

**ЦЕНТАР ЗА РАЗВОЈ УСЛУГА СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ „КНЕГИЊА
ЉУБИЦА“ КРАГУЈЕВАЦ**

П РА В И Л Н И К О Р А Д У

- Измене и допуне-

Крагујевац, децембар 2018.година

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. и 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 21. Статута Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац, Управни одбор Центра „Кнегиња Љубица“ на седници одржаној дана 27.12.2018. године, донео је:

П РА В И Л Н И К О Р А Д У

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Центру за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац (у даљем тексту: Послодавац) и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права по основу рада.

Члан 2.

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

Члан 3.

Правилник се примењује на све запослене код послодавца.

Члан 4.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, али се могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова предвиђених законом и то у складу са законом.

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

Права запослених

Члан 5.

Запослени у складу са законом и овим Правилником има право:

- на одговарајућу плату,
- безбедност и здравље на раду,
- здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности,
- материјално обезбеђивање за време привремене незапослености,
- заштиту од злостављања на раду,
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

Обавезе запослених

Члан 6.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца,

- да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања,
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.
- да се стручно оспособљава и обучава.

Обавезе послодавца

Члан 7.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 6. тачка 2) овог правилника, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката, или мишљење представника кога одреди запослени;
- 6) организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране директора, односно одговорног лица или запослених;
- 7) организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и које испуњава друге услове за рад и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца као што су:

- да је држављанин Републике Србије,
- да има општу здравствену способност за обављање одређених послова,
- да није кривично гоњено и осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора у трајању дужем од 6 месеци,
- да има одговарајућу стручну спрему.

Члан 9.

Кандидат је дужан, приликом заснивања радног односа, да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и задатака Центра.

Члан 10.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 6. тачка 2. овог Правилника.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Члан 11.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има утврђен статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Члан 12.

Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца утврђују се назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања, као и посебни услови за рад на тим пословима у складу са законом.

Истим актом се као услов за пријем у радни однос може предвидети и пробни рад који може да траје најдуже 6 месеци.

Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос код послодавца се заснива уговором о раду који закључују запослени и послодавац. Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду се закључује у најмање три приметка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а запослени оставрује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 15.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор послодавца.

Решењем директора не могу се утврдити мања права или неповољнији услови рада од права утврђених законом.

Решење којим се одлучује о правима запослених мора садржати образложење и поуку о правном леку.

Радни однос на одређено време

Члан 16.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

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.

Уколико посебним прописом није утврђен други рок за обављање периодичног лекарског прегледа запосленог на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је у обавези да исти обезбеди најмање једном годишње.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на пословима са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друге послове који одговарају његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на пословима са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Актом о процени ризика за радна места са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити поред непуног и скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Радни однос са пуним и непуним радним временом

Члан 18.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Пробни рад

Члан 19.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Приправници

Члан 20.

Лице са средњом школом, високим образовањем на студијама првог степена и високим образовањем на студијама другог степена, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, које није било у радном односу, као и лице које је провело на раду време краће од времена предвиђеног за приправнички стаж, прима се у радни однос у својству приправника.

Члан 21.

За све новозапослене ангажоване стручне раднике и стручне сараднике обезбеђује се обука на радном месту са ментором или одређеним стручним радником, односно стручним сарадником – ментором, у трајању до 60 часова.

Обука из става 1. овог члана мора да започне током првог месеца рада новозапосленог.

Члан 22.

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике у Центру са стеченим високим образовањем на студијама другог степена, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, траје 12 месеци.

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике са стеченим високим образовањем на студијама првог степена, односно са стеченим средњим образовањем, траје шест месеци.

Стручни радници и стручни сарадници у социјалној заштити не могу самостално радити док не обаве приправнички стаж, а стручни радници су дужни да положе и испит за лиценцу.

Приправнички стаж могу обављати и стручни радници и стручни сарадници који су ангажовани у својству волонтера, као рад ван радног односа.

Приправнички стаж се изводи по утврђеном програму ради стручног оспособљавања за самостални рад у установи социјалне заштите и код пружаоца услуге социјалне заштите, под непосредним надзором стручног радника односно стручног сарадника (ментора) који има најмање пет година радног искуства у социјалној заштити.

Центар води евиденцију и одговоран је за спровођење програма за оспособљавање приправника за самосталан рад.

Програм, начин и место обављања приправничког стажа и програм и начин полагања испита за лиценцу прописује министар надлежан за социјалну заштиту.

По истеку приправничког стажа приправник који обавља послове и радне задатке за које је Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено полагање стручног испита у складу са законом, дужан је да исти положи у року од 12 месеци.

Волонтери

Члан 23.

Центар може ради обављања послова из своје делатности ангажовати стручне раднике, стручне сараднике и друга лица у својству волонтера, у складу са законом.

Центар може волонтеру с којим је закључен уговор о волонтирању да обезбеди награду за рад и остваривање других права, у складу са законом и другим општим актима.

Члан 24.

За све волонтерски ангажоване стручне раднике и стручне сараднике обезбеђује се обука на радном месту са ментором или одређеним стручним радником, односно стручним сарадником – ментором, у трајању до 60 часова.

Обука из става 1. овог члана мора да започне током првог месеца рада волонтера.

УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 25.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују директор и орган утврђен статутом.

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.

Избор и именовање директора се спроводи у складу са одредбама Закона о социјалној заштити, а уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности са директором закључује Управни одбор Центра.

ПЕРСОНАЛНИ ДОСИЈЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 26.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају прописани подаци који су важни за радноправни статус запосленог код послодавца.

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Прикупљање и обраду података о личности запосленог послодавац је дужан да врши поштујући обавезе из прописа о заштити података о личностима и да обезбеди право запосленог из тих прописа.

Лице које има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа које се односе на запосленог, без његове претходне писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

СТРУЧНИ РАДНИЦИ И СТРУЧНИ САРАДНИЦИ

Члан 27.

Стручни радници у Центру у смислу Закона којима се уређује социјална заштита су: социјални радник, психолог, педагог, андрагог, специјални педагог, са завршеним основним ступовним студијама, основним академским студијама и студијама другог степена из: социјалног рада, психологије, педагогије, андрологије, дефектологије или специјалне педагогије и који су стекли сертификат о успешно завршеној обуци по акредитивном програму и имају лиценцу за обављање основних послова у социјалној заштити.

Стручни сарадници су лица друге одговарајуће струке у смислу Закона којима се уређује социјална заштита, са стеченим високом образовањем на студијама првог или другог степена, односно на основним студијама, која обављају послове из своје струке у Центру (васпитачи, радно-окупациони терапеути као што су физиотерапеути, више медицинске сестре, радни терапеути и др).

Стручни радници учлањују се у Комору социјалне заштите.

Сарадници су лица са стеченим другим, трећим и четвртим степеном стручне спреме која су стекла сертификат о успешној завршеној обуци по акредитивном програму за рад на тим пословима (неговатељице, геронтодомаћице).

ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање запослених

Члан 28.

Послодавац може упутити запосленог на додатно образовање, и то:

- 1) ако се укаже потреба 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.

Члан 29.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, дипломског испита и за дипломске академске студије - мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

Стручно усавршавање

Члан 30.

Стручно усавршавање стручних радника је непрекидно стицање знања и вештина за напредовање и стицање, односно обнављање лиценце.

Послодавац је дужан да запосленом стручном раднику обезбеди услове за стицање и обнављање лиценце, у складу са законом.

Послодавац је дужан је да стручном раднику и стручном сараднику обезбеди стручно усавршавање, у складу законом, а према плану стручног усавршавања који доноси Центар.

Послодавац је дужан да стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом обезбеди прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина.

Члан 31.

Трошкови стручног усавршавања стручних радника и стручних сарадника обезбеђују се из средстава послодавца и из других извора (пројектне активности), у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине стручно усавршавање а да разлози за то нису оправдане природе, дужан је послодавцу накнадити све настале трошкове по овом основу.

РАДНО ВРЕМЕ

Појам радног времена

Члан 32.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Пуно и непуно радно време

Члан 33.

Радно време запослених износи 40 часова недељно (пуно радно време).

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена (краће од 36 часова недељно).

Распоред радног времена

Члан 34.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 35.

Распоред рада, почетак и завршетак радног времена у Центру утврђује се зависно од врсте услуге коју пружа, а у складу с потребама корисника и организацијом рада.

За време штрајка Центар је дужан да, зависно од врсте услуге коју пружа, обезбеди минимум процеса рада који обухвата пружање услуга неодложне интервенције, збрињавање, надзор, негу и исхрану корисника на смештају, као и друге неодложне потребе корисника.

Прековремени рад

Члан 36.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. Закона о раду не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 37.

Послодавац је дужан да води евиденцију о прековременом раду, изврши обрачун и исплату прековременог рада.

Изузетно, на захтев запосленог, прековремени рад се месечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати најкасније у року од три месеца од протекла месеца у коме их је остварио. О слободним сатима се води евиденција.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из става 3 овог члана, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором. Право на исплату додатка на плату доспева задњег дана крајњег рока у коме је запослени требао да искористи слободне сате.

