

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SOCIJALNU ZAŠTITU U REPUBLICI SRBIJI

("Sl. glasnik RS", br. 22/2002)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), u skladu sa zakonom, Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada) i Sindikat zaposlenih u socijalnoj zaštiti Republike Srbije (u daljem tekstu: Sindikat), kao učesnici uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca iz oblasti rada i radnih odnosa, kao i međusobne odnose učesnika Ugovora.

Ugovor se neposredno primenjuje.

Član 2

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenih od prava utvrđenih Ugovorom, a moguće je utvrditi veća prava, u skladu sa zakonom.

Član 3

Ugovor se zaključuje na neodređeno vreme.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, pojedine odredbe Ugovora važe za period utvrđen odredbama Ugovora.

II RADNI ODNOS

Član 4

Pravo i obaveza zaposlenog je da se stručno osposobljava i usavršava u toku trajanja radnog odnosa.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom obezbedi stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa planom i programom stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih u ustanovi, donetim u skladu sa zakonom.

U skladu sa planom razvoja, poslodavac je obavezan da, u planu stručnog usavršavanja i specijalizacije zaposlenog, obezbedi zaposlenom odgovarajuću literaturu, predstavljanje novih znanja, odnosno odgovarajućih veština i postupaka, kao i druge oblike stručnog usavršavanja utvrđene zakonom.

1. Radno vreme

Član 5

Radno vreme iznosi 40 časova nedeljno (puno radno vreme).

Radno vreme zaposlenog iz stava 1 ovog člana skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima.

Član 6

Dužina trajanja skraćenog radnog vremena za određene poslove utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom, na osnovu sledećih kriterijuma:

1) *I grupa* poslova - 35 časova nedeljno, i to:

(1) stalni neposredni rad sa duševnim bolesnicima;

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

2) *II grupa* - 36 časova nedeljno, i to:

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

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

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

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

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

3) *III grupa* - 37,5 časova nedeljno, i to:

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

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

4) *IV grupa* poslova - 38 časova nedeljno, i to:

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

(2) stalni rad noću (od 22,00 - 6,00 časova narednog dana) - noćni čuvar.

Skraćeno radno vreme ne može biti kraće od 30 časova nedeljno.

Direktor ustanove organizuje rad sa skraćenim radnim vremenom, adekvatnom organizacijom bez proširenja sistematizacije radnih mesta.

Član 7

Prekovremeni rad može da se uvede pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

Prekovremeni rad, u smislu stava 1 ovog člana, obavezno se plaća.

2. Zaštita zaposlenih na radu

Član 8

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi neophodne uslove za zaštitu na radu, u skladu sa zakonom i pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom uređuju se kriterijumi za utvrđivanje radnih mesta sa posebnim uslovima rada, uslovi za obavljanje tih poslova u pogledu doba života, pola i zdravstvene sposobnosti, kao i sredstva zaštite na radu.

Član 9

Direktor ustanove, kao i zaposleni koji rukovodi procesom rada, odgovorni su za sprovođenje mera zaštite na radu.

Direktor, odnosno zaposleni iz stava 1 ovog člana, dužan je da preduzima i druge propisane mere zaštite na radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 10

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, pod uslovima utvrđenim zakonom, u slučajevima kada mu prethodi neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere zaštite na radu, dok se ne sprovedu odgovarajuće mere zaštite.

Član 11

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa posebnim uslovima rada ima pravo na posebne mere zaštite, srazmerno stepenu opasnosti i štetnosti, i to:

1) periodične lekarske preglede;

2) skraćeno radno vreme;

- 3) preventivno-rekreativni odmor;
- 4) duži dnevni i godišnji odmor;
- 5) dodatni obrok i napitke;
- 6) raspoređivanje na druge poslove.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana, ima pravo na staž sa uvećanim trajanjem, u skladu sa propisima kojima se uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom utvrđuju se posebne mere zaštite iz stava 1 ovog člana, za svako radno mesto.

Član 12

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom utvrđuju se lična zaštitna sredstva zaposlenih.

Član 13

Učesnici Ugovora mogu sporazumom utvrditi način realizacije osiguranja za slučaj smrti, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti.

3. Minimum procesa rada za vreme štrajka

Član 14

Poslodavac opštim aktom utvrđuje minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka, na osnovu kriterijuma utvrđenih pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

U slučaju granskog štrajka ili štrajka kod poslodavca, štrajkački odbor i poslodavac sporazumom o prestanku štrajka mogu se sporazumeti o materijalnoj nadoknadi zaposlenima za vreme koje su proveli u štrajku.

