

Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji

Poseban kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom glasniku RS", br. [29/2019](#), [60/2020](#), [48/2022](#) - Sporazum o produženju roka važenja, [28/2023](#) - Sporazum o produženju roka važenja, [88/2023](#) i [34/2024](#) - Sporazum o produženju roka važenja.

I. UVODNE ODREDBE

Član 1.

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (u daljem tekstu: Ugovor), u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada zaposlenih u ustanovama socijalne zaštite, međusobni odnosi učesnika ovog Ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Ugovor se neposredno primenjuje u ustanovama socijalne zaštite čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i lokalna samouprava.

Poslodavac u smislu ovog ugovora jeste ustanova socijalne zaštite (u daljem tekstu: ustanova).

II. POSLOVI SA POVEĆANIM RIZIKOM

Član 3.

Zaposlenom koji obavlja određene poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom može da se skрати radno vreme i pri tome ima prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Član 4.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac može da ga premesti na druge poslove koji odgovaraju njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Član 5.

Na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize, za radno mesto sa povećanim rizikom, može da se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme, dodatne jednokratne pauze kao i druge mere.

Član 6.

Radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom, skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa izvršenom procenom rizika i stručnom analizom službe medicine rada.

Dužina radnog vremena za grupe poslova, ukoliko se te grupe poslova obavljaju na radnim mestima koja su utvrđena kao radna mesta sa povećanim rizikom, utvrđuje se na osnovu sledećih smernica:

1) I grupa poslova – od 35 časova nedeljno, i to:

(1) stalni neposredni rad sa duševnim bolesnicima;

(2) stalni neposredni rad sa licima teže i teško ometenim u mentalnom razvoju i licima obolelima od autizma.

2) II grupa – od 36 časova nedeljno, i to:

(1) stalni neposredni rad sa licima umereno ometenim u mentalnom razvoju;

(2) stalni neposredni rad sa decom sa poremećajima u društvenom ponašanju u zavodima za vaspitanje dece i omladine;

(3) stalni neposredni rad sa starim licima koja imaju psihičke smetnje, kao i sa nepokretnim i polupokretnim licima, smeštenim u stacionarima ustanova za smeštaj starih;

(4) stalni neposredni rad na prijatu i zbrinjavanju lica koja se nađu u skitnji (prihvatilištima);

(5) stalni neposredni rad na prijatu i zbrinjavanju lica u ustanovi za telesno-invalidna lica sa očuvanim mentalnim sposobnostima, u ustanovi za slepa lica;

3) III grupa – od 37,5 časova nedeljno, i to:

(1) neposredan rad na otkrivanju, dijagnostici, tretmanu i praćenju korisnika socijalne zaštite u centrima za socijalni rad i ustanovama socijalne zaštite;

(2) stalni neposredni rad sa decom bez roditeljskog staranja u domovima za smeštaj dece.

4) IV grupa poslova – od 38 časova nedeljno, i to:

(1) stalni rad u kotlarnicama (ložionica na čvrsto gorivo) i rad u perionici;

(2) stalni rad noću (od 22.00 do 06.00 časova narednog dana) – noćni čuvar.

Skraćeno radno vreme iz stava 2. ovog člana, ne može biti kraće od 30 sati nedeljno.

Skraćeno radno vreme iz st. 2. i 3. ovog člana, smatra se radom sa punim radnim vremenom.

Kada se na radnom mestu pojave nove opasnosti ili štetnosti, odnosno dođe do promene nivoa rizika u procesu rada, u postupku izmene ili dopune akta o proceni rizika, poslodavac može da, nakon izvršene stručne analize, kao preventivnu meru za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme.

Član 7.

Zaposleni koji obavljaju poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom, zaposleni sa invaliditetom ili telesnim oštećenjem, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima u skladu sa aktom o proceni rizika postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, rehabilitaciju i preventivnu rekreaciju u banjskim i klimatskim lečilištima, u skladu sa nalazom službe medicine rada.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima i druga prava u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Opštim aktom poslodavca regulisaće se način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 8.

Zaposleni koji je profesionalno oboleo ne može trpeti nikakvu štetu niti snositi bilo kakve troškove zbog toga što je profesionalno oboleo.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom zaposlenom obezbedi radno mesto prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 9.

Poslodavac je dužan da zaposlenom sa invaliditetom obezbedi uslove za rad na poslovima i u radnoj okolini prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Pripravnici

Član 10.

Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme može se zaključiti sa pripravnikom radi osposobljavanja za samostalni rad, u skladu sa zakonom.

Za vreme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na platu u visini od 80% od osnovne plate za navedene poslove kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

III. OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

1. Obrazovanje zaposlenih

Član 11.

Poslodavac može, u skladu sa opštim aktom ustanove, uputiti zaposlenog na dodatno obrazovanje u skladu sa zakonom i to:

1) ako ima potrebe za dodatnim obrazovanjem zaposlenog;

2) ako premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada, zahteva dodatna znanja i veštine za obavljanje ovih poslova.

