

На основу члана 3. ст. 2. тачка 2 Закона о раду (Сл. гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 113/17, 95/2018, 109/2025), и члана 33. Статута Дома за душевно оболела лица „Чуруг“, Директор-а Дома дана 09.04.2026. године, доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ДОМА ЗА ДУШЕВНО ОБОЛЕЛА ЛИЦА „ЧУРУГ“

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду Дома за душевно оболела лица „Чуруг“ (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, другим прописима и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Дому за душевно оболела лица „Чуруг“ (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене и обавезују све запослене код Послодавца.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одредбе закона и другог општег акта Послодавца.

Овим Правилником не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом.

Члан 4.

О остваривању права, обавеза и о одговорностима запослених одлучује директор Дома за душевно оболела лица „Чуруг“, осим у случају када је по закону или овом општем акту за одлучивање о правима запосленог надлежан Управни одбор Установе.

Овлашћења за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима запослених директор Установе може пренети на другог запосленог. Одлуком о преносу овлашћења директор утврђује за која права, обавезе или одговорности се преносе овлашћења на другог запосленог.

Запослени на кога су пренета овлашћења има права и обавезе која су Законом о раду одређена за директора. Директор Установе може без посебног образложења опозвати дато овлашћење.

Ради остваривања права, обавеза или одговорности запосленог из радног односа директор Установе доноси решење, изузев када је законом и овим Правилником одређено да се одређена права, обавезе или одговорности запосленог регулишу уговором о раду.

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

Решењем директора не могу се утврдити мања права или неповољнији услови рада од права узврђених законом, другим прописом или општим актом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Начин, поступак и услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем, које испуњава опште услове прописане законом и посебне услове прописане Правилником о организацији и систематизацији послова Дома за душевно оболела лица „Чуруг“. Начин заснивања радног односа уређен је законом и припадајућим подзаконским актима.

Уколико се посебним законом за обављање појединих послова утврђују и други посебни услови, односно, посебна знања, одредбе тих закона се непосредно примењују.

Запослени може засновати радни однос у Установи на неодређено или одређено време, у складу са Законом и овим Правилником.

2. Уговор о раду

Члан 6

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду закључује се у четири примерка од којих се један предаје запосленом, а три задржава послодавац.

Члан 7

Зависно од потреба процеса рада код послодавца, радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Радно место може да се попуни заснивањем радног односа на неодређено време ако је радно место утврђено Правилником о организацији и систематизацији, ако није попуњено, ако су обезбеђена средства за остваривање права запослног на том радно мместу и ако су испуњени други услови у погледу допуштености попуњавања радног места прописани законом и припадајућим подзаконским актима.

3. Приправници

Члан 8.

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

Дужина трајања приправничког стажа се утврђује актом Установе, у складу са законом или другим прописима.

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

III УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 9.

Директор, односно други законски заступник послодавца (у даљем тексту: директор) може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца Управни одбор именован код Послодавца.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

1. Образовање запослених

Члан 10.

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

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

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

2. Стручно оспособљавање

Члан 11.

Послодавац је дужан да у складу са законом, стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом, обезбеди услове за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина, кроз акредитоване програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити, уколико су таква знања и вештине предвиђени описом радног места на које је Послодавац распоредио запосленог.

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава послодавца и других извора у складу са законом и Планом стручног оспособљавања и усавршавања, а поводом истих закључује се уговор између запосленог и послодавца којим се дефинишу међусобна права и

обавезе обе уговорне стране током трајања и након окончаног образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

***Послодавац је дужан да организује и финансира запосленом, који је у радном однос на неодређено време, право на полагање стручног испита за добијање лиценце код Коморе социјалне заштите, као и континуиране едукације неопходне за остваривање бодова за лиценцу за обављање стручних послова у социјалној заштити.**

Члан 12.

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

Едукација из става.1 овог члана подразумева:

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

Члан 13.

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме послодавац није благовремено испунио обавезе погледу стручног оспособљавања и усавршавања у складу са Планом и законом не може сносити последице. Запослени који својом кривицом не испуни обавезе везане за стручно оспособљавање и усавршавање сноси последице у радно правном статусу у складу са законом и другим актом.

