

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

**П РА В И Л Н И К О Р А Д У**

---

**Крагујевац, фебруар 2024. године**

Република Србија  
Град Крагујевац  
Центар за развој услуга социјалне заштите  
„Кнегиња Љубица“ Крагујевац  
Број: 110/3-520/24  
Датум: 29.02.2024. године  
Крагујевац

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. и став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС,113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и Статута Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац, бр. 110/1-2206/2020 од 16.11.2020. године и Статута о измени Статута број 110/1-523/23 од 04.04.2023. године, Управни одбор Центра „Кнегиња Љубица“ на седници одржаној дана 29.02.2024. године, донео је:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **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 запослених који нису уређени овим Правилником непосредно се примењују одредбе закона и других прописа којима се уређују права и обавезе из рада и по основу рада запослених у јавним установама.

#### **Члан 3.**

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**

#### **Права запослених**

#### **Члан 4.**

Запослени у складу са законом и овим Правилником има право:

- на одговарајућу плату;
- на безбедност и здравље на раду;
- на здравствену заштиту;
- на заштиту личног интегритета;
- на заштиту достојанства личности и друга права у случају болести;
- на заштиту од смањења или губитка радне способности;
- на материјално обезбеђење за време привремене незапослености;
- заштиту од злостављања на раду;
- 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.

## **Обавезе запослених**

### **Члан 5.**

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- 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.

## **Обавезе послодавца**

### **Члан 6.**

Послодавац је дужан да:

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

## **III ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

### **Члан 7.**

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација у смислу става 1. овог члана забрањена је у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду (позивањем на неки од основа из става 1. овог члана).

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

У случајевима дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом.

## **IV ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Услови за заснивање радног односа**

### **Члан 8.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које испуњава услове утврђеним законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом и да је

надлежни здравствени орган дао налаз којим се утврђује да је то лице способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

#### 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 код послодавца.

#### 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. алинеја 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 заштитом узбуњивача, 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 закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 2. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

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.

Уколико у уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се да је уговор о рад закључен на неодређено време.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор послодавца осим када је законом, овим Правилником и другим општим актима другачије одређено.

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

#### 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 правилника.

#### 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.

### Ступање на рад

#### Члан 16.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад дана утврђеног у уговором о раду сматраће се: болест запосленог, тежа болест члана уже породице запосленог, позив војних или државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова, природне непогоде или виша сила који су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад или је био спречен да одређеног дана ступи на рад (земљотрес, поплаве и сл.) застој у саобраћају као оправдана сметња да се радник јави на рад уколико му је ван места где ради.

Запослени је дужан да послодавцу достави документацију односно исправе надлежних органа ради доказивања разлога из става 3. овог члана.

### Пробни рад

#### Члан 17.

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

Послови за чије се обављање може закључити уговор о раду у смислу става 1. овог члана утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова.

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.

### Радни однос на одређено време

#### Члан 18.

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 изузев за случајеве за које је законом другачије одређено (рад на пројекту, замене привремено одсутног лица до његовог повратка, незапосленим лицу 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 и у другим случајевима утврђеним законом).

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

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.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

## **Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

### **Члан 19.**

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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.

### **Члан 20.**

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

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

Група послова - од 37,5 часова недељно, и то:

- непосредан рад на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите у центрима за социјални рад и установама социјалне заштите;
- стални непосредни рад са децом без родитељског старања у домовима за смештај деце.

Скраћено радно време из ст. 2. и 3. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

#### Члан 21.

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

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

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

#### Члан 22.

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

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

#### Члан 23.

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

#### Члан 24.

Запослени може обављати послове са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да испуњава посебне здравствене услове за рад на пословима са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

#### Члан 25.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године, не може да ради на пословима са повећаним ризиком без њеног пристанка.

Послодавац не може запослену жену распоредити да обавља послове са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

### **Радни однос са пуним и непуним радним временом**

#### Члан 26.

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.

### **Приправници**

#### Члан 27.

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 28.

За све новозапослене 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 новозапосленог.

#### Члан 29.

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике 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 траје девет месеци, односно са стеченим средњим образовањем, траје шест месеци.

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.

Послодавац 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.

### **Волонтери**

#### Члан 30.

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

Послодавац 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 31.

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.

## **V УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА**

#### Члан 32.

Директор заснива радни однос у складу са законом и оснивачким актом.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека времена на који је изабран, односно до разрешења дужности директора, пре истека периода на који је именован.

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

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 раду са директором, у име послодавца закључује председник управног одбора послодавца.

## **VI ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Образовање запослених**

#### Члан 33.

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

1) ако има потребе за додатним образовањем запосленог;



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

## **Стручно оспособљавање и усавршавање**

### **Члан 34.**

Послодавац је дужан да у складу са законом стручном раднику и стручном сараднику, односно другом запосленом обезбеди услове за прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина, кроз акредитоване програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити и друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

### **Члан 35.**

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

Едукација из става 1. овог члана подразумева:

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

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану стручног усавршавања у складу са делатношћу установе, који предлаже директор у складу са усвојеним годишњим програмом рада.