4. Odmori i odsustva

Član 15

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu sledećih kriterijuma:

- 1) dužine staža osiguranja, za 3 godine radnog staža 1 radni dan;
- 2) uslova rada od 1 do 5 radnih dana;
- 3) složenosti i odgovornosti posla od 1 do 3 radna dana;
- 4) stepena invalidnosti od 1 do 3 radna dana;

5) samohrani roditelj sa detetom do 14 godina života, roditelj sa dvoje ili više dece do 14 godina života, 2 radna dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se na zakonski minimum od 18 radnih dana za kalendarsku godinu, dodaje broj dana na osnovu kriterijuma iz stava 1 ovog člana, koje zaposleni ispunjava.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi i drugi kriterijumi za uvećanje zakonskog minimuma koji se odnose na dužinu trajanja godišnjeg odmora.

Član 16

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

- 1) sklapanja braka - 5 radnih dana;
- 2) smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;
- 3) porođaja supruge - 5 radnih dana;
- 4) selidbe domaćinstva - 3 radna dana;
- 5) stupanja u brak deteta - 3 radna dana;
- 6) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 3 radna dana;
- 7) učestvovanja na susretima zaposlenih koji se organizuju od strane sindikata na nivou opštine, grada, okruga, Republike - 3 radna dana;
- 8) dobrovoljnog davanja krvi ili tkiva - 2 radna dana;
- 9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja za svaki ispit - 2 radna dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana može se koristiti, u toku kalendarske godine, najviše do 7 radnih dana, osim u slučaju sklapanja braka, rađanja deteta, smrti člana porodice i davanja krvi ili tkiva, koja se ne uračunavaju u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

Za vreme plaćenog odsustva zaposleni ima sva prava kao da radi.

Član 17

Poslodavac može odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo u skladu sa Opštim i pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

III ZARADA I OSTALA LIČNA PRIMANJA

Član 18

Zaposleni ostvaruju pravo na zaradu u skladu sa zakonom i drugim propisima.

1. Uvećana zarada

Član 19

Zarada zaposlenog određena zakonom uvećava se za:

- 1) vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) u visini 0,4% od zarade, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu;
- 2) rad noću (između 22,00 - 6,00 časova narednog dana) 26%;
- 3) prekovremeni rad 26%;
- 4) rad nedeljom kada se radi mimo preraspodele radnog vremena 20%;
- 5) dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom statističkom podatku;
- 6) rad na dan praznika koji je zakonom predviđen kao neradni dan 110%.

Ako su se istovremeno stekli uslovi za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenat uvećanja ne može biti niži od zbira procenata uvećanja po svakom od osnova.

2. Naknada zarade

Član 20

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, za vreme:

- 1) odsustvovanja sa rada na dan praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi;
- 2) godišnjeg odmora;
- 3) plaćenog odsustva i vojne vežbe;
- 4) odazivanja na poziv državnih i drugih organa;
- 5) stručnog usavršavanja.

Član 21

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa i nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih.

3. Naknada troškova

Član 22

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za:

- 1) dolazak i odlazak sa rada u visini pune cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju, odnosno do visine stvarnih troškova prevoza ako nema mogućnosti da se nabavi mesečna pretplatna karta;
- 2) ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji u visini 5% od prosečne zarade u privredi Republike prema zadnjem objavljenom statističkom podatku, troškove noćenja prema priloženom računu osim u hotelu luks kategorije, stvarne troškove prevoza prema priloženom računu;
- 3) vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima koji su utvrđeni za savezne organe.

4. Druga primanja

Član 23

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

- 1) otpremninu pri odlasku u penziju u visini jedne i po prosečne zarade u privredi Republike prema poslednjem objavljenom statističkom podatku u trenutku isplate;
- 2) pomoć porodici za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u visini troškova pogrebnih usluga;
- 3) troškove usled duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice u visini utvrđenoj pravilnikom o radu;
- 4) deo troškova obaveznog učešća kod nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju;
- 5) troškove zdravstvene rehabilitacije zaposlenog koji je povređen na radu, oboleo od profesionalne bolesti ili radi pod otežanim uslovima rada;
- 6) pomoć u slučaju invaliditeta;
- 7) pomoć samohranjoj majci sa detetom do 14 godina života;
- 8) pomoć kada je bračni drug, ne svojom krivicom, ostao bez posla.

Visina pomoći u toku kalendarske godine, u slučaju iz tač. 6), 7) i 8) ovog člana, može biti do visine jedne prosečne zarade u privredi Republike.

Član 24

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu po osnovu godina neprekidnog rada u ustanovi.

Jubilarnom godinom smatra se godina u kojoj zaposleni navršava 10, 20 i 30 godina rada.