V ПОСЛОВИ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 14.

Актом о процени ризика утврђују се послови са повећаним ризиком код послодавца. Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, уколико су такви послови утврђени Актом о процени ризика у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Члан 15.

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

Одуку о коришћењу одмора доноси директор Установе на основу приложеног налаза службе медицине рада и у периоду када се може обезбедити несметано обављање послова запосленог из става 1. овог члана.

Члан 16.

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.

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

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

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

(1) стални непосредни рад са 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 старих;

(4) стални непосредни рад на прихвату и збрињавању лица која се нађу у скитњи (прихватилиштима);

(5) стални непосредни рад на прихвату и збрињавању 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 (ложионица на чврсто гориво) и рад у перионици;

(2) стални рад ноћу (од 22.00 до 06.00 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 17.

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 18.

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 19.

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

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

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

Члан 20.

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

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

Члан 21.

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

VI РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

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

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

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.

Послодавац може да одреди краће радно време (непуно радно време) за рад на одређеним радним местима, када је то неопходно због организације и карактера рада.

Радна места, случајеви и услови под којима се може уводити непуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у Установи.

2. Скраћено радно време

Члан 23.

Радно време запосленог и складу са законом скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу Актом о проценом ризика и и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.

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 смерница предвиђених Посебним колективним уговором за социјалну заштиту

Скраћено радно време сматра се радом са пуним радним временом.

3. Прековремени рад

Члан 24.

По налогу – одлуци директора, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад):

- у случају наступања или очекивања непосредног наступања околности које се сматрају вишом силом (епидемија, земљотрес, пожар, поплава и друге елементарне непогоде);
- у случају потребе спречавања изненадног наступања материјалне штете која прети установи;
- у случају потребе спречавања угрожавања живота и здравља корисника услуга;
- у случају наступања изненадног повећања обима рада Установе услед потребе да се обезбеди збрињавање већег броја лица у стању социјалне потребе;
- у случају изненадног квара на уређајима, машинама, инсталацијама, и сл;
- у случају замене изненадног одсутног радника;
- у случају када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;

Одлуку – налог о раду дужем од пуног радног времена запосленог на одређеним пословима или свих запослених у Установи доноси директор Установе.

Директор Установе може за доношење одлуке о увођењу прековременог рада запосленог овластити руководиоце служби.

Уколико је радно време запосленог продужено на основу усменог налога, директор или непосредни руководиоца је обавезан да сачини писмени налог у року од 48 сати.

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

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

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

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

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

О слободним сатима се води евиденција.

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

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

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

4. Распоред радног времена;

Члан 25.

Почетак, дужину трајања и завршетак дневног радног времена запослених у Установи и распоред радног времена запосленог у оквиру укупног недељног и годишњег фонда радних часова утврђује директор Установе одлуком о радном времену, у складу са законом, овим Правилником и захтевима процеса рада.

Индивидуализовани распоред радног времена за све запослене утврђују руководиоци служби, у складу са одлуком о радном времену, упутствима и наредбама директора Установе.

Запослени у Установи могу радити једнократно или двократно, у једној, две или три смене, у складу са условима рада на одређеном радном месту, утврђених општим актом Установе и одлуком о радном времену, коју доноси директор Установе.

Рад у Установи, одвија се континуирано свих 24 часа дневно.

5. Прерасподела радног времена

Члан 26.

Директор Установе може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, тако да оно може у одређеном периоду године да траје дуже а у одређеном периоду краће од 40 часова у радној недељи.

Укупно недељно радно време запослених обухваћених прерасподелом радног времена не може бити у просеку дуже од законског максимума.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

6. Приправност и рад по позиву

Члан 27.

Ради обезбеђивања доступности услуга корисницима или обезбеђивања пружања услуга неодложних интервенција, Установа уводи приправност и рад по позиву.

Трудници, мајци са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седам година или детета које је инвалидно лице или лице умерено до тешко ометено у развоју може се одредити приправност, рад по позиву и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

Члан 28.

