног положаја запослених у складу са критеријумима прописаним овим чланом и расположивим финансијским средствима.

Послодавац може да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 7) овог члана остварују запослени који имају нето основну плату до 100.000,00 динара за месец септембар у години у којој се исплаћује солидарна помоћ.

Одлуку о висини солидарне помоћи из става 1. тачка 7) овог члана доноси градоначелник за сваку годину посебно, у складу са расположивим буџетским средствима.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 7) овог члана исплаћује се по следећим критеријумима:

– запосленом чији је износ нето плате до 70.000,00 динара у пуном износу утврђене солидарне помоћи;

– запосленом чији је износ нето плате од 70.001,00 до 90.000,00 умањено за 10% од пуног износа утврђене солидарне помоћи и

– запосленом са платом од 90.001,00 до 100.000,00 динара умањено за 20% од пуног износа утврђене солидарне помоћи.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете, друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Дужом болешћу у смислу става 1. тачка 1) овог члана сматра се болест која траје дуже од 3 месеца непрекидно, а која се као таква третира прописима из здравственог осигурања.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2), 3) и 5) овог члана помоћ у току године признаје се ако запосленом није омогућено остваривање овог права на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 5) овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена законом који уређује порез на доходак грађана.

У случају из става 1. тачка 6) висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Самохраним родитељем из става 1. овог члана, сматра се родитељ из члана 23. овог уговора.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу након искоришћених могућности финансираних средствима Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико и даље испуњава прописане услове – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 9. тач. 1), 3) и 4) овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 9. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Члан 65.

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из прихода установе из члана 56. овог уговора.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа.

Члан 66.

Послодавац може из прихода установе из члана 56. овог уговора да:

– уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,

– уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,

– обезбеди пригодан поклон запосленим женама повodom 8. марта.

9. Јавна признања

Члан 67.

Послодавац именује Комисију за јавна признања.

Комисија има пет (5) чланова.

У састав комисије обавезно улазе представници репрезентативних синдиката са по једним чланом.

Представници репрезентативних синдиката су обавезни чланови комисије.

Комисија за јавна признања, на основу података о раду запослених, саставља једном годишње, најкасније до 1. октобра, предлог о додели јавних признања запосленима.

Послодавац, на основу предлога комисије, доноси одлуку о додели јавних признања појединцу и то:

1) за резултате стручног рада у заштити корисника појединцу (јавно признање);

2) за унапређење стручног рада, организације или сарадње са другим установама и институцијама, појединцу (јавно признање);

3) за дугогодишњи предан рад, појединцу (плакета уз пригодан поклон);

4) за лични допринос појединца у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима, појединцу (јавно признање).

Под резултатима рада организационе јединице оствареним у заштити корисника подразумева се највећи број права и услуга у одељењу по запосленом, пружених у претходној календарској години, на основу службене евиденције.

Под резултатима рада стручног радника подразумева се највећи број права и услуга које је један стручни радник пружио у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју у претходној календарској години, водећи притом рачуна и тежини и сложености пружених права и услуга. Комисија даје предлог на основу службене евиденције.

Под дугогодишњим преданим радом подразумева се савестан рад запосленог у трајању од минимум 10 година рада у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју.

Руководилац организационе јединице доставља образложени предлог комисији.

Под личним доприносом у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима подразумевају се активности и лична својства запосленог којима је допринео побољшању колегијалних и међуљудских односа, професионалном и људском односу са корисницима.

Комисија даје предлог за ову награду искључиво на основу података прикупљених анкетирањем запослених у организационим јединицама.

Под унапређењем стручног рада, организације или сарадње са другим институцијама подразумевају се значајне активности организационих јединица и појединаца.

Комисија даје предлог на основу евиденције о унапређењу стручног рада, организације и сарадње.

Под јавним признањем и плакетом подразумевају се писмена признања о чијем изгледу и форми одлуку доноси Послодавац на основу предлога комисије.

Признања и плакете се додељују једном годишње.

Признање и плакета се може уручити и у случају да је награђеном појединцу у текућој години престао радни однос у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

Члан 69.

Репрезентативни синдикат чији је запослени члан може покренути иницијативу за опозив изабраног члана управног или надзорног одбора из редова запослених.

Члан 70.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- годишњем извештају о раду;
- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу.

Послодавац је обавезан, да на захтев репрезентативног синдиката, за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 56. Уговора и о томе обавести репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да на захтев репрезентативног синдиката, доставља квартално, репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 71.

Одлуке са именима синдикалних представника у изабраним органима синдикалних организација који је потписан од овлашћеног лица синдиката, прослеђује се директору.

Члан 72.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 75. овог уговора омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа репрезентативног синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до 10 радних дана и то највише до два представника по семинару.

Послодавац је обавезан да омогући одсуствовање са рада представнику синдиката када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време потребно за заступање.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе синдиката уз одговарајућу одлуку о именовању или избору, омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив, а представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе може и да сноси трошкове одласка на седнице (путне трошкове, накнаду за исхрану).

Члан 73.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са својим могућностима, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља правно-административне и рачуноводствене послове:

- 1) обезбеди услове за обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност у складу са својим могућностима;
- 2) коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем у складу са својим могућностима;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) одбије износ синдикалне чланарине за све чланове репрезентативног синдиката од плате и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- 6) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном представнику синдиката;
- 7) да синдикату достави приспеле, билтене, публикације, летке и друга документа и информације, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;
- 8) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре у складу са својим могућностима.

Начин остваривања услова за рад репрезентативних синдиката код послодавца и овлашћених представника репрезентативних синдиката се утврђује писменим споразумом између репрезентативног синдиката и послодавца.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортских

такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности социјалне заштите у Републици Србији.

Члан 74.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на захтев, достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених.

Члан 75.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 100 чланова.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора изабран у вишим органима републичког органа синдиката и регионални синдикални повереник, имају право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

У складу са критеријумима утврђеним општим актом послодавца или споразумом послодавца и репрезентативног синдиката, може се утврдити да овлашћеном представнику синдиката мирује радни однос.

Члан 76.

Послодавац је дужан уз писмену сагласност запосленог да поштује услове учлањења, ишчлањења, обрачуна висину синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан и исту обустави.

Члан 77.

Послодавац је дужан да на иницијативу репрезентативног синдиката, најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 78.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, повећавање обима послова, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативних синдиката запослених (председник синдикалне организације, регионални повереник, члан органа синдиката, представник запослених у органима управљања и надзора установе, члан републичких органа синдиката) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

XI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 79.

Потписници Уговора сагласни су да заједно решавају питања које се односе на економски, социјални и радни положај запослених у Прихватилишту за одрасла и стара лица.

Члан 80.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 81.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.

Учесници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре. Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 82.

Послодавац је дужан да своја општа акта усклади са овим уговором у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог уговора, у складу са законом.