Zaposleni i poslodavac zaključuju ugovor o finansiranju obrazovanja, kojim se regulišu međusobna prava i obaveze u vezi obrazovanja zaposlenog, odnosno obaveze nakon okončanog obrazovanja u skladu sa zakonom.

2. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 12.

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom stručnom radniku i stručnom saradniku, odnosno drugom zaposlenom obezbedi uslove za propisima utvrđeno stručno osposobljavanje i usavršavanje, koje podrazumeva sticanje znanja i veština, kroz akreditovane programe obuke za rad na odgovarajućim poslovima u socijalnoj zaštiti i druge oblike stručnog usavršavanja u skladu sa propisima.

Zaposleni i poslodavac zaključuju ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju iz stava 1. ovog člana, kojim se regulišu međusobna prava i obaveze u vezi stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno obaveze nakon okončanog stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Troškove osposobljavanja i stručnog usavršavanja za sve zaposlene, za potrebe poslodavca, u skladu sa Planom koji donosi resorni ministar, snosi poslodavac.

Član 13.

Kontinuirana edukacija se sprovodi radi održavanja i unapređivanja profesionalnih kompetencija i kvaliteta stručnog rada, kao i napredovanje, sticanje i obnavljanje licence, u skladu sa zakonom kojim se uređuje socijalna zaštita.

Edukacija iz stava 1. ovog člana podrazumeva:

- 1) pohađanje akreditovanih programa obuke,
- 2) učešće na stručnim i naučnim skupovima,
- 3) učešće na seminarima, kursovima i drugim programima edukacije.

Član 14.

Poslodavac upućuje zaposlenog na stručno usavršavanje prema Planu usavršavanja (u daljem tekstu: Plan), u skladu sa delatnošću ustanove, koji predlaže direktor poslodavca u skladu sa odobrenim godišnjim programom rada.

Plan koji se odnosi na stručne radnike i stručne saradnike donosi se u skladu sa Planom razvoja kadrova u socijalnoj zaštiti, koji donosi ministar nadležan za socijalnu zaštitu.

Plan koji se odnosi na druge zaposlene kod poslodavca, donosi se u skladu sa potrebama poslodavca radi unapređenja kvaliteta rada u ustanovi.

Rukovodioci organizacionih jedinica ustanove dužni su da direktoru ustanove dostave predlog Plana do kraja juna tekuće godine za narednu godinu, vodeći računa o nivou obrazovanja zaposlenih, oblasti za koje je zaposlenom izdata dozvola za samostalni rad (licenca), kao i poslovima koje obavljaju stručni radnici, stručni saradnici i drugi zaposleni.

Plan iz stava 1. ovog člana donosi upravni odbor ustanove prilikom usvajanja godišnjeg programa rada ustanove i stavlja zaposlenima na uvid.

Član 15.

Poslodavac svojom odlukom odobrava stručnim radnicima i drugim zaposlenima koji u skladu sa zakonom imaju obavezu sticanja i obnavljanja licence pohađanje akreditovanog programa obuke odnosno kontinuirane edukacije, radi obnavljanja dozvole za samostalni rad (licence).

Član 16.

Poslodavac je dužan da svim zaposlenima koji imaju obavezu sticanja i obnove licence, obezbedi blagovremeno i pod istim uslovima pravo na kontinuiranu edukaciju u smislu člana 14. Ugovora.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje dužan je da poslodavcu nadoknadi sve troškove, osim ako je do prekida došlo usled opravdanih razloga.

Član 17.

Zaposleni koga poslodavac uputi na stručno osposobljavanje i usavršavanje radi potreba procesa rada ima pravo na naknadu troškova: upisa semestra, polaganja ispita i nabavku udžbenika, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca

Član 18.

Zaposleni sa odgovarajućom licencom, kome poslodavac nije blagovremeno ispunio obaveze iz plana poslodavca u pogledu stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u skladu sa Planom i zakonom ne može snositi posledice.

IV. RADNO VREME

1. Nepuno radno vreme

Član 19.

Poslodavac je dužan da u roku od 30 dana pre ukazane potrebe zaposlene obavesti o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom oglašavanjem obaveštenja na oglasnoj tabli ustanove.

Poslodavac je dužan da pre objavljivanja obaveštenja upozna sindikat i razmotri njegovo mišljenje o opravdanosti poslova sa nepunim radnim vremenom.

2. Pripravnost i rad po pozivu

Član 20.

Radi obezbeđivanja dostupnosti usluga korisnicima ili obezbeđivanja pružanja usluga neodložnih intervencija, ustanova uvodi pripravnost i rad po pozivu.

Trudnici, majci sa detetom do tri godine života, samohranom roditelju deteta do sedam godina ili deteta koje je invalidno lice ili lice umereno do teško ometeno u razvoju može se odrediti pripravnost, rad po pozivu i prekovremeni rad samo uz njegovu pismenu saglasnost.

Član 21.

Pripravnost je poseban oblik rada van radnog vremena kod kojeg zaposleni ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti stalno dostupan radi izvršenja neodložne intervencije.

Plan pripravnosti i odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor.

Pravo na dodatak na platu za pripravnost utvrđuje se rešenjem koje donosi poslodavac za svaki sat koji je zaposleni proveo u pripravnosti.