Приправност је посебан облик рада ван радног времена код којег запослени не мора бити присутан у установи, али мора бити стално доступан ради извршења неодложне интервенције.

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

Право на додаток на плату за приправност утврђује се решењем које доноси директор за сваки сат који је запослени провео у приправности.

Запослени који је у приправности мора да обавести непосредног руководиоца о броју службеног телефона на који може бити позван.

Запослени се мора јавити одмах на посао ради извршења неодложне интервенције.

На приправност и рад по позиву примењују се одредбе закона којим се уређује социјална заштита колективног уговора и овог Правилника.

Члан 29.

За време проведено у приправности, кад запослени не ради, има право на увећану плату у складу са законом.

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

Сати за време приправности и рада по позиву за исти временски период се међусобно искључују.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада;

Члан 28.

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

4. Годишњи одмор;

Члан 29.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом о раду и овим Правилником.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Законски минимум трајања годишњег одмора запосленог увећава се по основу следећих критеријума:

4.1. Радног искуства (стажа осигурања):

- за сваке три године 3 године рада у радном односу **1 радни дан**
- запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота **5 радних дана**

4.2. 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 и 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 **3 радна дана;**
- за средње образовање **2 радна дана;**
- за нижи степен од средњег образовања – **1 радни дан;**

4.3 Услови рада:

-За радна места која су актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком **6 радних дана**

4.4. Допринос на раду

- запосленом који је у текућој години, **на предлог непосредног руководиоца, а по стручној оцени директора** остварио изузетне резултате рада (надпросечно се залагао на раду, радио прековремено, обављао и друге послове по налогу руководиоца или директора и сл.) **2 радна дана.**

4.5. Социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом **5 радних дана**
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота **2 радна дана**, а за свако малолетно дете старије од 14 година по **1 радни дан**,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - **3 радна дана**, с тим што се овај број дана увећава за по **2 радна дана** за свако наредно дете млађе од 14 година,
- запосленом који болује од професионалне болести –**5 радних дана**,
- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – **5 радних дана**,
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно – **7 радних дана.**

4.6. Контакт 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 3 радна дана.**

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

Запослени који сматра да има право на увећање годишњег одмора по овом основу уз захтев за коришћење годишњег одмора подноси

- извод из МКР за дете
- писану изјаву да није у брачној нити ванбрачној заједници
- доказ да дете живи са родитељем који тражи право на увећан број дана годишњег одмора
- да нема помоћ у издржавању детета од стране другог родитеља или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом

Услови предвиђени у алинеји 3 и 4 претходног става, доказују се пресудом о разводу брака, изводом из МКР, МКВ или МКУ, потврдом надлежног органа или другим доказом у зависности од чињенице која се доказује.

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.

Као година стажа осигурања, у смислу тачке 1. става 2. овог члана, се сматра пуна година стажа осигурања коју запослени навршава закључно са 31. децембром године која претходи години за коју запослени користи годишњи одмор.

Инвалидитет и телесна оштећења, као основа за увећање трајања годишњег одмора, се утврђују на основу прописа из области пензијско-инвалидске и борачке заштите.

Допринос на раду утврђује директор, на предлог руководиоца служби и мериторно одлучује да ли ће или не, односно коме од запослених увећати годишњи одмора за предметну годину имајући у виду стварни допринос и остварене радне резултате запосленог у текућој години, који је предложен од стране руководиоца.

Писани и образложени предлог непосредног руководиоца у смислу описивања и образлагања конкретног доприноса запосленог мора бити предат најкасније до 31.12.текуће године,односно, најкасније пре доношења решења о коришћењу годишњег одмора за наредну годину.

Хронична болест, у смислу овог члана је, болест која је, према прописима којима се уређује здравствена заштита и здравствено осигурање, која је означена као болест већег социјално медицинског значаја и која захтева непрекидно лечење и то: кардиоваскуларне болести, малигне болести, хроничне незаразне респираторне болести, дијабетес и мускулоскелетне болести.

Запослени који болује од хроничне болести, увећање се врши на основу увида у хранаринске листе као доказе да је био на лечењу дуже од 20 дана непрекидно током календарске године.