Члан 83.

Ако на дан ступања на снагу Уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе Уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 84.

Учесници Уговора образују Комисију за праћење и примену Уговора. Комисија даје мишљења у вези са применом овог колективног уговора.

Сваки од учесника именује по три члана у Комисију за праћење примене Уговора. Чланови Комисије из својих редова бирају председника и заменика председника Комисије.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике Уговора обавештава о примени и датим мишљењима у вези са применом Уговора најмање једном годишње.

Члан 85.

Овај уговор се закључује на период три године и ступа на снагу даном потписивања.

Члан 86.

Овај уговор објавити у „Службеном листу Града Београда”.

**Синдикат радника
Центра за смештај
и дневни боравак деце и
омладине ометене
у развоју**
Број 4214
Београд, 18. децембра 2019.
године
Председник
Слађана Ристивојевић, ср.

Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју
Број 4214
Београд, 18. децембра 2019.
године

Директор
Петар Јорданов, ср.

Град Београд
Број XIX-01-07-618/19
Београд, 18. децембра 2019.
године

За Оснивача – Град Београд,
заменик начелника Градске управе Града Београда,
секретар Секретаријата за социјалну заштиту
Наташа Станисављевић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14и 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и Поседног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 29/19), Секретаријат за социјалну заштиту испред оснивача, репрезентативни Синдикат запослених у социјалној заштити РС СО Прихватилиште за децу Београда и директор Прихватилишта за децу Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у Прихватилишту за децу Београда (у даљем тексту: послодавац) у складу са законом, послови са повећаним ризиком, образовање и стручно усавршавање запослених, радно време, одмори и одсуства, плаћено одсуство, неплаћено одсуство, безбедност и здравље на раду, плата, накнада плате и друга примања, услови за рад синдиката и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, која нису уређена овим уговором, уређују се другим општим актима послодавца.

Овај уговор закључује се између репрезентативног Синдиката запослених у социјалној заштити РС СО Прихватилиште за децу Београда, директора Прихватилишта за децу Београда као представника послодавца и заменика начелника градске управе, секретара Секретаријата за социјалну заштиту испред оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Прихватилиште за децу Београда, кога заступа директор.

II. ПОСЛОВИ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 3.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада једном годишње за непосредни рад са корисницима, у складу са Актом о процени ризика.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да га премести на друге послове који одговарају његовим здравственим способностима.

Члан 5.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као

превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне једнократне паузе као и друге мере.

Члан 6.

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

За послове који се обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, дужина радног времена утврђује се у трајању од 36 часова недељно и то за:

1) стални непосредни рад на прихвату и збрињавању лица која се нађу у скитњи (у прихватилиштима).

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из става 2. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

Члан 7.

Запослени који обављају послове на радном месту са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, у складу са налазом службе медицине рада.

Општим актом послодавца регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 8.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом са инвалидитетом обезбеди услове за рад на пословима и у радној околини према радној способности, у складу са законом.

Приправници

Члан 10.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником ради оспособљавања за самостални рад, у складу са законом.

За време приправничког стажа приправник има право на плату у висини од 80% од основне плате за наведене послове као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање запослених

Члан 11.

Послодавац може, у складу са општим актом установе, упутити запосленог на додатно образовање у складу са законом и то:

1) ако има потребе за додатним образовањем запосленог;

2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

Запослени и послодавац закључују уговор о финансирању образовања, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези образовања запосленог, односно обавезе након окончаног образовања у складу са законом.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 12.

Послодавац је дужан да у складу са законом стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом обезбеди услове за прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина, кроз акредитоване програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити и друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

Запослени и послодавац закључују уговор о стручном оспособљавању и усавршавању из става 1. овог члана, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези стручног оспособљавања и усавршавања, односно обавезе након окончаног стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкове оспособљавања и стручног усавршавања за све запослене, за потребе послодавца, у складу са планом који доноси послодавац, сноси послодавац.

Члан 13.

Континуирана едукација се спроводи ради одржавања и унапређивања професионалних компетенција и квалитета стручног рада, као и напредовање, стицање и обнављања лиценце, у складу са законом којим се уређује социјална заштита.

Едукација из става 1. овог члана подразумева:

- 1) похађање акредитованих програма обуке,
- 2) учешће на стручним и научним скуповима,
- 3) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима едукације.

Члан 14.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану усавршавања (у даљем тексту: План), који предлаже директор послодавца у складу са одобреним годишњим програмом рада.

Руководиоци услуга установе дужни су да директору установе доставе предлог Плана до краја јуна текуће године за наредну годину, водећи рачуна о нивоу образовања запослених, области за које је запосленом издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају стручни радници, стручни сарадници и други запослени.

План из става 1. овог члана доноси управни одбор установе приликом усвајања годишњег програма рада установе и ставља запосленима на увид.

Члан 15.

Послодавац својом одлуком одобрава стручним радницима и другим запосленима који у складу са законом имају обавезу стицања и обнављања лиценце похађање акредитованог програма обуке односно континуиране едукације, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 16.

Послодавац је дужан да свим запосленима који имају обавезу стицања и обнове лиценце, обезбеди благовремено и под истим условима право на континуирану едукацију у смислу члана 14. овог Уговора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу надокнади све трошкове, осим ако је до прекида дошло услед оправданих разлога.

Члан 17.

Запослени кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова: уписа семестра, полагања испита и надавку учбеника, у складу са општим актом код послодавца.

Члан 18.

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме послодавац није благовремено испунио обавезе из плана послодавца у погледу стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Планом и законом не може сносити последице.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Непуно радно време

Члан 19.

Послодавац је дужан да у року од 30 дана пре указане потребе запослене обавести о доступности послова са пуним и непуним радним временом оглашавањем обавештења на огласној табли установе.

Послодавац је дужан да пре објављивања обавештења упозна синдикат и размотри његово мишљење о оправданости послова са непуним радним временом.

2. Прековремени рад

Члан 20.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 21.

Запослени који ради прековремено има право на додаток на плату за прековремени рад у складу са законом и овим уговором.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из става 1 овог члана прерачунава се у слободне сате, уместо права на додаток на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 2 овог члана најкасније у току наредног месеца.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

О слободним сатима се води евиденција.

Право на додаток за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 22.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 23.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) радног искуства:
 - за сваке три године рада у радном односу – један радни дан;
 - запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота – за пет радних дана;
 - 2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:
 - за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године – четири радна дана;
 - за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – три радна дана;
 - за средње образовање – два радна дана;
 - за нижи степен од средњег образовања – један радни дан;
 - 3) услова рада:
 - за рад на пословима из члана 6. овог уговора – од шест до 10 радних дана;
 - 4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:
 - изузетне резултате рада – до пет радних дана;
 - 5) социјалног и здравственог статуса запосленог:
 - особи са инвалидитетом у складу са законом – за пет радних дана,
 - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана, а за свако малолетно дете старије од 14 година по један радни дан,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
 - запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана,
 - запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – за пет радних дана,
 - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за седам радних дана;
 - 6) контакта са корисницима:
 - запосленом који је у непосредном контакту са корисницима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена – за три радна дана.
- Самохраним родитељем у смислу Уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака,

пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 2. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 5. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из става 2. тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 24.