План који се односи на стручне раднике и стручне сараднике доноси се у складу са Планом развоја кадрова у социјалној заштити, који доноси министар надлежан за социјалну заштиту.

План који се односи на друге запослене код послодавца, доноси се у складу са потребама послодавца ради унапређења квалитета рада у установи.

Руководиоци организационих јединица установе дужни су да директору установе доставе предлог Плана до краја јуна текуће године за наредну годину, водећи рачуна о нивоу образовања запослених, области за које је запосленом издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају стручни радници, стручни сарадници и други запослени.

План из става 1. овог члана доноси управни одбор установе приликом усвајања годишњег програма рада установе и ставља запосленима на увид.

Послодавац својом одлуком одобрава стручним радницима и другим запосленима који у складу са законом имају обавезу стицања и обнављања лиценце похађање акредитованог програма обуке односно континуиране едукације, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Послодавац је дужан да свим запосленима који имају обавезу стицања и обнове лиценце, обезбеди благовремено и под истим условима право на континуирану едукацију водећи рачуна о несметаном функционисању и обављању делатности.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова: уписа семестра, полагања испита и набавку уџбеника, у складу са општим актом код послодавца.

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме послодавац није благовремено испунио обавезе из плана послодавца у погледу стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Планом и законом не може сносити последице.

### **Члан 36.**

Трошкови стручног усавршавања стручних радника и стручних сарадника обезбеђују се из средстава послодавца, 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.

## VII РАДНО ВРЕМЕ

### Појам радног времена

#### Члан 37.

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 38.

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

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

### Распоред радног времена

#### Члан 39.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

У организацији сменског рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. У том случају запослени може да ради најдуже 12 часова дневно односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

#### Члан 40.

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

За време штрајка послодавац 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 41.

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 20. овог правилника, 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.

## **Прерасподела радног времена**

### **Члан 42.**

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.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

## **VIII ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 43.**

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 44.**

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

### **Недељни одмор**

#### **Члан 45.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора.

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 46.**

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 47.

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 48.

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 радни дан;
- запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота - за пет радних дана;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:

- за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - најмање један, а највише четири радна дана;
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - најмање један а највише три радна дана;
- за средње образовање - најмање један а највише два радна дана;
- за нижи степен од средњег образовања - један радни дан;

3) услова рада:

- за рад на пословима из члана 20. овог правилника - од 6 до 10 радних дана;

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

- изузетне резултате рада - до пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом у складу са законом - за пет радних дана,
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако малолетно дете старије од 14 година по један радни дан,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

- 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 се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно - за седам радних дана;

6) 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.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 2. 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 49.

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.

Послодавац сачињава План коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину најкасније до 31. марта текуће године, на основу захтева који су запослени дужни да доставе до 15. марта текуће године.

#### Члан 50.

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 51.

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 52.

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.

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

#### Члан 53.

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 неискоришћеног годишњег одмора.

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

## Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

### Члан 54.

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

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

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма обуке односно континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм обуке односно континуиране едукације и повратак у место рада.

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

## Неплаћено одсуство

### Члан 55.

Послодавац може на захтев запосленог да омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању у једној календарској години, нарочито због:

- опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;

- учествовања на културним и спортским и другим такмичењима, манифестацијама и приредбама;

- ради неге теже оболелог члана уже породице у трајању од 30 радних дана;

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

Запослени има право на неплаћено одсуство укупно пет радних дана у току календарске године и у следећим случајевима:

- рекреативног одмора;
- посете сродницима у иностранству;
- обављање неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити.
- учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама.

Изузетно од става 1 овог члана, запосленом се може одобрити коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању на образложен захтев запосленог.

Неплаћено одсуство из става 1. и 2. овог члана одобрава послодавац на основу писменог захтева запосленог (уз одговарајућу документацију) који се подноси непосредном руководиоцу најмање седам дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти члана уже породице.

Члановима уже породице сматрају се лица из члана 49. став 5. овог правилника.

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

#### Члан 56.

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.

Након истека неплаћеног одсуства запослени је дужан да се врати на рад, у супротном запосленом престају сва права и обавезе из радног односа.

Запослени може да се врати на рад и пре истека времена неплаћеног одсуства.

### **Мировање радног односа**

#### Члан 57.

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 именованја 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.

## **IX ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Безбедност и здравље на раду**

#### Члан 58.

Општим актом у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављу на раду.

#### Члан 59.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са

прописима о безбедности и здравља на раду, као и да за примену мера безбедности и здравља на раду обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди да опрема за рад буде прилагођена запосленом, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту запосленог на раду буду благовремено и адекватно обезбеђена.

#### Члан 60.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство.

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад сноси послодавац.