О обезбеђењу доказа испуњености услова за увећање годишњег одмора запосленог по основама :

-доприноса на раду и социјално-здравственог статуса запосленог старају се запослени и руководиц службе, Те се исти предају уз захтев за коришћење годишњег одмора за сваку годину.

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

Изузетно од претходног става овог члана, запослени из става 2. тачка 4.1. алинеја 2. овог члана имају право на коришћење годишњег одмора у трајању **до 40 дана**.

Члан 30.

О распореду коришћења годишњих одмора код послодавца одлучује директор у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог у складу са предлогом плана коришћења годишњих одмора који достављају непосредни руководиоци.

Директор 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 водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља у складу са одредбама Закона о раду.

5. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 31.

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

- 1) склапање брака – 7 радних дана;
- 2) склапање брака детета - 3 радна дана по детету ;
- 3) рођење детета - 5 радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице -1 радни дан;
- 5) усвајање детета- 5 радних дана;
- 6) теже оболелог члана уже породице – 7 радних дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
- 8) селидбе сопственог домаћинства – 3 радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама- 5 радних дана. Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само у случају када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог;
- 10) учешће на такмичењима и сусретима које организује синдикат – 5 радних дана;
- 11) присуствовања седницама, семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе , органа коморе, органа управљања у Установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне заштите;
- 12) ради упућивања на превентивно—рекреативне одморе- 7 дана;
- 13) смрти сродника – 1 радни дан

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

Плаћено одсуство може трајати дуже од 10 дана годишње уколико се код запосленог појави нека од следећих околности :

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

- 1 радни дан за сваки испит.

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

- 1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви- два узастопна дана рачунајући и дан давања крви;

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

Запослени остварују право на плаћено одсуство на основу поднетог захтева и приложених доказа.

2. Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма основне 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.

3. Директор може запосленом да одобри плаћено одсуство за обављање приватних послова до 2 радна дана током једне календарске године.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде из члана 42. Правилника доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа

При утврђивању дужине плаћеног одсуства радна недеља се рачуна као пет радних дана.

6. Одсуство без накнаде плате (неплаћено одсуство);

Члан 32.

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 здравственог осигурања – до 5 радних дана;

2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама; – до 5 радних дана;

3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до **30** – радних дана

Запослени се мора писменим путем обратити директору, за одобрење неплаћеног одсуства.

За време неплаћеног одсуства из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

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

У случају из става 1. овог члана запосленом мирују сва права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 33.

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

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава решењем директор

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева за-
посленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права (извод из одговарајуће матичне евиденције, медицинску документацију, упуте, потврде или решења надлежних органа, потврда о упису у образовну установу и дужини трајања образовања; потврда о учешћу у културним или спортским догађајима; потврда о боловању – дознака за члана породице и сл.).

Установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

– безбедност и заштиту здравља на раду;

– заштиту личних података;

- посебну заштиту појединих категорија запослених:

1. млађег од 18 година живота,

1. особе са инвалидитетом,

2. запосленог са здравственим сметњама;

– заштиту материнства;

– одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 35.

Послодавац је дужан да у складу са законом, прописаним мерама и нормативима безбедности и заштите здравља на раду, организује рад и предузима неопходне мере ради заштите имовине, безбедности и здравља запосленог.

Послодавац посебним општим актом уређује превентивне и друге мере, процену ризика за безбедности и здравље запослених, права, обавезе и одговорности запослених из области безбедности и здравља на раду, организовање послова безбедности и заштите здравља на раду, критеријуме за утврђивање радних места са повећаним ризиком по безбедност живота и здравља запослених (радна места са посебним условима рада), посебне услове за обављање тих послова и уређује и друга питања у складу са законом.

Члан 36.

Право на безбедност и здравље на раду у установи имају:

- Сви запослени;
- Корисници који се налазе на смештају у установи;
- Сва друга лица која обављају рад у установи, по било ком основу;
- Лица која се затекну у радној околини.

Члан 37.