Nagrada iz stava 1 ovog člana, za 10 godina rada iznosi polovinu prosečne zarade, za 20 godina jednu prosečnu zaradu, za 30 godina jednu i po prosečnu zaradu u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku u trenutku isplate.

Član 25

Poslodavac može zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika.

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

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

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

IV ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Materijalna odgovornost

Član 26

Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz grube nepažnje prouzrokuje ustanovi, pravnom licu i građanima, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može, po zahtevu zaposlenog, da umanja visinu naknade štete, najviše do jedne polovine štete, ako bi naplata štete u punom iznosu dovela do ugroženosti

podmirivanja osnovnih životnih potreba zaposlenog i njegove porodice, u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

V USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 27

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predstavniku sindikata prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni položaj zaposlenih;
- 2) razmatranje mišljenja i predloga sindikata pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i da se u odnosu na njih izjasni;
- 3) učešće sindikata u predlaganju članova upravnog odbora iz redova zaposlenih;
- 4) obaveštavanje sindikata o pitanjima koja su bitna za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Član 28

Poslodavac je dužan da članu sindikata na funkciji u organima, komisijama i telima sindikata omogući odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima radi osposobljavanja na tečajevima i seminarima i učešće u radu organa, komisija i drugih tela sindikata.

Predsednik sindikalne organizacije, odnosno član sindikata u višim organima, telima i komisijama, u ustanovi do 100 zaposlenih ima pravo na 1/5 plaćenih časova mesečno od punog radnog vremena, a preko 100 zaposlenih 1/4 plaćenih časova mesečno od punog radnog vremena.

Član republičkog organa sindikata ima pravo na 1/3 plaćenih časova mesečno od punog radnog vremena.

Za obavljanje sindikalnih poslova lice iz st. 1-3 ovog člana prima naknadu u visini zarade koju bi ostvarilo za puno radno vreme, plaćene putne troškove i naknadu ishrane, iz sredstava ustanove.

Član 29

Član organa sindikata za vreme obavljanja funkcije ako postupi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ne može da se rasporedi na drugo radno mesto i kod drugog poslodavca, ni da se utvrdi prestanak potrebe za njegovim radom ili na drugi način stavi u nepovoljniji položaj.

Odredba stava 1 ovog člana ne odnosi se na predstavnike organizacije sindikata koji nemaju potrebna znanja i sposobnosti za radno mesto na koje su raspoređeni ili ne ostvaruju odgovarajuće rezultate rada.

Član 30

Poslodavac može obezbediti organizaciji sindikata pomoć za humanitarne akcije i poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih.

VI NAČIN REŠAVANJA KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Rešavanje sporova

Član 31

Ako nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmene i dopune Ugovora, spor se rešava mirnim putem.

Sporna pitanja u primeni Ugovora rešava arbitražna komisija koju obrazuju učesnici Ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Komisija iz stava 2 ovog člana sastoji se od tri člana, od kojih po jednog člana imenuju stane u sporu, dok se treći član imenuje sporazumno iz redova stručnjaka iz oblasti u kojoj je spor nastao.

Arbitražna komisija približava stavove strana u sporu radi postizanja sporazuma o spornim pitanjima.

Član 32

Arbitražna komisija radi u punom sastavu i ceni stavove strana u sporu neposrednim saslušanjem. Odluku donosi većinom glasova.

Odluka o spornom pitanju dostavlja se u pismenom obliku stranama u sporu, u roku od 30 dana od dana obrazovanja komisije (odnosno od dana dostavljanja odluke o imenovanju).

Odluka arbitražne komisije o spornom pitanju obavezuje učesnike pregovaranja.

Član 33

Za rad članova arbitražne komisije može se sporazumno odrediti naknada. Troškove naknade solidarno snose strane u sporu.

Član 34

Učesnici u zaključivanju Ugovora mogu, pred nadležnim sudom, da ostvaruju zaštitu prava utvrđenih Ugovorom.

VII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 35

Ugovor je zaključen kad ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika.

Svaki učesnik zadržava po dva potpisana primerka Ugovora.

Član 36

Izmene i dopune Ugovora vrše se na inicijativu jednog od učesnika.

Učesnici su dužni da počnu sa pregovorima najkasnije 15 dana od dana dostavljanja inicijative iz stava 1 ovog člana.

Član 37

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

Član 38

Učesnici Ugovora će u roku od osam dana od dana stupanja na snagu Ugovora, obrazovati odbor za praćenje primene Ugovora.

Odbor iz stava 1 ovog člana daje mišljenje o primeni i autentična tumačenja odredaba Ugovora.

Član 39

Danom stupanja na snagu ugovora prestaje da važi Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji ("Službeni glasnik RS", br. 45/99 i 10/2000).

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije."