

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

**П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**

---

**Крагујевац, јануар 2015. године**

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 30.01.2015. године, донео је:

## **П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**

### **I 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 и Закона о социјалној заштити.

#### **Члан 3.**

Правилник се примењује на све запослене код послодавца, а престаје да важи даном потписивања Колективног уговора 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.

### **II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

#### **1) 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.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају права на посебну заштиту у складу са законом и овим Правилником.

#### **2) 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.

### **3)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.

## **III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1) Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 8.**

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота под условима утврђеним законом и које испуњава и друге услове за рад утврђене законом 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.

## 2) 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.

### 3) 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.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

### 4) 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.

### 5) 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.

## 6) 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.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје директор.

## 7) 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 ангазоване стручне раднике и стручне сараднике обезбеђује се обука на радном месту са супервизором 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.

## 8) 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 супервизором 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.

## IV 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.

## V 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.

## VI 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 струковним 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 успешно завршеној обуци по акредитивном програму за рад на тим пословима ( неговатељице, геронтодомаћице и радни инструктори).

## VII ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

### 1)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.

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

#### 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).

### 2)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 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, а које обухвата:

- 1) похађање акредитованог програма обуке,
- 2) континуирану едукацију
- 3) друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.



Континуирана едукација се спроводи ради обнављања лиценци односно дозвола за обављање послова и подразумева:

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

Послодавац је дужан да запосленима омогући похађање програма обуке односно континуиране едукације, водећи рачуна о несметаном функционисању и обављању делатности Центра.

#### 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.

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.

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.

### VIII РАДНО ВРЕМЕ

#### 1) 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.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

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.

#### 2) 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).

#### 3) 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.

#### 4) 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).

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

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.

#### 5) 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.

#### 6) 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.

## IX ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 1) 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.

### 2) 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.

### 3) 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.

### 4) 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.

Годишњи одмор из претходног члана се увећава:

1. По основу радног искуства	
- за сваке пет пуне године радног искуства	1 радни дан
2. По основу стручне спреме	
- за послове I и II степена сложености ( НК, ПК)	1 радни дан
- за послове III и IV степена сложености ( КВ и ССС)	2 радна дана
- за послове V, VI и VII степена сложености (ВШС; ВСС)	3 радна дана
3. По основу услова рада	1 до 4 радна дана
4. По основу социјалних услова	
- родитељу детета до 7 година живота	1 радни дан
- родитељу двоје или више деце до 14 година	2 радна дана
- самохраном родитељу са дететом до 14 година	2 радна дана
- запосленом који у својој породици издржава дете са посебним потребама или одрасло лице коме је потребна туђа нега и помоћ	2 радна дана
5. По основу здравствених услова	
- инвалиду или војном инвалиду	3 радна дана
- запосленом са утврђеним телесним оштећењем	2 радна дана
- запосленом оболелом од теже болести	1 радни дан

Дужину годишњег одмора одређује директор применом наведених критеријума.

#### Члан 46.

Запослени користи годишњи одмор у току календарске године према плану коришћења годишњих одмора који сачињава послодавац у складу са потребама послодавца а на основу претходне консултације са запосленим.

План коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину се доноси најкасније до краја месеца априла текуће године.

#### 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.

### 5) Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

#### Члан 51.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду (плаћено одсуство) у укупном трајању од 5 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- ступање у брак запосленог	5 радних дана
- порођај супруге запосленог	5 радних дана
- тежа болест члана уже породице	5 радних дана
- ступање у брак детета запосленог	3 радна дана
- смрт члана уже породице	5 радних дана
- смрт родитеља брачног друга, брата и сестре брачног друга	3 радна дана
- смрт чланова шире породице (баба и деда запосленог и други крвни сродници запосленог)	1 радни дан
- селидбе домаћинства	3 радна дана
- полагање стручног или другог испита	2 радна дана
- дипломски испит	3 радна дана
-дипломске академске студије - мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората)	5 радних дана
- добровољно давање крви или ткива	2 узастопна дана
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом	3 радна дана

За време плаћеног одсуства запослени има сва права као да ради.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство и за сроднике који се не сматрају члановима уже породице, а која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

### 6)Неплаћено одсуство и мировање радног односа

#### Члан 52.

Послодавац може запосленом одобрити одсуство са рада без накнаде (неплаћено одсуство) у следећим случајевима :

- ради неге теже болесног члана уже породице

- ради образовања, оспособљавања и специјализације о трошку запосленог
- ради учествовања у спортским, културним и другим друштвеним активностима
- у другим случајевима за које послодавац процени да су оправдани и да се значајније не ремети процес рада код послодавца.