Послодавац је дужан да донесе Акт о процени ризика за сва радна места у установи, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање

Послодавац је дужан да запосленог код заснивања радног односа или промене радног места, упозна са опасностима и штетностима на раду и теоријски и практично га оспособи за безбедан и здрав рад. Оспособљавање запосленог у смислу ст. 1. овог члана, врши се по акредитованом програму оспособљавања запослених за безбедан рад у складу са законом, другим прописом и општим актом Установе.

***За време стручног оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плаћено одсуство.**

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад, као и трошкове процене радне способности ради утврђивања могућности одржања запослења сноси послодавац.

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите утврђене у складу са прописима и општом актом Установе.

Члан 39.

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.

Члан 40.

Послове безбедности и здравља на раду за потребе Послодавца обавља **правно лице** који поседује лиценцу за обављања ових послова, а чији задатак је да у име Послодавца изради Акт о процени ризика као и да обавља све послове везане за његову примену на начин да буду заштићени интереси запослених а испуњене законске обавезе Послодавца.

Члан 41.

За сва питања везана за примену прописа о безбедности и здрављу на раду примењују се одредбе закона који уређује ову материју.

ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ И ОДБОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

***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 предлажу 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 безбедност и здравље на раду;
- 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 Правилником о раду.

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, Правилником о раду 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.

Члан 49.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова од којих три члана представника запослених и два члана представника послодавца.

Репрезентативни синдикат доставља директору предлог са најмање три члана Представника запослених након што је прибавио предлоге са састанака запослених сваке службе у Установи.

Председника Одбора бирају чланови на првој седници већином гласова.

***Осигурање запослених**

Члан 50.

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

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

Учесници овог уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из ст. 1. и 2. овог члана.

МОБИНГ

Члан 51.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

Члан 52.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом.

Члан 53.

Запосленом је забрањен сваки облик насиља над корисником, физичко, емоционално и сексуално злостављање, искориштавање корисника, злоупотреба поверења или моћи коју ужива у односу на корисника, занемаривање корисника и друга поступања која нарушавају здравље, достојанство и развој корисника.

VIII МИНИМУМ ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 54.

Минимум процеса рада за време штрајка у Установи, организованог у складу са законом, мора да обезбеди несметано и континуирано обављање неопходних услуга збрињавања, здравствене заштите и неге корисника.

Минимум процеса рада подразумева да се обезбеђује број извршилаца, по врсти стручне спреме, као и у дане викенда, државних и верских празника када је законом одређено да се не ради.

IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 55.

Запослени има право на одговарајућу плату у складу са законом и овим Правилником.

Плата запослених се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које терете плату запосленог по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

У основну плату запосленог улазе накнаде трошкова за исхрану у току рада и за регрес за коришћење годишњег одмора.

Плата запослених се по правилу исплаћује у једном делу, а може се исплаћивати у два дела, с тим да се други део плате исплати најкасније до двадесетог у текућем месецу за претходни месец.

2. Додатак на плату

Члан 56.

Запослени има право на додатак на плату за :

- 1) време проведено у радном односу (минули рад) - у висини од 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 – у висини од 110 % од основице;
- 3) за рад ноћу (између 22,00 - 06,00 часова) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – у висини од 26 % од основице.
- 4) за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – у висини 26 % од основице.
- 5) за време проведено у приправности у складу са законом - за сваки сат приправности у висини од 10% од вредности радног сата основне зараде.
- 6) Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на додатак на плату за сате прековременог рада.
- 7) Послодавац је дужан да запосленом исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом почев од 1. јануара 2020. године.

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

Члан 57 .

Установе социјалне заштите и пружаоци услуга социјалне заштите, уз претходно прибављену 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 унапређење 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.

Члан 58.

Приправник има право на плату у висини 80 % основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим Правилником и уговором о раду.

3. Накнада плате

Члан 59.

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 ради потреба процеса рада;

Члан 60.

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

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

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

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

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

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

3) Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести ЦОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест ЦОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, за преостали износ разлике до висине од 100% просечне плате.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Правилника о раду није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

4. Накнада трошкова

Члан 61.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и уговором о раду и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају или стварним трошковима превоза ако не постоји могућност куповине претплатне карте, према приложеним превозним картама или рачунима за превоз, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз и уколико запослени од места становања има потребу за коришћењем најмање једне аутобуске станице превоза;

Као место становања запосленог сматра се место пребивалишта односно пријављеног боравишта запосленог.