Послодавац је дужан да на почетку године, а најкасније до 31. марта сачини план коришћења годишњих одмора запослених на основу захтева који су запослени дужни да доставе до 15. марта текуће године.

Руководиоци услуга су дужни да благовремено сачине предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

Општим актом послодавца утврђују се критеријуми на основу којих се утврђује право првенственог коришћења годишњег одмора.

Општим актом послодавца се може утврдити право на колективни годишњи одмор.

Члан 25.

Годишњи одмор чије је коришћење започето, може се прекинути само уз писмену сагласност запосленог.

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака – седам радних дана;
- 2) склапање брака детета – три радна дана по детету;
- 3) рођење детета – пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
- 5) усвајања детета – пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
- 8) селидбе – три радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – пет радних дана;
- 11) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне делатности;
- 12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;
- 13) смрти сродника – један радни дан.

Плаћено одсуство у свим случајевима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 радних дана.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање, има право на плаћено одсуство сразмерно броју испита предвиђених наставним планом за ту годину и то:

– један радни дан за сваки испит.

Поред одсуства из ст. 1. и 2. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви – три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;

3) за сваки случај донаторства, трансплантације органа и ткива – седам радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, усвојилац и старатељ.

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма обуке односно континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм обуке односно континуиране едукације и повратак у место рада.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 27.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства, нарочито због:

- 1) опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
- 3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 30 радних дана, највише два пута у току календарске године;
- 4) из других оправданих разлога.

Неплаћено одсуство из става 1. овог тачка 1), 2) и 4) може се одобрити највише два пута у току календарске године, у укупном трајању од најдуже годину дана.

Члан 28.

Запослени има право на неплаћено одсуство до укупно пет радних дана у току календарске године и у другим случајевима, који нису наведени у члану 27. овог уговора.

Члан 29.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање седам дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти члана уже или шире породице.

Члановима уже породице сматрају се лица из члана 26. Уговора.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководиоца, а одобрава решењем директор установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 30.

Запослени се може вратити на рад код послодавца и раније са одобреног неплаћеног одсуства.

Запослени је дужан да обавести послодавца о враћању на посао најмање 15 дана раније.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 31.

Правилником о безбедности и здрављу на раду и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављу на раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са прописима

о безбедности и здравља на раду, као и да за примену мера безбедности и здравља на раду обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди да опрема за рад буде прилагођена запосленом, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту запосленог на раду буду благовремено и адекватно обезбеђена.

Члан 33.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство.

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад сноси послодавац.

Трошкове процене радне способности запослених у установи, ради утврђивања могућности одржања запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

Члан 34.

У случају када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и да напусти радно место, односно радну околину.

Запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе у случају из става 1. овог члана.

Члан 35.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Акт о процени ризика мора бити заснован на детаљном сагледавању свих технолошких и радних процеса и свих послова које обавља запослени и других услова рада на радном месту, средстава и опреме за личну заштиту запослених, препознавању и утврђивању свих опасности и штетности.

Акт о процени ризика нарочито мора бити заснован на резултатима претходних испитивања – мерења: радне околности, опреме и оруђа за рад, испитивања опасности (механичких у вези са карактеристикама радног места и коришћењем електричне енергије) и штетности које настају или се појављују у процесу рада (хемијских, физичких, биолошких, микроклиматских у погледу осветљености или климатских), штетности које проистичу из психичких и психофизичких напора, штетности које су везане за технолошки процес и организацију рада и других штетности у радном процесу при обављању послова и радних задатака одређених правилником, извршеним од стране правних лица са лиценцом у складу са прописима.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 36.

Запослени може обављати послове са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да испуњава посебне здравствене услове за рад на пословима са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 37.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године, не може да ради на пословима са повећаним ризиком без њеног пристанка.

Послодавац не може запослену жену распоредити да обавља послове са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

Члан 38.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима према упутству медицине рада.

Општим актом се утврђује начин остваривања права из става 1. овог члана.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 39.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора утврђује се општим актом.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца може да предложи репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника предлажу репрезентативни синдикати споразумно односно синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Члан 40.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца мандат може да престане због:

- престанка радног односа;
- подношења оставке;
- изгласавања неповерења од стране органа који га је предложио;
- одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су га именовали.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 41.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 42.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора;
- 2) лице за безбедност и здравље на раду;

- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 43.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене плате у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 44.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца.

Члан 45.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 46.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова, од чега су три представници из редова запослених, а два именује послодавац укључујући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац, репрезентативни синдикати и запослени.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 47.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикат може предложити другог члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава активности представника запослених на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду одређује се у складу са Пословником о раду који доноси Одбор за безбедност и здравље на раду.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 48.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду приликом обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду имају право да:

- 1) буду информисани о резултатима процене ризика;
- 2) остварују увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) дају предлоге и учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтевају од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматрају извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтевају вршење инспекцијског надзора ако сматрају да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 8) упознају се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматрају извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 10) разматрају извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 11) разматрају и дају сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 12) разматрају нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и дају одговарајуће мишљење у сугестије;
- 13) разматрају и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 49.

Послодавац може да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима.

Послодавац и репрезентативни синдикат споразумно утврђују техничке и друге услове за рад Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 50.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу обавесте.

Члан 51.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

5. Осигурање запослених

Члан 52.

Послодавац је дужан да, на свој терет, осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац може да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења, у складу са финансијским могућностима.

Послодавац може да обезбеди и годишње превентивно-лекарске прегледе, уколико су обезбеђена финансијска средства.

6. Заштита омладине

Члан 53.

Запослени млађи од 18 година, запослени између навршених 18 и 21 године живота имају право на заштиту омладине у складу са законом.

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 54.

Плата запосленог се утврђује у складу са законом и овим уговором.

2. Додатак на плату

Члан 55.

Запослени има право на додатак на плату за:

- 1) време проведеног у радном односу (за минути рад) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;
- 2) за рад на дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 3) за рад ноћу (између 22.00–06.00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- 4) за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – 26% од основице.

Послодавац може запосленом да исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом уколико има обезбеђена средства.

Послодавац је дужан да запосленом исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом почев од 1. јануара 2020. године.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 56.

Прихватилиште за децу Београда, уз претходно прибављану сагласност оснивача, може обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима, у складу са законом.

