

На основу члана 1 , став 2. и члана 3. став 2. тачка 3 и става 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32713, 75/14 и 13/17 – Одлука УС и 113/17 и 95/18 аутентична тумачења), члана 21. Статута Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац - пречишћен текст бр. 110/1-1188/2017 од 19. 05. 2017. године, као и одредба Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Сл. гласник РС“ бр. 29/19 и 60/2020), Управни одбор Центра „Кнегиња Љубица“ Крагујевац на седници одржаној 17.06.2020 донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Центру за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац, поступак измена и допуна овог Правилника и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником непосредно се примењује одредбе Закона о раду, Закона о социјалној заштити, Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији.

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.

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, скрађује 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 душевним болесницима;
- (2) стални непосредни рад са лицима теже и тешко ометеним у менталном развоју и лицима оболелима од аутизма.

2) II група - од 36 часова недељно, и то:

- (1) стални непосредни рад са лицима умерено ометеним у менталном развоју;
- (2) стални непосредни рад са децом са поремећајима у друштвеном понашању у заводима за васпитање деце и омладине;
- (3) стални непосредни рад са старим лицима која имају психичке сметње, као и са непокретним и полупокретним лицима, смештеним у стационарима установа за смештај старијих;
- (4) стални непосредни рад на прихвату и забрињавању лица која се нађу у скитњи (прихватилиштима);
- (5) стални непосредни рад на прихвату и забрињавању лица у установи за телесно-инвалидна лица са очуваним менталним способностима, у установи за слепа лица;

3) III група - од 37,5 часова недељно, и то:

- (1) непосредан рад на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите у центрима за социјални рад и установама социјалне заштите;
- (2) стални непосредни рад са децом без родитељског старања у домовима за смештај деце.

4) IV група послова - од 38 часова недељно, и то:

- (1) стални рад у котларницама (ложнионица на чврсто гориво) и рад у перионици;
- (2) стални рад ноћу (од 22,00-6,00 часова наредног дана) - ноћни чувар.

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

Скраћено радно време из ст. 2. и 3. 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 оболења, 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.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има и друга права у складу са законом и овим уговором.

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 радију способности, у складу са законом.

Члан 9

Послодавац је дужан да запосленом са инвалидитетом обезбеди услове за рад на пословима и у радију околини према радију 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 до 80% од основне плате за наведене послове као и сва друга права из радног односа.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање запослених

Члан 11

Послодавац може 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, стручном сараднику и

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 стручног усавршавања који је део Плана рада сноси послодавац а по одобрењу оснивача.

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 рада (у даљем тексту План), у складу са делатношћу установе, који предлаже директор послодавца у складу са одобреним годишњим програмом рада.

План који се односи на стручне раднике, стручне сараднике и сараднике доноси се у складу са Планом развоја кадрова у социјалној заштити, који доноси послодавац а одобрава оснивач.

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

Руководиоци Служби, односно организационих јединица установе дужни су да директору установе доставе предлог Плана 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, 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. Правилника.

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 уебеника, 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.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 25

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

2. Годишњи одмор

Члан 26

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

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 запосленом са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота - за 5 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 - за 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, уз достављање доказа о инвалидности
- 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, уз потврду надлежног лекара;
- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње - за пет радних дана, уз потврду надлежног лекара;
- 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, уз достављање медицинске документације;

6) контакта са корисницима:

- запосленом који је у непосредном контакту са странкама односно 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 низка 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 директор.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. 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 27

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

Одлуком директора утврђују се критеријуми на основу којих се утврђује право првенственог коришћења годишњег одмора.

Члан 28

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

VI ПЛАЋЕНО ОДСУТВО

Члан 29

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

- 1) склapanja braka - седам радних дана;
- 2) склapanje braka deteta - tri radna dana po detetu;
- 3) rođenje deteta - pet radnih dana;
- 4) porođaja drugog člana uže porodiće - jedan radni dan;
- 5) usvađanja deteta - pet radnih dana;
- 6) teže bolesti člana uže porodiće - sedam radnih dana;
- 7) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole - 2 radna dana;
- 8) selidbe - три радна дана;
- 9) zaštite i otkašanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom ili drugom nesrećom - pet radnih dana;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - pet radnih dana;
- 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 одморо – седам радних dana
- 13) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.
- 14) смрти srodnika - 1 radni dan

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 - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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 30

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана и у другим случајевима утврђеним општим актом послодавца.

Члан 31

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, 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,
- 4) других разлога личне природе.

Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може се одобрити највише два пута у току календарске године.

Члан 32

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 29. 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 33

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

одсуства.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 34

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

Члан 35

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радиој 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 36

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

За време оспособљавања из става I. 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 одржана запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

Члан 37

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 радиој околину.

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

Члан 38

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радиој 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, средства 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 произистичу 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 39

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 40

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 41

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 42

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 предложују репрезентативни синдикати споразумно односно синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Члан 43

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 44

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 45

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 послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 46

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 47

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно члану 188. Закона о раду ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца.