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

Zaposleni se mora javiti odmah na posao radi izvršenja neodložne intervencije.

Na pripravnost i rad po pozivu primenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje socijalna zaštita i ovog kolektivnog ugovora.

Član 22.

Poslodavac je dužan da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Član 23.

Zaposleni koji radi prekovremeno ima pravo na dodatak na platu za prekovremeni rad u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Na pismeni zahtev zaposlenog prekovremeni rad iz stava (1) ovog člana preračunava se u slobodne sate, umesto prava na dodatak na platu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje slobodnih sati iz stava (2) ovog člana najkasnije u toku narednog meseca.

Zaposleni za svaki sat koji po nalogu pretpostavljenog radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ima pravo na sat i po slobodno.

Zaposlenom kome zbog prirode poslova radnog mesta ne bude omogućeno da u toku narednog meseca iskoristi slobodne sate, za svaki sat prekovremenog rada isplatiće se vrednost sata osnovne plate zaposlenog uvećano za 26%.

O slobodnim satima se vodi evidencija.

Pravo na dodatak za prekovremeni rad utvrđuje se rešenjem poslodavca koje u obrazloženju mora da sadrži razloge zbog kojih zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate.

Član 24.

Za vreme provedeno u pripravnosti, kad zaposleni ne radi, ima pravo na uvećanu platu u skladu sa zakonom.

Pripravnost radnim danom traje do 16 sati, a subotom, nedeljom i praznikom do 24 sata.

Sati za vreme pripravnosti i rada po pozivu za isti vremenski period se međusobno isključuju.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 25.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor u skladu sa zakonom o radu.

2. Godišnji odmor

Član 26.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

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

1) radnog iskustva:

– za svake tri godine rada u radnom odnosu – jedan radni dan;

– zaposlenom sa preko 30 godina provedenih u radnom odnosu ili sa preko 55 godina života i zaposlenoj sa preko 25 godina provedenih u radnom odnosu ili sa preko 50 godina života – za pet radnih dana;

2) stručne spreme, složenosti poslova i odgovornosti:

– za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (osnovne akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine – najmanje jedan, a najviše četiri radna dana;

– za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske studije, odnosno strukovne studije) studijama u trajanju od tri godine, obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja – najmanje jedan a najviše tri radna dana;

– za srednje obrazovanje – najmanje jedan a najviše dva radna dana;

– za niži stepen od srednjeg obrazovanja – jedan radni dan;

3) uslova rada:

– za rad na poslovima iz člana 6. ovog ugovora – od 6 do 10 radnih dana;

4) doprinosa na radu na predlog neposrednog rukovodioca za:

– izuzetne rezultate rada – do pet radnih dana;

5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:

– osobi sa invaliditetom u skladu sa zakonom – za pet radnih dana,

– roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom do 14 godina života – za dva radna dana, a za svako maloletno dete starije od 14 godina po jedan radni dan,

– samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,

– zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti – za pet radnih dana,

– zaposlenom koji boluje od hronične bolesti koja zahteva neprekidno lečenje duže od 20 dana godišnje – za pet radnih dana,

– zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno – za sedam radnih dana;

6) kontakta sa korisnicima:

– zaposlenom koji je u neposrednom kontaktu sa strankama odnosno korisnicima kao i zaposlenom koji radi u smenama, noću, subotom i nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu skraćenog radnog vremena – za tri radna dana.

Samohranim roditeljem u smislu Ugovora smatra se roditelj koji živi sa najmanje jednim detetom, nije u bračnoj ili vanbračnoj zajednici, i koji nema pomoći u izdržavanju deteta od strane drugog bračnog druga ili je ta pomoć niža od 50% minimalne zarade u Republici utvrđene u skladu sa zakonom.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Doprinos na radu utvrđuje se opštim aktom poslodavca.

Godišnji odmor po svim osnovama iz stava 2. ovog člana ne može trajati duže od 35 radnih dana.

Izuzetno od stava 5. ovog člana, zaposleni koji rade skraćeno radno vreme i zaposleni iz stava 2. tačka 1) alineja 2. imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Član 27.

Poslodavac je dužan da na početku godine, a najkasnije do 31. marta sačini plan korišćenja godišnjih odmora zaposlenih na osnovu zahteva koji su zaposleni dužni da dostave do 15. marta tekuće godine.

Rukovodioci organizacionih jedinica su dužni da blagovremeno sačine predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih grupisan prema poslovima.

Opštim aktom poslodavca utvrđuju se kriterijumi na osnovu kojih se utvrđuje pravo prvenstvenog korišćenja godišnjeg odmora.

Opštim aktom poslodavca se može utvrditi pravo na kolektivni godišnji odmor.

Član 28.

Godišnji odmor čije je korišćenje započeto, može se prekinuti samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

VI. PLAĆENO ODSUSTVO

Član 29.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

1) sklapanja braka – sedam radnih dana;

2) sklapanje braka deteta – tri radna dana po detetu;

3) rođenje deteta – pet radnih dana;

4) porođaja drugog člana uže porodice – jedan radni dan;

5) usvajanja deteta – pet radnih dana;

- 6) teže bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- 7) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole – dva radna dana;
- 8) selidbe – tri radna dana;
- 9) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom – pet radnih dana;
- 10) učestvovanja na takmičenjima i susretima koje organizuje sindikat – pet radnih dana;
- 11) prisustvovanja sednicama i seminarima državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa komore, organa upravljanja u ustanovi, organa sindikata u svojstvu člana i susretima radnika socijalne delatnosti;
- 12) radi upućivanja na preventivno-rekreativne odmore – sedam radnih dana;
- 13) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
- 14) smrti srodnika – jedan radni dan.

Plaćeno odsustvo u svim slučajevima iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 10 radnih dana.

Zaposleni koga je poslodavac uputio na dodatno obrazovanje, ima pravo na plaćeno odsustvo srazmerno broju ispita predviđenih nastavnim planom za tu godinu i to:

– jedan radni dan za svaki ispit;

Pored odsustva iz st. 1. i 2. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) zbog smrti člana uže porodice – pet radnih dana;
- 2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

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

Zaposleni koga je poslodavac uputio na pohađanje programa obuke odnosno kontinuirane edukacije ima pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme trajanja programa, odnosno za vreme neophodno za dolazak u mesto u kome se sprovodi program obuke odnosno kontinuirane edukacije i povratak u mesto rada.

VII. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 30.

Poslodavac može na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju pod uslovima utvrđenim opštim aktom poslodavca, naročito zbog:

- 1) oporavka, putovanja radi lečenja zaposlenog koje nije obuhvaćeno kao pravo iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;
- 2) učestvovanja na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, stručnim kongresima i konferencijama;
- 3) radi nege teže obolelog člana porodice u trajanju do 30 radnih dana.

Neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se odobriti najviše dva puta u toku kalendarske godine.

Član 31.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo do ukupno pet radnih dana u toku kalendarske godine i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom poslodavca, koji nisu navedeni u članu 30. ovog ugovora.

Član 32.

Pismeni zahtev za neplaćeno odsustvo zaposleni podnosi neposrednom rukovodiocu najmanje sedam dana pre datuma korišćenja odsustva, izuzev u slučajevima bolesti ili smrti člana uže ili šire porodice.

Članovima uže porodice smatraju se lica iz člana 29. Ugovora.

Saglasnost na neplaćeno odsustvo daje neposredni rukovodilac, a odobrava rešenjem direktor ustanove, ako se odobrenim neplaćenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

Član 33.

Zaposleni se može vratiti na rad kod poslodavca i ranije sa odobrenog neplaćenog odsustva.

VIII. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 34.

Opštim aktom u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Član 35.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlja na radu, kao i da za primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu obezbedi potrebna finansijska sredstva.

Poslodavac je dužan da obezbedi da oprema za rad bude prilagođena zaposlenom, a radna okolina, sredstva za rad i sredstva i oprema za ličnu zaštitu zaposlenog na radu budu blagovremeno i adekvatno obezbeđena.

Član 36.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad.

Za vreme osposobljavanja iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo.

Troškove osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad snosi poslodavac.

Troškove procene radne sposobnosti zaposlenih u ustanovi, radi utvrđivanja mogućnosti održanja zaposlenja, odnosno radnog angažovanja snosi poslodavac.

Član 37.

U slučaju kada zaposlenom preti neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju, kao i da napusti radno mesto, odnosno radnu okolinu.

Zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze u slučaju iz stava 1. ovog člana.

Član 38.

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini, kao i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje.

Akt o proceni rizika mora biti zasnovan na detaljnom sagledavanju svih tehnoloških i radnih procesa i svih poslova koje obavlja zaposleni i drugih uslova rada na radnom mestu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu zaposlenih, prepoznavanju i utvrđivanju svih opasnosti i štetnosti.

Akt o proceni rizika naročito mora biti zasnovan na rezultatima prethodnih ispitivanja – merenja: radne okoline, opreme i oruđa za rad, ispitivanja opasnosti (mehaničkih u vezi sa karakteristikama radnog mesta i korišćenjem električne energije) i štetnosti koje nastaju ili se pojavljuju u procesu rada (hemijskih, fizičkih, bioloških, mikroklimatskih u pogledu osvetljenosti ili klimatskih), štetnosti koje proističu iz psihičkih i psihofizičkih napora, štetnosti koje su vezane za tehnološki proces i organizaciju rada i drugih štetnosti u radnom procesu pri obavljanju poslova i radnih zadataka određenih pravilnikom, izvršenim od strane pravnih lica sa licencom u skladu sa propisima.

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 39.

Zaposleni može obavljati poslove sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da ispunjava posebne zdravstvene uslove za rad na poslovima sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina;
- 5) da nije invalid rada.

Član 40.

Zaposlena žena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine, ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom bez njenog pristanka.

Poslodavac ne može zaposlenu ženu rasporediti da obavlja poslove sa povećanim rizikom koji bi mogli da joj ugroze ostvarivanje materinstva.

Član 41.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, zaposleni sa invaliditetom ili telesnim oštećenjem, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima u skladu sa aktom o proceni rizika postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, rehabilitaciju i preventivnu rekreaciju u banjskim i klimatskim lečilištima prema uputstvu medicine rada.