Средства из става 1. овог члана могу се користити за унапређења квалитета рада установе и њених корисника, а ради задовољења додатних потреба корисника као и по-

бољшања материјалног и социјалног положаја запослених и то ако запослени због потреба корисника поред послова на којима је ангажован, ради и послове који нису у опису његовог радног места; поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог.

Расподела средстава из става 2. овог члана вршиће се на основу одлуке послодавца, у складу са општим актом, највише у висини од 25% месечно од просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

3. Исплата плате

Члан 57.

Плата се може исплаћивати у два дела, с тим да се други део плате исплати најкасније до 20. у наредном месецу за протекли месец.

4. Накнада плате

Члан 58.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан у складу са законом;
- 4) стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

5. Накнада трошкова

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у

хотелу са пет звездица, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Запослени има право на накнаду превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини пуне цене карте у јавном саобраћају (градском, приградском или међуградском), за превозника који је запосленом временски најпогоднији за долазак на рад или одлазак са рада, односно до висине трошкова најповољније појединачне карте јавног превоза за оба смера ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз.

Временски најпогоднији превозник ближе се дефинише општим актом код послодавца или уговором о раду.

Послодавац може запосленом да обезбеди месечну карту за долазак и одлазак с посла уколико исти или компатабилни превозник је временски најпогоднији.

Уколико не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини пуне цене карте у јавном превозу за сличну релацију за коју постоји јавни превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

Члан 61.

Уколико послодавац упуту запосленог на службени пут, а нема обезбеђен јавни превоз да запослени може у току утврђеног радног времена отићи и вратити се са службеног пута, послодавац је дужан да обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини од 30% цене једног литра погонског горива.

6. Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три последње исплаћене просечне плате запосленог, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три последње исплаћене просечне плате по запосленом код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца.

Право на трошкове погребних услуга из става 1. тачка 2) овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

7. Јубиларна награда

Члан 63.

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надле-

жног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите почев од 1. јануара 2020. године.

Под установом социјалне заштите у смислу овог члана, подразумевају се све установе социјалне заштите у смислу члана 2. овог уговора у којима је запослени радио, односно године проведене у радном односу у установи социјалне заштите, односно установама социјалне заштите се сабирају.

Исплата јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право у складу са ставом 1. овог члана.

8. Солидарна помоћ

Члан 64.

Послодавац може да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;

7) побољшања материјалног и социјалног положаја запослених у складу са критеријумима прописаним овим чланом и расположивим финансијским средствима.

Послодавац може да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 7) овог члана остварују запослени који имају нето основну плату до 100.000,00 динара за месец септембар у години у којој се исплаћује солидарна помоћ.

Одлуку о висини солидарне помоћи из става 1. тачка 7) овог члана доноси градоначелник за сваку годину посебно, у складу са расположивим буџетским средствима.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 7) овог члана исплаћује се по следећим критеријумима:

– запосленом чији је износ нето плате до 70.000,00 динара у пуном износу утврђене солидарне помоћи;

– запосленом чији је износ нето плате од 70.001,00 до 90.000,00 умањено за 10% од пуног износа утврђене солидарне помоћи и

– запосленом са платом од 90.001,00 до 100.000,00 динара умањено за 20% од пуног износа утврђене солидарне помоћи.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете, друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Дужом болешћу у смислу става 1. тачка 1) овог члана сматра се болест која траје дуже од три месеца непрекидно, а која се као таква третира прописима из здравственог осигурања.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана помоћ у току године признаје се ако запосленом није омогућено остваривање овог права на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена законом који уређује порез на доходак грађана.

У случају из става 1. тачка 6) висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Самохраним родитељем из става 1. овог члана, сматра се родитељ из члана 23. овог уговора.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу након искоришћених могућности финансираних средствима Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико и даље испуњава прописане услове – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 9. тач. 1), 3) и 4) овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 9. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Члан 65.

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из прихода установе из члана 56. овог уговора.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа.

Члан 66.

Послодавац може из прихода установе из члана 56. овог уговора да:

– уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,

– уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,

– обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом 8. марта.

9. Јавна признања

Члан 67.

Послодавац именује Комисију за јавна признања.

Комисија има пет чланова.

У састав комисије обавезно улазе представници репрезентативних синдиката са по једним чланом.

Представници репрезентативних синдиката су обавезни чланови комисије.

Комисија за јавна признања, на основу података о раду запослених, саставља једном годишње, најкасније до 1. октобра, предлог о додели јавних признања запосленима.

Послодавац, на основу предлога комисије, доноси одлуку о додели јавних признања појединцу и то:

1) за резултате стручног рада у заштити корисника појединцу (јавно признање);

2) за унапређење стручног рада, организације или сарадње са другим установама и институцијама, појединцу (јавно признање);

3) за дугогодишњи предан рад, појединцу (плакета уз пригодан поклон);

4) за лични допринос појединца у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима, појединцу (јавно признање).

Под резултатима рада стручног радника подразумева изузетан допринос квалитету пружања услуга, однос према корисницима, послу и запосленима, у претходној календарској години.

Под дугогодишњим преданим радом подразумева се савестан рад запосленог у трајању од минимум пет година рада у Прихватилишту за децу Београда.

Руководилац услуге доставља образложени предлог комисији.

Под личним доприносом у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима подразумевају се активности и лична својства запосленог којима је допринео побољшању колегијалних и међуљудских односа, професионалном и људском односу са корисницима.

Комисија даје предлог за ову награду искључиво на основу података прикупљених анкетирањем запослених.

Под унапређењем стручног рада, организације или сарадње са другим институцијама подразумевају се значајне активности појединаца.

Комисија даје предлог на основу евиденције о унапређењу стручног рада, организације и сарадње.

Под јавним признањем и плакетом подразумевају се писмена признања о чијем изгледу и форми одлуку доноси послодавац на основу предлога комисије.

Признања и плакете се додељују једном годишње, на дан обележавања оснивања Прихватилишта за децу Београда.

Признање и плакета се може уручити и у случају да је награђеном појединцу у текућој години престао радни однос у Прихватилишту за децу Београда.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

Члан 69.

Репрезентативни синдикат чији је запослени члан може покренути иницијативу за опозив изабраног члана управног или надзорног одбора из редова запослених.

Члан 70.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

– годишњем извештају о раду;

– подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;

– броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу.

Послодавац је обавезан, да на захтев репрезентативног синдиката, за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 56. Уговора и о томе обавести репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да на захтев репрезентативног синдиката, доставља квартално, репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 71.

Одлуке са именима синдикалних представника у изабраним органима синдикалних организација који је потписан од овлашћеног лица синдиката, прослеђује се директору.

Члан 72.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 75. овог уговора омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа репрезентативног синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до 10 радних дана и то највише до два представника по семинару.