Члан 48

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.

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 49

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 три члана од којих је број представника запослених два, а број представника послодавца један, рачунајући 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 50

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 51

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 предлогима или предузетим мерама инспекције рада;
- 9) разматрају извештаје о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима 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 Правилника о раду 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 52

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 53

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 54

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 55

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.

6. Заштита омладине

Члан 56

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 57

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

2. Додатак на плату

Члан 60

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;
- 5) за време проведено у припремности у складу са законом - за сваки сат припремности у висини од 10% од вредности радног сата основне зараде;
- 6) за рад недељом - 20% од основне плате за сваки сат рада недељом.

Ако запослени буде позван да ради за време припремности, 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, осим ако овим Правилником није другачије одређено.

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

Члан 61

Центар за развој услуга социјалне заштите "Кнегиња Љубица" Крагујевац уз претходно прибављању сагласност оснивача, могу 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 корисника; 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.

4. Исплата плате

Члан 62

Плата се исплаћује у једном делу и то најкасније до краја текућег месеца за предходни месец.

5. Накнада плате

Члан 63

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 64

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

- 1) у висини од 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 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 оболењима 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.

6. Накнада трошкова

Члан 65

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада (редован рад и рад по позиву) у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, с тим што су запослени дужни да свом руководиоцу службе доставе, најкасније до 5. у месецу за предходни месец фотокопију фискалног/их или Е-рачуна (потписаних од стране запосленог) којима правдају трошкове доласка и одласка са рада за:

- гориво које је купљено на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада у месецу;
 - месечну-дневну претплатну карту, односно допуну исте, која је купљена на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада,
 - такси превоз који се користи на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада.
- 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 који се примењују на државне органе.

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.

Члан 66

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.

7. Друга примања

Члан 67

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 оболења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца.

Право на трошкове погребних услуга из става 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.

Члан 68

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) 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;

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

5) Послодавац може да исплати јубиларну награду у години јубилеја оснивача.

Исплата јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослен стекао право у складу са ставом 1. овог члана.

Члан 69

Послодавац може запосленом да 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 код послодавца;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и
- 7) и другу солидарну помоћ за побољшање социјално-материјалног положаја запосленог у складу са расположивим финансијским средствима.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг; дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослен има законску обавезу издржавања.

Дужом болешћу у смислу става 1. овог члана сматра се болест која траје дуже од 3 месеца непрекидно. Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана 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 о порезу на доходак грађана.

У случајевима 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.

Запослени има право на 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 и запосленом за вантелесну оплодњу – 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) исплати о солидарне помоћи за побољшање социјално-материјалног положаја запослених у Центру за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац,

У случају да је више чланова у же породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 7. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

Члан 70

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из прихода установе из члана 61. овог уговора.

Деци запослених до 12 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 71

Послодавац може из прихода установе из члана 61. овог уговора да:

- уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,
- послодавац може вршити уплату колективног осигурања од последица незгода и колективног осигурања за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне заштите у оквиру расположивих финансијских средстава
- обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом 8. марта.
- запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 01.01.2020. године ако за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у бецу PC. Висину накнаде трошкова из овог члана утврђује Влада;

Члан 72

Послодавац може из прихода установе из члана 61. овог уговора, запосленом одобрити зајам за набавку орева, зимнице и уџбеника.

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

- I) 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.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73

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 74

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

Члан 75

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 радну јединицу.

Послодавац је обавезан, да на захтев репрезентативног синдиката, за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 63. 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 76

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

Члан 77

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 79. 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 78

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, апарат 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 канцеларским 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-спортивских такмичења и сусрета у организацији репрезентативног синдиката у делатности социјалне заштите у Републици Србији.

Члан 79

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, Правилник о раду, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким заводом за здравствено осигурање и др.).

Члан 80

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 синдикат изабран у вишим органима републичког органа синдиката и регионални синдикални поверилици, 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 81

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

Члан 82

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 Правилника о раду.

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

Члан 83

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 84

У циљу утврђивања норматива и услова рада, послодавац је сагласњан да се обезбеде услови ради спровођења истраживања о степену изгарања на раду и ефектима стреса у вршењу послова из области социјалне заштите.

Члан 85

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења од стране Управног одбора Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац.

Члан 86

Предлог за измене и допуне Правилника могу да поднесу репрезентативни синдикати и послодавац.

Члан 87

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе Правилник о раду Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац бр. 110/3-3148/18, Правилник о допуни правилника о раду Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац бр. 110/3-2757/19 и Правилник о допуни правилника о раду Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац бр. 110/3-179/20.



Сузана Јовић Вукадиновић

Град Крагујевац
Центар за развој услуга социјалне
заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац
Број: 110/3-~~100~~20
У Крагујевцу, 17.06. 2020. године