На захтев послодаваца, запослени су у обавези да доставе доказ оверен од стране надлежног органа о томе где стварно станују (живе), без обзира на пријаву пребивалишта, односно боравишта, ради утврђивања стварних трошкова за долазак и одлазак са рада.

2) Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу са пет звездица, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Уколико послодавац упути запосленог на службени пут, а нема обезбеђен јавни превоз да 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

3) накнада других трошкова који настану у вези са службеним путовањем (резервација и превоз пртљага; локални превоз у месту службеног пута; трошкови паркирања, коришћење телефона, телефакса, телеграма и других трошкова који су неопходни за несметано обављање посла)

5. Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

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

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга; (нужна погребна опрема и трошкови сахрањивања у месту опредељења).

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца. у висини проузроковане штете по процени организације за осигурање са којом Установа има закључен уговор о осигурање запослених.

Као трошкови погребних услуга се сматрају уобичајени погребни трошкови, утврђени 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 63.

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

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

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

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

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;

5) две и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 40 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

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

(3) Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у установи социјалне заштите. Послодавац је дужан да исплату изврши по стицању права на јубиларну награду.

Члан 64.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ а на основу уредне документације у случају:

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

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 запослени 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.

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 запосленог или члана уже породице;

6) помоћи самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;

Уз захтев је потребно поднети краће образложење разлога за тражење помоћи;

У случају из става 1. тачка 1. Овог члана солидарна помоћ може се остварити ако на основу веродостојне медицинске документације, коју је запослени дужан да поднесе за себе или члана своје породице, неоспорно произилази да је реч о болести која изискује веће трошкове у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања и радне способности; или да је неопходна медицинска рехабилитација која се не може обезбедити из средстава обавезног здравственог осигурања; или да је реч о спречавању професионалног обољења односно заштите здравља и одржавања професионалних и радних способности.

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 запослени 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 из става 1. тачка 2. 3. и 5. овог члана, помоћ у току године се признаје 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.

Члан 65.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 1. тачка 1. и 3. овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

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

Члан 66.

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из прихода Установе из чл. 57 овог Правилника.

Деци запослених до 12 година старости припада право на пригодни поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа.

Члан 67.

Послодавац може из прихода Установе из чл. 57 овог Правилника да:

- Уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање;
- Уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
- Обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом 8. Марта.

Члан 68.

Послодавац може из прихода Установе из чл. 57. овог Правилника запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

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

- 1) Износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате плате за претходни месец;
- 3) Повраћај зајма врши се из плате запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате плате у првом наредном месецу, у односу на месец у којем је исплаћен зајам;
- 4) Зајам се не може поново 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.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
- 3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

Члан 69.

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

Члан 70.

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

- годишњем извештају о раду;
 - подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
 - броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу.
- Послодавац је обавезан, да на захтев репрезентативног синдиката, за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 61. Правилника и о томе обавести репрезентативни синдикат. Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да на захтев репрезентативног синдиката, доставља квартално, репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 71.

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

Члан 72.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 80. овог Правилника омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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

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

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

Члан 73.

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

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

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

3) коришћење сале за састанке;

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

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

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

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

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

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

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

Члан 74.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату 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 о процени ризика за сва радна места у радној околини, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким заводом за здравствено осигурање и др.).

Члан 75.

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

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

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

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

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

Члан 76.

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

Члан 77.

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

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену Правилника о раду.

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

Члан 78.

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

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 79.

Овај Правилник ступа на снагу даном потписивања а примењиваће се од 20.04.2026.

Члан 80.

Овај Правилник не може се мењати до доношења новог Посебног колективног уговора.

Члан 81.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду, као и осталих законских прописа који регулишу предметну материју.

Члан 82.

Послодавац је дужан да овај правилник достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу.

Члан 83.

Овај Правилник објављује се на огласној табли послодавца и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли.

**Директор-а Дома
Мирослав Кресић, dipl. есс.**