Послодавац је обавезан да омогући одсуствовање са рада представнику синдиката када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време потребно за заступање.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе синдиката уз одговарајућу одлуку о именовану или избору, омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив, а представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе може и да сноси трошкове одласка на седнице (путне трошкове, накнаду за исхрану).

Члан 73.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са својим могућностима, без накнаде трошкова и

посредством службе која обавља правно-административне и рачуноводствене послове:

1) обезбеди услове за обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност у складу са својим могућностима;

2) коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем у складу са својим могућностима;

3) коришћење сале за састанке;

4) огласни простор приступачан запосленима ради ишчећања обавештења и информација;

5) одбије износ синдикалне чланарине за све чланове репрезентативног синдиката од плате и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

6) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном представнику синдиката;

7) да синдикату достави приспеле, билтене, публикације, летке и друга документа и информације, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

8) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре у складу са својим могућностима.

Начин остваривања услова за рад репрезентативних синдиката код послодавца и овлашћених представника репрезентативних синдиката се утврђује писменим споразумом између репрезентативног синдиката и послодавца.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности социјалне заштите у Републици Србији.

Члан 74.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на захтев, достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених.

Члан 75.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 100 чланова.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора изабран у вишим органима републичког органа синдиката и регионални синдикални повереник, имају право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

У складу са критеријумима утврђеним општим актом послодавца или споразумом послодавца и репрезентативног синдиката, може се утврдити да овлашћеном представнику синдиката мирује радни однос.

Члан 76.

Послодавац је дужан уз писмену сагласност запосленог да поштује услове учлањења, ишчећања, обрачуна висину синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан и исту обустави.

Члан 77.

Послодавац је дужан да на иницијативу репрезентативног синдиката, најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 78.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, повећавање обима послова, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативних синдиката запослених (председник синдикалне организације, регионални повереник, члан органа синдиката, представник запослених у органима управљања и надзора установе, члан републичких органа синдиката) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

XI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 79.

Потписници Уговора сагласни су да заједно решавају питања које се односе на економски, социјални и радни положај запослених у Прихватилишту за децу Београда.

Члан 80.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 81.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику.

Учесници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.

Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 82.

Послодавац је дужан да своја општа акта усклади са овим уговором у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог уговора, у складу са законом.

Члан 83.

Ако на дан ступања на снагу Уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе Уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 84.

Учесници Уговора образују Комисију за праћење и примену Уговора. Комисија даје мишљења у вези са применом овог колективног уговора.

Сваки од учесника именује по три члана у Комисију за праћење примене Уговора. Чланови комисије из својих редова бирају председника и заменика председника комисије.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике Уговора обавештава о примени и датим мишљењима у вези са применом Уговора најмање једном годишње.

Члан 85.

Овај уговор се закључује на период три године и ступа на снагу даном потписивања.

Члан 86.

Овај уговор објавити у „Службеном листу Града Београда”.

**Синдикат запослених у
социјалној заштити РС СО
Прихватилиште за децу
Београда**
Број 736/19
Београд, 18. децембра 2019.
године
Председник
Бојана Меанџија, ср.

**Прихватилиште за децу
Београда**
Број 736/19
Београд, 18. децембра 2019.
године
Директор
Данијела Стајковић, ср.

Град Београд
Број XIX-01-07-613/19
Београд, 18. децембра 2019.
године
За Оснивача – Град Београд,
заменик начелника Град-
ске управе Града Београда,
секретар Секретаријата за
социјалну заштиту
Наташа Станисављевић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14и 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 29/19), Секретаријат за социјалну заштиту испред оснивача, репрезентативни Синдикат запослених у социјалној заштити РС Установе „Прихватилиште за одрасла и стара лица” и директор Прихватилишта за одрасла и стара лица закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у Установи „Прихватилиште за одрасла и стара лица” (у даљем тексту: послодавац) у складу са законом, послови са повећаним ризиком, образовање и стручно усавршавање запослених, радно време, одмори и одсуства, плаћено одсуство, неплаћено одсуство, безбедност и здравље на раду, плата, накнада плате и друга примања, услови за рад синдиката и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, која нису уређена овим Колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца.

Овај уговор закључује се између репрезентативног Синдиката запослених у социјалној заштити РС Установе „Прихватилиште за одрасла и стара лица”, директора Установе „Прихватилиште за одрасла и стара лица”, као представника послодавца и заменика начелника градске управе секретара Секретаријата за социјалну заштиту испред оснивача.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Установа „Прихватилиште за одрасла и стара лица” у Београду, кога заступа директор.

II. ПОСЛОВИ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 3.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада једном годишње за непосредни рад са корисницима, у складу са Актом о процени ризика.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да га премести на друге послове који одговарају његовим здравственим способностима.

Члан 5.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне једнократне паузе као и друге мере.

Члан 6.

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих смерница:

1) II група – од 36 часова недељно, и то:

(1) стални непосредни рад на прихвату и збрињавању лица која се нађу у скитњи (прихватилиштима).

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из става 2. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

Члан 7.

Запослени који обављају послове на радном месту са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, у складу са налазом службе медицине рада.

Општим актом послодавца регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 8.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом са инвалидитетом обезбеди услове за рад на пословима и у радној околини према радној способности, у складу са законом.

Приправници

Члан 10.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником ради оспособљавања за самостални рад, у складу са законом.

За време приправничког стажа приправник има право на плату у висини од 80% од основне плате за наведене послове као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање запослених

Члан 11.

Послодавац може, у складу са општим актом установе, упутити запосленог на додатно образовање у складу са законом и то:

- 1) ако има потребе за додатним образовањем запосленог;
- 2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

Запослени и послодавац закључују уговор о финансирању образовања, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези образовања запосленог, односно обавезе након окончаног образовања у складу са Законом.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 12.

Послодавац је дужан да у складу са законом стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом обезбеди услове за прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина, кроз акредитоване програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити и друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

Запослени и послодавац закључују уговор о стручном оспособљавању и усавршавању из става 1. овог члана, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези стручног оспособљавања и усавршавања, односно обавезе након окончаног стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкове оспособљавања и стручног усавршавања за све запослене, за потребе послодавца, у складу са планом који доноси послодавац, сноси послодавац.

Члан 13.

Континуирана едукација се спроводи ради одржавања и унапређивања професионалних компетенција и квалитета

стручног рада, као и напредовање, стицање и обнављања лиценце, у складу са законом којим се уређује социјална заштита.

Едукација из става 1. овог члана подразумева:

- 1) похађање акредитованих програма обуке;
- 2) учешће на стручним и научним скуповима;
- 3) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима едукације.

Члан 14.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану усавршавања (у даљем тексту: план), који предлаже директор послодавца у складу са одобреним годишњим програмом рада.