Opštim aktom se utvrđuje način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 42.

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

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način njihovog izbora utvrđuje se opštim aktom.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca može da predloži reprezentativni sindikat, a ako ima više reprezentativnih sindikata, predstavnika predlažu reprezentativni sindikati sporazumno odnosno sindikat sa većim brojem članova sindikalne organizacije.

Član 43.

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca traje četiri godine.

Pre isteka perioda na koji je izabran, predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca mandat može da prestane zbog:

- prestanka radnog odnosa;
- podnošenja ostavke;
- izglasavanja nepoverenja od strane organa koji ga je predložio;
- odluke sindikata, odnosno reprezentativnih sindikata koji su ga imenovali.

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

Član 44.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 45.

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

- 1) direktora;
- 2) lice za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) rukovodioca dela procesa rada;
- 4) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) odbor reprezentativnog sindikata.

Član 46.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, radi obavljanja aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijskom nadzoru, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene plate u prethodnih 12 meseci.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavesti neposrednog rukovodioca.

Član 47.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije uživa zaštitu shodno članu 188. Zakona o radu ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 48.

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

3. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 49.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

- 1) predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) predstavnici koje imenuje direktor.

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pri čemu broj

predstavnik zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja predstavnika poslodavca, računajući i lice određeno od strane poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i poslodavac, reprezentativni sindikati i zaposleni.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

Član 50.

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Direktor, odnosno reprezentativni sindikat može predložiti drugog člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu – predstavnika poslodavca, odnosno reprezentativnog sindikata, ukoliko ne izvršava aktivnosti predstavnika zaposlenih na način propisan Poslovníkom o radu.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Predsednik odbora za bezbednost i zdravlje na radu određuje se u skladu sa Poslovníkom o radu koji donosi Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslovníkom o radu Odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 51.

Članovi Odbora za bezbednost i zdravlje na radu prilikom obavljanja aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu imaju pravo da:

- 1) budu informisani o rezultatima procene rizika;
- 2) ostvaruju uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) daju predloge i učestvuju u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 4) zahtevaju od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 5) razmatraju izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
- 6) zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 7) zahtevaju vršenje inspekcijuskog nadzora ako smatraju da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
- 8) upoznaju se sa nalozima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 9) razmatraju izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
- 10) razmatraju izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 11) razmatraju i daju sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;
- 12) razmatraju nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daju odgovarajuće mišljenje u sugestije;
- 13) razmatraju i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 52.

Poslodavac može da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno-tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa tehničko-prostornim i finansijskim mogućnostima.

Poslodavac i reprezentativni sindikat sporazumno utvrđuju tehničke i druge uslove za rad Odbora za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 53.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da poslodavcu i reprezentativnim sindikatima podnosi šestomesečni izveštaj o svome radu.

Poslodavac i reprezentativni sindikati dužni su da razmotre stavove i mišljenja Odbora za bezbednost i zdravlje na radu i da ga o svom stavu obaveste.

Član 54.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu imaju pravo da prisustvuju seminarima i savetovanjima radi edukacije za obavljanje svojih funkcija najmanje jednom godišnje.

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

5. Osiguranje zaposlenih

Član 55.

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

Poslodavac može da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, u uvećanom iznosu, utvrđenom kolektivnim ugovorom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

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

6. Zaštita omladine

Član 56.

Zaposleni mlađi od 18 godina, zaposleni između navršenih 18 i 21 godine života imaju pravo na zaštitu omladine u skladu sa zakonom.

IX. PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 57.

Plata zaposlenog se utvrđuje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

2. Visina osnovice

Član 58.

Učesnici Ugovora mogu da pregovaraju o visini osnovice za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Učesnici Ugovora u postupku pregovaranja mogu da razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Član 59.

Ugovorne strane su saglasne da pristupe pregovaranju o korekciji osnovice za obračun plata pre isteka roka na koji je ugovorena ako dođe do bitne promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata.

Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Učesnici Ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od 30 dana od dana pokretanja inicijative.

3. Dodatak na platu

Član 60.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu za:

- 1) vreme provedenog u radnom odnosu (za minuli rad) – 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu u ustanovama socijalne zaštite;
- 2) za rad na dane državnog i verskog praznika koji je neradni dan – 110% od osnovice;
- 3) za rad noću (između 22.00–06.00 časova narednog dana), ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26% od osnovice;
- 4) za prekovremeni rad (rad duži od punog radnog vremena) – 26% od osnovice;
- 5) za vreme provedeno u pripravnosti u skladu sa zakonom – za svaki sat pripravnosti u visini od 10% od vrednosti radnog sata osnovne zarade.

Poslodavac može zaposlenom da isplati dodatak na platu za rad nedeljom – 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom ukoliko ima obezbeđena sredstva.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati dodatak na platu za rad nedeljom – 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom počev od 1. januara 2020. godine.

Ako zaposleni bude pozvan da radi za vreme pripravnosti, ima pravo na dodatak na platu za sate prekovremenog rada.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane plate ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja, osim ako ovim kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Osnovicu za obračun dodataka na platu čini osnovna plata utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 61.