Прерасподела радног времена

Члан 38.

Послодавац 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.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу два овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена запосленог обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 39.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 40.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Дневни одмор

Члан 41.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана, у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Недељни одмор

Члан 42.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 66. овог закона, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годшњи одмор

Члан 43.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.

Члан 44.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Члан 45.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом .

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) радног искуства:

- за сваке три године рада у радном односу - један 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 - за 3 радна дана;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:

- најмање један а највише три радна дана;

3) услова рада:

- за рад на пословима са повећаним ризиком - до 10 радних дана у складу са актом о процени ризика,

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

- изузетне резултате рада - до пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада - за три радна дана,
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота без обзира на број деце - за два радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана,
- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,
- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње - за пет радних дана,
- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима - за седам радних дана;

б) контакта са корисницима:

- запосленом који је у непосредном контакту са странкама односно корисницима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за три радна дана.

Самохраним родитељем 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.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 5. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из става 1. тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Дужину годишњег одмора одређује директор применом наведених критеријума.

Члан 46.

Послодавац је дужан да на почетку године, а најкасније до 31. марта сачини план коришћења годишњих одмора запослених на основу захтева који су запослени дужни да доставе до 15. марта текуће године.

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

Општим актом послодавца утврђују се критеријуми на основу којих се утврђује право првенственог коришћења годишњег одмора.

Општим актом послодавца се може утврдити право на колективни годишњи одмор.

Члан 47.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 48.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

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 има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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.

Члан 49.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и 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.

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

Члан 50.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 51.

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

- 1) склапања брака - пет 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) селидбе - два радна дана;

8) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;

9) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - пет радних дана;

10) 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;

11) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам дана

12) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

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, 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

Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом омогући одсуство са рада без накнаде плате (неплаћено одсуство) у случају смрти сродника који нису наведени у члану 51 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 утврђеним општим актом послодавца.

Члан 53.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању под условима утврђеним општим актом послодавца, нарочито због:

- 1) опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
- 2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
- 3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 25 радних дана,
- 4) других разлога личне природе.

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

Одсуство из претходног члана се користи на лични захтев запосленог, о њему одлучује послодавац.

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

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

Члановима уже породице сматрају се лица из члана 51.

Члан 54.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава решењем директор установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

- Запослени има право на заштиту у складу са законом:
- Безбедност и заштиту здравља на раду;

- Заштиту личних података;
- Посебну заштиту појединих категорија запослених-млађих од 18 година живота, ОСИ, запосленог са здравственим сметњама;
- Заштиту материнства;
- Одсуство са рада ради неге , односно посебне неге детета.

Члан 56.

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 спроведе мере обавештења и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

Запослени је дужан да уздржи од понашања који 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 57.

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

Члан 58.

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

ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Плата

Члан 59.

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

Члан 60.

) 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.

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 61.

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 62.

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 проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима који се примењују на државне органе.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу са пет звездица, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Запослени има право на накнаду превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини пуне цене карте у јавном градском, приградском или међуградском саобраћају, за превозника који је запосленом временски најпогоднији за долазак на рад или одлазак са

рада, односно до висине трошкова превоза ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

Члан 63.

Уколико послодавац 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, послодавац је дужан да обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини од 30% цене једног литра погонског горива.

Члан 64.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три последње исплаћене просечне плате запосленог, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три последње исплаћене просечне плате по запосленом код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором, односно општим актом послодавца.

Као трошкови погребних услуга се сматрају уобичајени погребни трошкови, утврђени општим актом послодавца, а који не могу да буду виши од износа тих трошкова утврђених у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 65.

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) Послодавац може да исплати запосленом јубалну награду у години јубилеја оснивача;

Члан 66.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка инвалидности запосленог код послодавца;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;

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 у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана, помоћ у току године признаје се ако запосленом није омогућено остваривање овог права на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације у вредности неопорезованог износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима из става 1. тачка б) висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Члан 67.

. Послодавац може запосленима да исплати годишњу новчану награду у једнаком износу. Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа.

Послодавац може да исплати јубиларну новчану награду и за:

- јубилеј послодавца и оснивача,
- сваку навршену годину рада код послодавца.

О поклону, висини и динамици исплате годишње и јубиларне новчане награде, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора у обавези су да преговарају сваке године, у поступку израде Одлуке о буџету.

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 68.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника Правилник о раду и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из наведених аката који се преносе.

Послодавац следбеник дужан је да примењује преузета акта најмање годину дана од дана промене послодавца.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Ако је штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана ме може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се она накнађује, утврђује трочлана комисија коју именује диркетор.

Постојање штете коју је изазвао директор, њену висину, околности под којима је настала, и како се она накнађује, утврђује Управни одбор.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 4. и 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Управни одбор послодавца може, по захтеву запосленог, да умањи висину накнаде штете, највише до једне половине штете, ако би наплата штете у пуном износу довела до угрожености подмиривања основних животних потреба запосленог и његове породице.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 70.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
 - 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;
 - 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона;
 - 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
 - 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) овог Закона;
 - 6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.
- Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 71.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) овог закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 72.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона о раду не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

Премештај у друго место рада

Члан 73.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца под условом да је удаљеност места на које се запослени премешта на рад мања од 50 км и уз организован превоз. У свим другим случајевима запослени може да буде премештен у друго место рада само уз свој пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 74.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може и у другим случајевима да буде привремено упућен и на рад код другог послодавца и диже од годину дана уз своју сагласност.

Запослени са послодавцем код којег је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запоследни има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 75.

Радни однос запослених може престати под условима и на начин утврђен Законом о раду и овим Правилником.

Разлози за престанак радног односа

Члан 76.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 77.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 78.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 79.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 80.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом; ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени неостварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду;
- 6) изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодаца;
- 7) недостојно, увредљиво и непримерено понашање према грађанима и другим странкама;
- 8) кршење кодекса професионалне етике у намери да се кориснику или другим лицима нанесе штета или да се себи или другом прибави противправна имовинска корист;
- 9) одбијање давања података или давања нетачних података ван просторија послодавца у случајевима прописаним Законом;
- 10) злоупотреба права на одсуство у случају болести;
- 11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 12) понављање злостављања на раду, у складу са законом;

- 13) одбијање прописаног здравственог прегледа;
- 14) пушење на местима где је забрањено, у складу са законом;
- 15) неизвршавање радне или друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
- 16) изношење или давање нетачних података о послодавцу у средствима јавног информисања или на јавним скуповима, којима се нарушава углед послодавца, без одобрења директора;
- 17) захтевање или примање од корисника услуга новца, поклона или других погодности.

Члан 81.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако неоправдано касни на посао и непоштује распоред дневног одмора;
- 9) ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла; ако одбије закључење анекса уговора о раду ;

Свако друго понашање које је у супротности са Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити и правилима понашања код послодавца.

Члан 82.

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине овог правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 83.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају повреда радних обавеза и радне дисциплине овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 2. овог члана.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 84.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, може да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 85.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 86.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 87.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује послодавац или лице које он овласти у писаном облику.

Послодавац је дужан да обавештава запослене о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених.

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

Решење се доставља запосленом лично, на радном месту или у стану.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

Члан 88.

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се споразумно решавати на начин и у складу са Законом.

Члан 89.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, може покренути спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 90.

У складу са Законом послодавац може за обављање послова закључити са одређеним лицем:

- уговор о обављању привремених и повремених послова
- уговор о делу

- уговор о стручном оспособљавању и усавршавању
- уговор о допунском раду.

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 91.

Послодавац је дужан да Репрезентативном синдикату омогући следеће услове за рад:

- 1) просторију за редован рад синдиката, опремање намештајем, техничким уређајима, као и редовно хигијенско одржавање,
- 2) коришћење просторија за састанке синдиката у седишту Послодавца - на начин и у време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града,
- 3) административну и техничку помоћ, употребу службеног возила за потребе синдиката,
- 4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката,
- 5) обрачун умањења плате за задужења преко административних забрана и за робу набављену у организацији Репрезентативног синдиката, извршава се преко стручне службе Послодавца;
- 6) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова.
- 7) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласној табли синдиката код послодавца,
- 8) самостално уређивање линка на интернет страни послодавца.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 92.

Колективни уговор код послодавца закључују оснивач, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца - директор.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 93.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката- потписника колективног уговора.

НАДЗОР

Члан 94.

Надзор над применом овог Правилника врши инспекција рада.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде Закона, овог Правилника и уговора о раду.

XXIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

Измене и допуне овог Правилника вршиће се на начин и по поступку по коме је донет правилник.

Члан 96.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења од стране Управног одбора послодавца.

Члан 97.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Центра број 110/3 - 186/15 од 30. јануара 2015. године.

Град Крагујевац
Центар за развој услуга социјалне заштите
„Кнегиња Љубица“ Крагујевац
Број: 110/3 - /18
У Крагујевцу, 27. децембар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Сузана Јовић Вукадиновић