Руководиоци служби установе дужни су да директору установе доставе предлог плана до краја јуна текуће године за наредну годину, водећи рачуна о нивоу образовања запослених, области за које је запосленом издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају стручни радници, стручни сарадници и други запослени.

План из става 1. овог члана доноси управни одбор установе приликом усвајања годишњег програма рада установе и ставља запосленима на увид.

Члан 15.

Послодавац својом одлуком одобрава стручним радницима и другим запосленима који у складу са законом имају обавезу стицања и обнављања лиценце похађање акредитованог програма обуке односно континуиране едукације, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 16.

Послодавац је дужан да свим запосленима који имају обавезу стицања и обнове лиценце, обезбеди благовремено и под истим условима право на континуирану едукацију у смислу члана 14. овог уговора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу надокнади све трошкове, осим ако је до прекида дошло услед оправданих разлога.

Члан 17.

Запослени кога послодавац упутити на стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова: уписа семестра, полагања испита и набавку уџбеника, у складу са општим актом код послодавца

Члан 18.

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме послодавац није благовремено испунио обавезе из плана послодавца у погледу стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Планом и законом не може сносити последице.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Непуно радно време

Члан 19.

Послодавац је дужан да у року од 30 дана пре указане потребе запослене обавести о доступности послова са пуним и непуним радним временом оглашавањем обавештења на огласној табли установе.

Послодавац је дужан да пре објављивања обавештења упозна синдикат и размотри његово мишљење о оправданости послова са непуним радним временом.

2. Прековремени рад

Члан 20.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 21.

Запослени који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад у складу са законом и овим уговором.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из става 1 овог члана прерачунава се у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 2. овог члана најкасније у току наредног месеца.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

О слободним сатима се води евиденција.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 22.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 23.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) радног искуства:

– за сваке три године рада у радном односу – један радни дан;

– запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота – за пет радних дана;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:

– за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године – четири радна дана;

– за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – три радна дана;

– за средње образовање – два радна дана;

– за нижи степен од средњег образовања – један радни дан;

3) услова рада:

– за рад на пословима из члана 6. овог уговора – од шест до 10 радних дана;

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

– изузетне резултате рада – до пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

– особи са инвалидитетом у складу са законом – за пет радних дана,

– родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана, а за свако малолетно дете старије од 14 година по један радни дан,

– самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

– запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана,

– запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – за пет радних дана,

– запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно – за седам радних дана;

6) контакта са корисницима:

– запосленом који је у непосредном контакту са корисницима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу услова рада из члана 23. став 2. тачка 3) овог уговора – за три радна дана.

Самохраним родитељем у смислу Уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 2. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 5. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из става 2. тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 24.

Послодавац је дужан да на почетку године, а најкасније до 31. марта сачини план коришћења годишњих одмора запослених на основу захтева који су запослени дужни да доставе до 15. марта текуће године.

Руководиоци организационих јединица су дужни да благовремено сачине предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

Општим актом послодавца утврђују се критеријуми на основу којих се утврђује право првенственог коришћења годишњег одмора.

Општим актом послодавца се може утврдити право на колективни годишњи одмор.

Члан 25.

Годишњи одмор чије је коришћење започето, може се прекинути само уз писмену сагласност запосленог.

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

1) склапања брака – седам радних дана;

- 2) склапање брака детета – три радна дана по детету;
- 3) рођење детета – пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
- 5) усвајања детета – пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
- 8) селидбе – три радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – пет радних дана;
- 11) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне делатности;
- 12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;
- 13) смрти сродника – један радни дан.

Плаћено одсуство у свим случајевима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 радних дана.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање, има право на плаћено одсуство сразмерно броју испита предвиђених наставним планом за ту годину и то:

- један радни дан за сваки испит.

Поред одсуства из ст. 1. и 2. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви – три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 3) за сваки случај донаторства, трансплантације органа и ткива – седам радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, усвојилац и старатељ.

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма обуке односно континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм обуке односно континуиране едукације и повратак у место рада.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 27.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства, нарочито због:

- 1) опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
- 3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 30 радних дана, највише два пута у току календарске године;
- 4) из других оправданих разлога.

Неплаћено одсуство из става 1. овог члана тачка 1), 2) и 4) може се одобрити највише два пута у току календарске године, у укупном трајању од најдуже годину дана.

Члан 28.

Запослени има право на неплаћено одсуство до укупно пет радних дана у току календарске године и у другим случајевима, који нису наведени у члану 27. овог уговора.

Члан 29.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање седам дана пре

датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти члана уже или шире породице.

Члановима уже породице сматрају се лица из члана 26. Уговора.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава решењем директор установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 30.

Запослени се може вратити на рад код послодавца и раније са одобреног неплаћеног одсуства.

Запослени је дужан да обавести послодавца о враћању на посао најмање 15 дана раније.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 31.

Општим актом у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављу на раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, као и да за примену мера безбедности и здравља на раду обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди да опрема за рад буде прилагођена запосленом, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту запосленог на раду буду благовремено и адекватно обезбеђена.

Члан 33.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство.

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад сноси послодавац.

Трошкове процене радне способности запослених у установи, ради утврђивања могућности одржања запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

Члан 34.

У случају када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и да напусти радно место, односно радну околину.

Запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе у случају из става 1. овог члана.

Члан 35.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Акт о процени ризика мора бити заснован на детаљном сагледавању свих технолошких и радних процеса и свих послова које обавља запослени и других услова рада на радном месту, средстава и опреме за личну заштиту запослених, препознавању и утврђивању свих опасности и штетности.

Акт о процени ризика нарочито мора бити заснован на резултатима претходних испитивања – мерења: радне околине, опреме и оруђа за рад, испитивања опасности (механичких у вези са карактеристикама радног места и коришћењем електричне енергије) и штетности које настају или се појављују у процесу рада (хемијских, физичких, биолошких, микроклиматских у погледу осветљености или климатских), штетности које проистичу из психичких и психофизичких напора, штетности које су везане за технолошки процес и организацију рада и других штетности у радном процесу при обављању послова и радних задатака одређених правилником, извршеним од стране правних лица са лиценцом у складу са прописима.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 36.

Запослени може обављати послове са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да испуњава посебне здравствене услове за рад на пословима са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 37.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године, не може да ради на пословима са повећаним ризиком без њеног пристанка.

Послодавац не може запослену жену распоредити да обавља послове са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

Члан 38.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима према упутству медицине рада.

Општим актом се утврђује начин остваривања права из става 1. овог члана.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 39.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора утврђује се општим актом.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца може да предложи репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника предлажу репрезентативни синдикати споразумно односно синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Члан 40.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца мандат може да престане због:

- престанка радног односа;
- подношења оставке;
- изгласавања неповерења од стране органа који га је предложио;
- одлуке синдиката, односно репрезентативних синдиката који су га именовали.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 41.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информира најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 42.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора;
- 2) лице за безбедност и здравље на раду;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 43.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене плате у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 44.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца.

Члан 45.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информира о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 46.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;

2) представници које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова, од чега су три представници из редова запослених, а два именује послодавац укључујући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац, репрезентативни синдикати и запослени.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 47.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикат може предложити другог члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава активности представника запослених на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду одређује се у складу са Пословником о раду који доноси Одбор за безбедност и здравље на раду.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 48.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду приликом обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду имају право да:

- 1) буду информисани о резултатима процене ризика;
- 2) остварују увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) дају предлоге и учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтевају од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматрају извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) захтевају вршење инспекцијског надзора ако сматрају да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 8) упознају се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматрају извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 10) разматрају извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 11) разматрају и дају сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 12) разматрају нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и дају одговарајуће мишљење у сугестије;

13) разматрају и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 49.

Послодавац може да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима.

Послодавац и репрезентативни синдикат споразумно утврђују техничке и друге услове за рад Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 50.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о својем раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу обавесте.

Члан 51.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

5. Осигурање запослених

Члан 52.

Послодавац је дужан да, на свој терет, осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац може да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења, у складу са финансијским могућностима.

Послодавац може да обезбеди и годишње превентивно-лекарске прегледе, уколико су обезбеђена финансијска средства.

6. Заштита омладине

Члан 53.

Запослени млађи од 18 година, запослени између навршених 18 и 21 године живота имају право на заштиту омладине у складу са законом.

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 54.

Плата запосленог се утврђује у складу са законом и овим уговором.

2. Додатак на плату

Члан 55.

Запослени има право на додатак на плату за:

- 1) време проведеног у радном односу (за минули рад) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;

2) за рад на дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110% од основице;

3) за рад ноћу (између 22.00–06.00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;

4) за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – 26% од основице.

Послодавац може запосленом да исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом уколико има обезбеђена средства.

Послодавац је дужан да запосленом исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом почев од 1. јануара 2020. године.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 56.

Установа „Прихватилиште за одрасла и стара лица”, уз претходно прибављану сагласност оснивача, може обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима, у складу са законом.

Средства из става 1. овог члана могу се користити за унапређења квалитета рада установе и њених корисника, а ради задовољења додатних потреба корисника као и побољшања материјалног и социјалног положаја запослених и то ако запослени због потреба корисника поред послова на којима је ангажован, ради и послове који нису у опису његовог радног места, врши дужност непосредног старатеља и поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог.

Расподела средстава из става 2. овог члана вршиће се на основу одлуке послодавца, у складу са општим актом, највише у висини од 25% месечно од просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

3. Исплата плате

Члан 57.

Плата се може исплаћивати у два дела, с тим да се други део плате исплати најкасније до 20. у наредном месецу за протекли месец.

4. Накнада плате

Члан 58.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1) коришћења годишњег одмора;

2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;

3) одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан у складу са законом;

4) стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

5. Накнада трошкова

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу са пет звездица, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Запослени има право на накнаду превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини пуне цене карте у јавном саобраћају (градском, приградском или међуградском), за превозника који је запосленом временски најпогоднији за долазак на рад или одлазак са рада, односно до висине трошкова најповољније појединачне карте јавног превоза за оба смера ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз.

Временски најпогоднији превозник ближе се дефинише општим актом код послодавца или уговором о раду.

Послодавац може запосленом да обезбеди месечну карту за долазак и одлазак с посла уколико исти или компатабилни превозник је временски најпогоднији.

Уколико не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини пуне цене карте у јавном превозу за сличну релацију за коју постоји јавни превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

Члан 61.

Уколико послодавац упути запосленог на службени пут, а нема обезбеђен јавни превоз да запослени може у току утврђеног радног времена отићи и вратити се са службеног пута, послодавац је дужан да обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини од 30% цене једног литра погонског горива.

6. Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три последње исплаћене просечне плате запосленог, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три последње исплаћене просечне плате по запосленом код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца.

Право на трошкове погребних услуга из става 1. тачка 2) овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

7. Јубиларна награда

Члан 63.

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите почев од 1. јануара 2020. године.

Под установом социјалне заштите у смислу овог члана, подразумевају се све установе социјалне заштите у смислу члана 2. овог уговора у којима је запослени радио, односно године проведене у радном односу у установи социјалне заштите, односно установама социјалне заштите се сабирају.

Исплата јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право у складу са ставом 1. овог члана.

8. Солидарна помоћ

Члан 64.

Послодавац може да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;

7) побољшања материјалног и социјалног положаја запослених у складу са критеријумима прописаним овим чланом и расположивим финансијским средствима.

Послодавац може да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 7) овог члана остварују запослени који имају нето основну плату до 100.000,00 динара за месец септембар у години у којој се исплаћује солидарна помоћ.

Одлуку о висини солидарне помоћи из става 1. тачка 7) овог члана доноси градоначелник за сваку годину посебно, у складу са расположивим буџетским средствима.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 7) овог члана исплаћује се по следећим критеријумима:

– запосленом чији је износ нето плате до 70.000,00 динара у пуном износу утврђене солидарне помоћи;

– запосленом чији је износ нето плате од 70.001,00 до 90.000,00 умањено за 10% од пуног износа утврђене солидарне помоћи и

– запосленом са платом од 90.001,00 до 100.000,00 динара умањено за 20% од пуног износа утврђене солидарне помоћи.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете, друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Дужом болешћу у смислу става 1. тачка 1) овог члана сматра се болест која траје дуже од три месеца непрекидно, а која се као таква третира прописима из здравственог осигурања.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2), 3) и 5) овог члана помоћ у току године признаје се ако запосленом није омогућено остваривање овог права на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена законом који уређује порез на доходак грађана.

У случају из става 1. тачка 6) висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Самохраним родитељем из става 1. овог члана, сматра се родитељ из члана 23. овог уговора.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ и у следећим случајевима:

1) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу након искоришћених могућности финансираних средствима Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико и даље испуњава прописане услове – у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 9. тач. 1), 3) и 4) овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 9. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Члан 65.

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из прихода установе из члана 56. овог уговора.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа.

Члан 66.

Послодавац може из прихода установе из члана 56. овог уговора да:

- уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежких болести и хируршких интервенција,
- обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом 8. марта.

9. Јавна признања

Члан 67.

Послодавац именује Комисију за јавна признања.

Комисија има пет чланова.

У састав комисије обавезно улазе представници репрезентативних синдиката са по једним чланом.

Представници репрезентативних синдиката су обавезни чланови Комисије.

Комисија за јавна признања, на основу података о раду запослених, саставља једном годишње, најкасније до 1. октобра, предлог о додели јавних признања запосленима.

Послодавац, на основу предлога Комисије, доноси одлуку о додели јавних признања појединцу и то:

- 1) за резултате стручног рада у заштити корисника појединцу (јавно признање);
- 2) за унапређење стручног рада, организације или сарадње са другим установама и институцијама, појединцу (јавно признање);
- 3) за дугогодишњи предан рад, појединцу (плакета уз пригодан поклон);
- 4) за лични допринос појединца у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима, појединцу (јавно признање).

Под резултатима рада у заштити корисника појединцу подразумева се највећи број реализованих трајних облика смештаја у складу са потребама конкретних корисника у року од шест месеци од дана пријема корисника у Прихватилиште, у претходној календарској години, водећи притом рачуна о тежини и сложености конкретних околности.

Комисија даје предлог на основу службене евиденције.

Под унапређењем стручног рада, организације или сарадње са другим институцијама подразумевају се значајне активности запосленог.

Комисија даје предлог на основу евиденције о унапређењу стручног рада, организације и сарадње.

Под дугогодишњим преданим радом подразумева се савестан рад запосленог у трајању од минимално 10 година рада у установи.

Руководилац службе доставља образложени предлог Комисији.

Под личним доприносом у унапређењу међуљудских односа и односа са корисницима подразумевају се активности и лична својства запосленог којима је допринео побољшање колегијалних и међуљудских односа, професионалном и људском односу са корисницима.

Комисија даје предлог за ову награду искључиво на основу података прикупљених анкетирањем запослених у организационим јединицама.

Под унапређењем стручног рада, организације или сарадње са другим институцијама подразумевају се значајне активности организационих јединица и појединаца.

Комисија даје предлог на основу евиденције о унапређењу стручног рада, организације и сарадње.

Под јавним признањем и плакетом подразумевају се писмена признања о чијем изгледу и форми одлуку доноси послодавац на основу предлога Комисије.

Признања и плакете се додељују једном годишње.

Признање и плакета се може уручити и у случају да је награђеном појединцу у текућој години престао радни однос у Установи „Прихватилиште за одрасла и стара лица”.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се размотри мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
- 3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

Члан 69.

Репрезентативни синдикат чији је запослени члан може покренути иницијативу за опозив изабраног члана управног или надзорног одбора из редова запослених.

Члан 70.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- годишњем извештају о раду;
- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу.

Послодавац је обавезан, да на захтев репрезентативног синдиката, за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 56. Уговора и о томе обавести репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да на захтев репрезентативног синдиката, доставља квартално, репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 71.

Одлуке са именима синдикалних представника у изабраним органима синдикалних организација који је потписан од овлашћеног лица синдиката, прослеђује се директору.

Члан 72.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 75. овог уговора омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа репрезентативног синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до 10 радних дана и то највише до два представника по семинару.

Послодавац је обавезан да омогући одсуствовање са рада представнику синдиката када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време потребно за заступање.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе синдиката уз одговарајућу одлуку о именовању или избору, омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив, а представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе може и да сноси трошкове одласка на седнице (путне трошкове, накнаду за исхрану).

Члан 73.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са својим могућностима, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља правно-административне и рачуноводствене послове:

1) обезбеди услове за обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност у складу са својим могућностима;

2) коришћење заседног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем у складу са својим могућностима;

3) коришћење сале за састанке;

4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

5) одбије износ синдикалне чланарине за све чланове репрезентативног синдиката од плате и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са Статутом;

6) врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном представнику синдиката;

7) да синдикату достави припеле, билтене, публикације, летке и друга документа и информације, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

8) обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре у складу са својим могућностима.

Начин остваривања услова за рад репрезентативних синдиката код послодавца и овлашћених представника репрезентативних синдиката се утврђује писменим споразумом између репрезентативног синдиката и послодавца.

Послодавац може да учествује у трошковима организације културних манифестација и рекреативно-спортских

такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности социјалне заштите у Републици Србији.

Члан 74.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на захтев, достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених.

Члан 75.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 100 чланова.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора изабран у вишим органима републичког органа синдиката и регионални синдикални повереник, имају право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

У складу са критеријумима утврђеним општим актом послодавца или споразумом послодавца и репрезентативног синдиката, може се утврдити да овлашћеном представнику синдиката мирује радни однос.

Члан 76.

Послодавац је дужан уз писмену сагласност запосленог да поштује услове учлађења, ишчлађења, обрачуна висину синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан и исту обустави.

Члан 77.

Послодавац је дужан да на иницијативу репрезентативног синдиката, најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 78.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоредивање на друге послове, мање плаћене послове, распоредивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, повећавање обима послова, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативних синдиката запослених (председник синдикалне организације, регионални повереник, члан органа синдиката, представник запослених у органима управљања и надзора установе, члан републичких органа синдиката) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

XI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 79.

Потписници Уговора сагласни су да заједно решавају питања које се односе на економски, социјални и радни положај запослених у Установи „Прихватилишту за одрасла и стара лица”.

Члан 80.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 81.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе сваки учесник у писаном облику. Учесници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Репрезентативни синдикати образују одбор за преговоре.
Број чланова одбора одређују синдикати сразмерно броју чланова.

Члан 82.

Послодавац је дужан да своја општа акта усклади са овим уговором у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог уговора, у складу са законом.

Члан 83.

Ако на дан ступања на снагу Уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе Уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 84.

Учесници Уговора образују Комисију за праћење и примену Уговора. Комисија даје мишљења у вези са применом овог уговора.

Сваки од учесника именује по три члана у Комисију за праћење примене Уговора. Чланови Комисије из својих редова бирају председника и заменика председника Комисије.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да учеснике Уговора обавештава о примени и датим мишљењима у вези са применом Уговора најмање једном годишње.

Члан 85.

Овај уговор се закључује на период три године и ступа на снагу даном потписивања.

Члан 86.

Овај уговор објавити у „Службеном листу Града Београда”

**Синдикат запослених у социјалној заштити РС
установе Прихватилиште за одрасла и стара лица**

Број 32
Београд, 18. децембра 2019. године
Председник
Оливера Зелић, ср.

Установа „Прихватилиште за одрасла и стара лица”

Број 10693
Београд, 18. децембра 2019. године

Директор
Невенка Никић Симатковић, ср.

Град Београд
Број XIX-01-07-614/19
Београд, 18. децембра 2019. године
За Оснивача – Град Београд, заменик начелника Градске
управе Града Београда, секретар Секретаријата за социјалну
заштиту
Наташа Станисављевић, ср.

САДРЖАЈ

	Страна
Колективни уговори	
Колективни уговор код послодавца Градски центар за социјални рад у Београду -----	1
Колективни уговор код послодавца Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју --	22
Колективни уговор код послодавца Прихватилиште за децу Београда -----	33
Колективни уговор код послодавца Установа Прихватилиште за одрасла и стара лица -----	43

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15