#### Члан 53.

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.

#### Члан 54.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење односно дослужење војног рока
- упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу 174. Закона о раду
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца
- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

## Х ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1) Општа заштита

#### Члан 55.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, а послодавац је дужан да му то обезбеди у складу са Законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

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

#### Члан 56.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом, у случајевима када му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду, док се не спроведу одговарајуће мере заштите.

Запосленом који је одбио да ради у случају из става 1. овог члана, не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

Запосленом, у вези чијег стручног оспособљавања и усавршавања послодавац није благовремено испунио све обавезе, не може престати радни однос. Запослени се не може распоредити на друге или мање плаћене послове, нити исти може сносити последице у погледу висине плате или професионалног напредовања.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно,

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно.

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

## **2) Заштита омладине**

### **Члан 57.**

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на нарочито тешким физичким пословима, пословима који укључују излагање штетном зрачењу или отровним и канцерогеним средствима као и на пословима који би на основу налаза надлежног здравственог органа могли штетно да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

У циљу заштите, безбедности и здравља на раду, пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота, не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

## **3) Заштита материнства**

### **Члан 58.**

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Мајка са дететом до три године живота, родитељ који се самостално брине и стара о детету до седам година старости или детета које је инвалидно лице или лице умерено до тешко ометено у развоју, може да ради прековремено и ноћу само уз своју писмену сагласност.

Послодавац је дужан да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута, или на скраћење радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене износи 6 и више часова.

## **5) Породиљско одсуство и одсуство са рада неге детета**

### **Члан 59.**

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство) као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена има право на одпочне породиљско одсуство на основу надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Одсуство ради неге детета запослена користи до истека 365 дана од дана одпочињања породиљског одсуства.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од 2 године.

Родитељу детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена физичке ометености, има право да по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених 5 година живота детета у складу са Законом.

## **6) Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**

### **Члан 60.**

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. Закона о раду послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

## **7) Обавештење о привременој спречености за рад**

### **Члан 61.**

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

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

### **1) Плата**

#### **Члан 62.**

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са Законом 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 63.**

Елементи за обрачун и исплату основне плате и плате по основу радног учинка (коефицијенти запослених, додатни коефицијенти и цена рада) утврђени су Законом о платама у државним органима и јавним службама и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Коефицијенат изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину.

Коефицијенат садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

### **2) Плата за обављени рад и време проведено на раду**

#### **Члан 64.**

Запослени има право на увећану плату и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице
- за рад ноћу ( између 22.00-06.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате - 26% од основице
- за прековремени рад – 26% од основице
- по основу времена проведеног на раду ( минули рад ) за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. овог закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.



Све установе у истој делатности обухваћене истом мрежом, односно основане од истог нивоа власти сматрају се истим послодавцем у складу са Законама о платама у држаним органима и јавним службама.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Плата се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месеци само у новцу ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 65.

Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду као и накнаду трошкова и друга примања.

### 3) Минимална плата

#### Члан 66.

Запослени има право на минималну плату за стандарни учинак и време проведено на раду.

Минимална плата одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из плате.

### 4) Накнада плате

#### Члан 67.

Запослени има право на **накнаду плате** у висини просечне плате у претходних 12 месеци, за време:

- годишњег одмора,
- одсуствовања са рада за време празника који је нерадни дан,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- одазивање на позив државних и других органа,
- стручног усавршавања,
- за време одбијања рада у случају да запосленом, према мишљењу службе медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме заштитне мере.

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

- најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван радног односа у складу са законом;
- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу у складу са законом.

### 5) Накнада трошкова

#### Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова у вези са радом 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,
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
5. за исхрану у току рада, ако послодавац није обезбедио на други начин,
6. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнада трошкова из става 1. тачке **5. и 6.** овог члана, урачуната је у елементима за обрачун и исплату основне плате и плате по основу радног учинка из члана 69. овог Правилника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, и путне трошкове превоза, који се признају у целини према приложеном рачуну.

Установа има право да уместо накнаде запосленом из претходног става овог члана, обезбеди превоз уколико је то за њу повољније (сопствени превоз).

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада за исхрану у висини од 50% дневнице.

Уколико су запосленом на службеном путу обезбеђени трошкови исхране и смештаја, припада му 20% од висине дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе, за обављање службене радње наложене од стране надлежног лица послодавца, у висини 30% цене једног литра безоловног бензина по пређеном километру.

## **6) Друга примања**

### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини једне просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења,
- накнаду дела трошкова обавезног учешћа код набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију,
- накнаду трошкова здравствене рехабилитације запосленог који је повређен на раду, оболео од професионалне болести или ради под отежаним условима рада.

### **Члан 70.**

Запослени има право на јубиларну награду по основу непрекидног рада у установи, а јубиларном годином се сматра календарска година у којој запослени навршава 10, 20 или 30 година рада.

Награда из претходног става се додељује:

- за 10 година-  $\frac{1}{2}$  просечне плате у Републици Србији,
- за 20 година – 1 просечна плата,
- за 30 година – једна ипо просечна плата.

### **Члан 71.**

Запослени има право на солидарну помоћ у висини једне просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку у тренутку исплате у случају:

- тренутне материјалне угрожености,
- дуже и теже болести,
- куповине лекова и помагала,
- отклањање последица елементарне непогоде.

#### Члан 72.

Средства за исплате накнада трошкова и других примања предвиђених овим Правилником обезбеђују се у Буџету Града Крагујевца.

### 7) Обрачун плате и накнада плате

#### Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате, у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна прописан је Правилником о садржају обрачуна зараде односно накнаде зараде.

### 8) Евиденција плате и накнаде плате

#### Члан 74.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Евиденција садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

### 9) Заштита плате и накнаде плате

#### Члан 75.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

## XII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

#### Члан 76.

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.

### **XIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 77.**

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Програм из претходног става доноси Управни одбор послодавца а о његовој примени стара се директор послодавца.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентивном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана

#### **Члан 78.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом

### **XIV НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 79.**

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 директор.

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.

## **XV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ С РАДА**

### **Члан 80.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, до правноснажног окончања тог кривичног поступка,
2. ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности,
3. ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. Закона о раду,
4. ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

### **Члан 81.**

Удаљење из става .1 тачка1-3. предходног члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

Удаљење из става .1 тачка 4. предходног члана може да траје од четири до 30 радних дана без накнаде плате

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. Закона о раду исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

### **Члан 82.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. Закона о раду, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. Закона о раду и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

## **XVI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **1)Измена уговорених услова рада**

### **Члан 83.**

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 84.

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 85.

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.

## 2) Премештај у друго место рада

#### Члан 86.

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.

## 3) Упућивање на рад код другог послодавца

#### Члан 87.

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.

## XVII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 88.

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

#### 1) Разлози за престанак радног односа

### Члан 89.

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 90.

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.

#### 2) Споразумни престанак радног односа

### Члан 91.

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.

#### 3) Отказ од стране запосленог

### Члан 92.

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.

#### 4) Отказ од стране послодавца

### Члан 93.

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 послодавца;
- 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 94.

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;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 90. став 1. тачке 1) – 5) овог Правилника.

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

#### Члан 95.

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 96.

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 97.

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 из члана 102. 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 протекла остављеног рока.

### **5)Отказни рок и новчана накнада**

#### Члан 98.

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 99.

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 100.

Директор послодавца као именовано лице а по престанку мандата, има право да буде распоређен на радно место код послодавца које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима.

Ако такво радно место не постоји престаје му радни однос уз право на исплату плате у трајању од 6 месеци у висини плате коју је имао у време престанка функције директора.

### **XVIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 101.

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 102.

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

#### Члан 103.

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.

### **XIX ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 104.

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.

## **XX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 105.**

Послодавац је дужан да обезбеди услове за несметани рад Синдиката а нарочито:

- да омогући представнику синдиката присуство седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,
- да се мишљења и предлози Синдиката размотре пре доношења одлука битних за материјални положај запослених,
- да уважи предлог и омогући избор представника синдиката у Управни и Надзорни одбор,
- Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.
- да омогући плаћено одсуство представнику синдиката ради обављања синдикалне функције а у складу са чланом 211. Закона о раду и обезбеди накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у предходних 12 месеци

Оснивач је дужан да опозове изабраног члана управног или надзорног одбора из редова запослених, на захтев предлагача, и замени новопредложеним, у року од најдуже 90 дана.

## **XXI КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

### **Члан 106.**

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 послодавца, сразмерно броју чланова.

### **Члан 107.**

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

## **XXII НАДЗОР**

### **Члан 108.**

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 109.

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

Члан 110.

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

Члан 111.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Центра број 110/3 - 248/12 од 26. марта 2012. године.

**Град Крагујевац**  
**Центар за развој услуга социјалне заштите**  
**„Кнегиња Љубица“ Крагујевац**  
**Број: 110/3 - 186/15**  
**У Крагујевцу, 30. јануар 2015. године**

**ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА**

---

Жива Живић