Ustanove socijalne zaštite i pružaoci usluga socijalne zaštite, uz prethodno pribavljanju saglasnost osnivača, mogu obavljati i drugu vrstu delatnosti saglasno osnovnoj delatnosti i raspolagati prihodima, u skladu sa zakonom.

Sredstva iz stava 1. ovog člana mogu se koristiti za unapređenja kvaliteta rada ustanove i njenih korisnika, a radi zadovoljenja dodatnih potreba korisnika kao i poboljšanja materijalnog i socijalnog položaja zaposlenih i to ako zaposleni: zbog potreba korisnika pored poslova na kojima je angažovan, radi i poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta; vrši dužnost neposrednog staratelja korisnika; pored svojih poslova obavlja i poslove privremeno odsutnog zaposlenog.

Raspodela sredstava iz stava 2. ovog člana vršiče se na osnovu odluke poslodavca, u skladu sa opštim aktom, najviše u visini od 25% mesečno od prosečne bruto zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

4. Isplata plate

Član 62.

Plata se može isplaćivati u dva dela, s tim da se drugi deo plate isplati najkasnije do 20. u narednom mesecu za protekli mesec.

5. Naknada plate

Član 63.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate zaposlenog u prethodnih 12 meseci, u sledećim slučajevima:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva, vojne vežbe, na poziv državnog organa i dr.;
- 3) odsustva sa rada na dan praznika koji je neradni dan u skladu sa zakonom;
- 4) stručnog osposobljavanja i usavršavanja kada to zahteva potreba procesa rada.

Član 64.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, malignim oboljenjima i zbog dobrovoljnog davanja organa i tkiva, izuzev dobrovoljnog davanja krvi.

Naknada plate ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene opštim propisima o radu.

Član 64a

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad ako je sprečenost za rad nastala zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1. ovog člana tako što se:

- 1) za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava poslodavca;
- 2) počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate, a iz sredstava poslodavca, za preostali iznos razlike do visine od 100% prosečne plate.

Pravo na naknadu plate iz st. 1. i 2. ovog člana, ostvaruje i zaposleni koji je odsustvovao sa rada iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana u periodu za koji do dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora nije izvršen konačni obračun i isplata naknade plate po osnovu privremene sprečenosti za rad.

Odsustvo sa rada iz stava 1. ovog člana zaposleni dokazuju rešenjem nadležnog organa (sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova i dr.) ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka), u skladu sa zakonom.

6. Naknada troškova

Član 65.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada (redovan rad i rad po pozivu) u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju ako

poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima koji se primenjuju na državne organe.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2) ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu osim u hotelu sa pet zvezdica, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Zaposleni ima pravo na naknadu prevoza za dolazak na rad i povratak sa rada u visini pune cene karte u javnom saobraćaju (gradskom, prigradskom ili međugradskom), za prevoznika koji je zaposlenom vremenski najpogodniji za dolazak na rad ili odlazak sa rada, odnosno do visine troškova najpovoljnije pojedinačne karte javnog prevoza za oba smera ako nema mogućnosti da se obezbedi javni prevoz.

Vremenski najpogodniji prevoznik bliže se definiše opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi mesečnu kartu za dolazak i odlazak s posla ukoliko isti ili kompatibilni prevoznik je vremenski najpogodniji.

Ukoliko ne postoji javni saobraćaj, zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz u visini pune cene karte u javnom prevozu za sličnu relaciju za koju postoji javni prevoz.

U cenu prevozne karte ulaze i troškovi pripadajuće stanične usluge.

Član 66.

Ukoliko poslodavac uputi zaposlenog na službeni put, a nema obezbeđen javni prevoz da zaposleni može u toku utvrđenog radnog vremena otići i vratiti se sa službenog puta, poslodavac je dužan da obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe u visini od 30% cene jednog litra pogonskog goriva.

7. Druga primanja

Član 67.

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini iznosa tri poslednje isplaćene prosečne plate zaposlenog, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri poslednje isplaćene prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa ovim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Kao troškovi pogrebnih usluga se smatraju uobičajeni pogrebni troškovi, utvrđeni opštim aktom poslodavca.

Pravo na troškove pogrebnih usluga iz stava 2. ovog člana ostvaruje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini priloženih originalnih računa, a najviše do visine mesečne prosečne zarade u Republici Srbiji bez poreza i doprinosa prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni ili vanbračni drug i deca zaposlenog.

Član 68.

(1) Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od:

1) 50% prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku – za 10 godina rada provedenih u radnom odnosu u ustanovi socijalne zaštite;

2) jedne prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku – za 20 godina rada provedenih u radnom odnosu u ustanovi socijalne zaštite;

3) jedne i po prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku – za 30 godina rada provedenih u radnom odnosu u ustanovi socijalne zaštite;

4) dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku – za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu u ustanovi socijalne zaštite;

5) dve i po prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku – za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu u ustanovi socijalne zaštite.

(2) Pod ustanovom socijalne zaštite u smislu ovog člana, podrazumevaju se sve ustanove socijalne zaštite u smislu člana 2. ovog ugovora u kojima je zaposleni radio, odnosno godine provedene u radnom odnosu u ustanovi socijalne zaštite, odnosno ustanovama socijalne zaštite se sabiraju.

(3) Zaposleni stiče pravo na jubilarnu nagradu u godini u kojoj navršava 10, 20, 30, 35 i 40 godina rada u ustanovi socijalne zaštite. Poslodavac je dužan da isplatu izvrši po sticanju prava na jubilarnu nagradu.

Član 69.

Poslodavac može zaposlenom da isplati solidarnu pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanka invalidnosti zaposlenog kod poslodavca;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice;
- 6) pomoć samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života.

Članom uže porodice iz stava 1. ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Dužom bolešću u smislu stava 1. ovog člana smatra se bolest koja traje duže od 3 meseca neprekidno. Težom bolešću smatra se bolest koja je kao takva tretirana propisima iz zdravstvenog osiguranja.

U slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 2), 3) i 5) ovog člana, pomoć u toku godine priznaje se ako zaposlenom nije omogućeno ostvarivanje ovog prava na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 1)–5) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije do visine dva neoporezovana iznosa predviđena Zakonom o porezu na dohodak građana.

U slučajevima iz stava 1. tačka 6) visina pomoći u toku kalendarske godine može biti do visine jedne prosečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku.

Poslodavac može zaposlenom da isplati solidarnu pomoć i u sledećim slučajevima:

1) rođenja deteta zaposlenog – u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;

2) pomoć zaposlenoj za vantelesnu oplodnju nakon iskorišćenih mogućnosti finansiranih sredstvima Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, ukoliko i dalje ispunjava propisane uslove – u visini tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a na osnovu uredne dokumentacije;

3) pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine usled elementarnih i drugih vanrednih događaja – u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;

4) drugu solidarnu pomoć u skladu sa opštim aktom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati solidarnu pomoć iz stava 7. tač. 1), 3) i 4) ovog člana počev od 1. januara 2020. godine.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno kod poslodavca, pravo na solidarnu pomoć iz stava 7. tač. 1) i 3) ostvaruje jedan zaposleni.

Član 70.

Zaposlenima se može isplatiti novogodišnji poklon iz prihoda ustanove iz člana 61. ovog ugovora.

Deci zaposlenih do 12 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu u skladu sa odlukom Poslodavca, a uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, do neoporezivog iznosa.

Član 71.

Poslodavac može iz prihoda ustanove iz člana 61. ovog ugovora da:

- uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno penzijsko osiguranje,
- uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija,
- obezbedi prigodan poklon zaposlenim ženama povodom 8. marta.

Član 72.

Poslodavac može iz prihoda ustanove iz člana 61. ovog ugovora, zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogeva, zimnice i udžbenika.

Zajam iz stava 1. ovog člana poslodavac može da odobri pod sledećim uslovima:

- 1) iznos odobrenog zajma ne može biti veći od jedne prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 2) isplata zajma u tekućem mesecu ne može se vršiti pre isplate zarade za prethodni mesec;
- 3) povraćaj zajma vrši se iz zarade zaposlenog najduže u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu, u odnosu na mesec u kojem je isplaćen zajam;
- 4) zajam se ponovo ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati raniji zajam.

Inicijativu za dobijanje zajma daje reprezentativni sindikat u ustanovi, a poslodavac je dužan da u roku od 15 dana odgovori na podnetu inicijativu.

X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 73.

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predstavniku reprezentativnog sindikata kod poslodavca prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) da se razmotre mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih;
- 3) učešće reprezentativnog sindikata u predlaganju i izboru članova upravnog i nadzornog odbora iz reda zaposlenih.

Član 74.

Reprezentativni sindikat čiji je zaposleni član može pokrenuti inicijativu za opoziv izabranog člana upravnog ili nadzornog odbora iz redova zaposlenih.

Član 75.

Poslodavac ima obavezu da reprezentativni sindikat obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- godišnjem izveštaju o radu;
- podacima o prosečnoj plati, isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu.

Poslodavac je obavezan, da na zahtev reprezentativnog sindikata, za svaki mesec utvrdi prihode i rashode za ostvarivanje prava iz člana 61. Ugovora i o tome obavesti reprezentativni sindikat.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Poslodavac je dužan da na zahtev reprezentativnog sindikata, dostavlja kvartalno, reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

Član 76.

Odluke sa imenima sindikalnih predstavnika u izabranim organima sindikalnih organizacija koji je potpisan od ovlašćenog lica sindikata, prosleđuje se direktoru.

Član 77.

Poslodavac je obavezan da ovlašćenim predstavnicima reprezentativnog sindikata iz člana 80. ovog ugovora omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa reprezentativnog sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju do 10 radnih dana i to najviše do dva predstavnika po seminaru.

Poslodavac je obavezan da omogući odsustvovanje sa rada predstavniku sindikata kada je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom za vreme potrebno za zastupanje.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima reprezentativnih sindikata koji su izabrani u više organe sindikata uz odgovarajuću odluku o imenovanju ili izboru, omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv, a predstavnicima reprezentativnih sindikata koji su izabrani u više organe može i da snosi troškove odlaska na sednice (putne troškove, naknadu za ishranu).

Član 78.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu, u skladu sa svojim mogućnostima, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja pravno-administrativne i računovodstvene poslove:

- 1) obezbedi uslove za obavljanje stručno-administrativno i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost u skladu sa svojim mogućnostima;
- 2) korišćenje zasebnog prostora koji podrazumeva potreban broj kancelarija, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem u skladu sa svojim mogućnostima;
- 3) korišćenje sale za sastanke;
- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;
- 5) odbije iznos sindikalne članarine za sve članove reprezentativnog sindikata od plate i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom;
- 6) vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid ovlašćenom predstavniku sindikata;
- 7) da sindikatu dostavi prispele, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta i informacije, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti;

8) obezbedi upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare u skladu sa svojim mogućnostima.

Način ostvarivanja uslova za rad reprezentativnih sindikata kod poslodavca i ovlašćenih predstavnika reprezentativnih sindikata se utvrđuje pismenim sporazumom između reprezentativnog sindikata i poslodavca.

Poslodavac može da učestvuje u troškovima organizacije kulturnih manifestacija i rekreativno-sportskih takmičenja i susreta u organizaciji reprezentativnog sindikata u delatnosti socijalne zaštite u Republici Srbiji.

Član 79.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u ustanovi i na položaj zaposlenih (statut ustanove, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, Pravilnik o radu, akt kojim se utvrđuje poslovna tajna, akt o rešavanju stambenih potreba, akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih, ugovor zaključen sa Republičkim zavodom za zdravstveno osiguranje i dr.).

Član 80.

Lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, i to:

1) na 40 plaćenih sati rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po 1 sat mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) na srazmerno manje plaćenih sati ako sindikat ima manje od 100 članova.

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora izabran u višim organima republičkog organa sindikata i regionalni sindikalni poverenik, imaju pravo na najmanje 60 plaćenih sati rada mesečno za rad u sindikatu.

U skladu sa kriterijumima utvrđenim opštim aktom poslodavca ili sporazumom poslodavca i reprezentativnog sindikata, može se utvrditi da ovlašćenom predstavniku sindikata miruje radni odnos.

Član 81.

Poslodavac je dužan uz pismenu saglasnost zaposlenog da poštuje uslove učlanjenja, iščlanjenja, obračuna visinu sindikalne članarine utvrđene aktima sindikata čiji je zaposleni član i istu obustavi.

Član 82.

Poslodavac je dužan da na inicijativu reprezentativnog sindikata, najmanje jednom u tri meseca sazove zajednički sastanak predstavnika reprezentativnih sindikata.

Na sastancima se razmatraju pitanja vezana za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i primenu kolektivnog ugovora.

Poslodavac i sindikat imaju obavezu redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog obaveštavanja.

Član 83.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge poslove, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, povećavanje obima poslova, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika reprezentativnih sindikata zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, regionalni poverenik, član organa sindikata, predstavnik zaposlenih u organima upravljanja i nadzora ustanove, član republičkih organa sindikata) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 84.

Potpisnici Ugovora saglasni su da zajedno rešavaju pitanja koje se odnose na ekonomski, socijalni i radni položaj zaposlenih u oblasti socijalne zaštite.

Član 85.

U cilju utvrđivanja normativa i uslova rada, potpisnici Ugovora su saglasni da se obezbede uslovi radi sprovođenja istraživanja o stepenu izgaranja na radu i efektima stresa u vršenju poslova iz oblasti socijalne zaštite.

Član 86.

Ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćena lica učesnika u zaključivanju.

Član 87.

Predlog za izmene i dopune Ugovora može da podnese svaki učesnik u pisanom obliku.

Učesnici Ugovora dužni su da se u roku od 15 dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu Ugovora izjasne o predlogu.

Reprezentativni sindikati obrazuju odbor za pregovore.

Broj članova odbora određuju sindikati srazmerno broju članova.

Član 88.

Poslodavac je dužan da svoja opšta akta uskladi sa ovim ugovorom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, u skladu sa zakonom.

Član 89.

Ako na dan stupanja na snagu Ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, primenjuju se odredbe Ugovora, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 90.

Učesnici Ugovora obrazuju Komisiju za praćenje i primenu Ugovora. Komisija daje mišljenja u vezi sa primenom ovog kolektivnog ugovora.

Svaki od učesnika imenuje po tri člana u Komisiju za praćenje primene Ugovora. Članovi Komisije iz svojih redova biraju predsednika i zamenika predsednika Komisije.

Komisija iz stava 1. ovog člana dužna je da učesnike Ugovora obaveštava o primeni i datim mišljenjima u vezi sa primenom Ugovora najmanje jednom godišnje.

Član 91.

Ugovor se zaključuje na period od tri godine, počev od dana njegovog stupanja na snagu.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Prava iz člana 67. i člana 68. stav 1. ovog ugovora ostvaruju svi zaposleni u ustanovama socijalne zaštite počev od 1. februara 2019. godine.