

осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 57.**

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

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

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

#### **Члан 58.**

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 59.**

Пре доставе решења о коришћењу годишњег одмора запосленом врши се контрола исправности унетих података

Контролу из става 1. овог члана спроводи правник-секретар Центра.

#### **Члан 60.**

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

Плаћено одсуство

#### Члан 61.

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

- 1) склапања брака – седам радних дана;
- 2) склапање брака детета – три радна дана по детету;
- 3) рођење детета – пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
- 5) усвајања детета – пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
- 8) селидбе – три радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – пет радних дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – пет радних дана;
- 11) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне делатности-пет радних дана;
- 12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;
- 13) смрти сродника – један радни дан.

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

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

– један радни дан за сваки испит;

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

- 1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви – 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.

#### **Члан 62.**

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде из члана 61. Правилника о раду Центра доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа.

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.

#### **Члан 63.**

Пре доставе решења запосленом из члана 61. Правилника врши се контрола исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи правник-секретар Центра.

Неплаћено одсуство

#### **Члан 64.**

Послодавац је дужан запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у складу са законом и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији.

Послодавац је дужан да запосленом омогући одсуство са рада без накнаде плате у случају смрти сродника у трајању до два радна дана.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана и у другим случајевима ако се неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању ако то не ремети проц и организацију рада, нарочито због:

1. опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања у трајању до 30 радних дана;
2. учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама до 30 радних дана;
3. ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 30 радних дана;
4. разлога личне природе у трајању до годину дана, ако за то постоје финансијска средства и сагласност надлежног Министарства за замену одсутног запосленог.

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

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

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог 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.

Под одговарајућим доказима из става 7. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну установу и дужини трајања образовања; потврда о учешћу у пројекту или

стручној групи; потврда о боловању – дознака за члана уже породице и други докази којима се недвосмислено доказује разлог подношења захтева за плаћено одсуство и неплаћено одсуство.

#### **Члан 65.**

Пре доставе решења запосленом из члана 64. овог правилника треба извршити контролу исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи правник-секретар Центра.

### **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 66.**

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 – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

#### **Члан 67.**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Директор 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.

Директор, 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 68.**

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

#### **Члан 69.**

Запосленом је забрањен сваки облик насиља над хранитељима и колегама, физичко, емоционално и сексуално злостављање, искориштавање, злоупотреба поверења или моћи коју ужива, занемаривање и друга поступања која нарушавају здравље, достојанство и развој хранитеља и колега.

### **VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

Плата

#### **Члан 70.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Правилником о раду Центра и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

#### **Члан 71.**

Уколико се плата или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописом привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

#### **Члан 72.**

Основна плата је новчано изражена вредност послова конкретног радног места за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак.

Послодавац води евиденцију о времену проведеном на раду запослених.

Основна плата одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова Центра потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Додатак на плату

#### **Члан 73.**

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 приправности у складу са законом – за сваки сат приправности у висини од 10% од вредности радног сата основне зараде.

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

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

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

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

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

#### **Члан 74.**

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

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате у складу са законом достави обрачун.

#### **Члан 75.**

Установе социјалне заштите и пружаоци услуга социјалне заштите, 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.

Минимална зарада

#### **Члан 76.**

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, временаведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде утврђују се уговором о раду.

Накнада плате

#### **Члан 77.**

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 78.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини:

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

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

#### **Члан 79.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривике запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације има право на накнаду плате у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада плате не може бити мања од минималне зараде.

#### **Члан 80.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне зараде утврђене у складу са овим правилником и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Накнада трошкова

#### **Члан 81.**

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 ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време provedeno 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.

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

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

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

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

#### **Члан 82.**

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

Друга примања

#### **Члан 83.**

Запослени има право и на друга примања, и то:

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

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

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца;

4) накнаду за створено ауторско дело током трајања радног односа зависно од ефеката искоришћавања дела у складу са критеријумима за утврђивање висине и начина плаћања наведене накнаде одређеним уговором о раду.

Трошковима погребних услуга сматрају се уобичајени погребни трошкови који обухватају најједноставнији сандук, покров и надгробни знак (крст или пирамида), трошкове превоза тела, упоа и обезбеђивања гробног места, а највише до висине