Трошкове процене радне способности запослених у установи, ради утврђивања могућности одржања запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

#### Члан 61.

У случају када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и да напусти радно место, односно радну околину.

Запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе у случају из става 1. овог члана.

#### Члан 62.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Акт о процени ризика мора бити заснован на детаљном сагледавању свих технолошких и радних процеса и свих послова које обавља запослени и других услова рада на радном месту, средстава и опреме за личну заштиту запослених, препознавању и утврђивању свих опасности и штетности.

Акт о процени ризика нарочито мора бити заснован на резултатима претходних испитивања – мерења: радне околине, опреме и оруђа за рад, испитивања опасности (механичких у вези са карактеристикама радног места и коришћењем електричне енергије) и штетности које настају или се појављују у процесу рада (хемијских, физичких, биолошких, микроклиматских у погледу осветљености или климатских), штетности које проистичу из психичких и психофизичких напора, штетности које су везане за технолошки процес и организацију рада и других штетности у радном процесу при обављању послова и радних задатака одређених правилником, извршеним од стране правних лица са лиценцом у складу са прописима.

### **Осигурање запослених**

#### Члан 63.

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

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

### **Заштита омладине**

#### Члан 64.

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.

### **Заштита материнства**

#### **Члан 65.**

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.

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.

Запослени –један од родитеља са дететом до три године живота може да ради ноћу само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Права из става 3. и 4. овог члана имс си усвојилац, хранитељ односно старатељ детета.

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.

Пауза и скраћено радно време из става 6. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини одновне зараде, увећане за минули рад.

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

#### **Члан 66.**

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.

Право у смислу става 6. овог члана, остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

#### **Члан 67.**

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.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ко одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу закона о одредаба овог Правилника, а који се односе на престанак радног односа запосленог услед технолошких,

економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла

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

### **Члан 68.**

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.

## **X ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Плата**

#### **Члан 69.**

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником, другим општим актима послодавца и уговором о раду.

Плате запослених утврђују се Законом о платама у државним органима и јавним службама и утврђују се на основу :основице за обрачун плата, коефицијента; додатка на платуи обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основну плату запосленог чини производ основице и коефицијента.

Основицу и коефицијент за обрачун и исплату плата утврђује Влада уредбом.

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

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

#### **Члан 70.**

Поред елемената из става 2. овог члана, плате запослених садрже и део плате по основу радног учинка.

Уколико плата садржи и део плате по основу радног учинка, основна плата одређује се множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента.

Део плате по основу радног учинка одређује се процентуалним увећањем основне плате.

Процентуално увећање основне плате изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, броја и структуре опредељених осигураних лица, као и других критеријума и мерила утврђених актом из става 5. овог члана.

Влада утврђује корективне коефицијенте, највише процентуално увећање основне плате, критеријуме и мерила за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начин обрачуна плате.

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 71.**

Запослени има право на додатак на плату и то:

- време проведено у радном односу (минули рад ) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите
- за рад на дан државног и верског 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 (рад дужи од пуног радног времена)– 26% од основице,
- за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом.

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

#### Члан 72.

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.

### Минимална плата

#### Члан 73.

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.

### Накнада плате

#### Члан 74.

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

- одсуствовања са рада за време празника који је нерадни дан,
- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивање на позив државних и других органа,
- стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада;
- коришћења плаћеног одсуства због смрти члана уже породице (брачног друга, ванбрачног друга, деце, браће, сестара, родитеља, усвојеника, усвојиоца или старатеља),
- коришћења плаћеног одсуства за сваки случај добровољног давања крви.

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.

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

#### Члан 75.

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

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

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

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

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана

ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

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

## **Накнада трошкова**

### **Члан 76.**

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.

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

Временски најпогоднији превозник ближе се дефинише општим актом код послодавца или уговором о раду.

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

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

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

Накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи 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.

Право на дневницу се рачуна од часа поласка на службени пут до часа повратка.

Запосленом се исплаћује цела дневница за службени пут у трајању од 12 до 24 часа, а половина дневнице за службени пут у трајању од 8 до 12 часова.

Дневница се умањује за 30% ако је обезбеђен један од obroка.

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

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

Уколико послодавац упути 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.

## **Друга примања**

### **Члан 77.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три последње исплаћене просечне плате запосленог, а не ниже 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;

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са општим актом.

Као трошкови погребних услуга се сматрају уобичајени погребни трошкови, утврђени општим актом послодавца.

Право на трошкове погребних услуга остварује се на основу уредне документације, у висини приложених рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику.

Чланом уже породице сматрају се брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

#### Члан 78.

Запослени има право на јубиларну награду за 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите у износу од:

- 1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;
- 2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;
- 3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;
- 4) две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;
- 5) две и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 40 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

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

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

#### Члан 79.

Послодавац може да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

1. дуже и 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. тачка 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. тачка 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 до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима из става 1. тачка 6. овог члана висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

#### Члан 80.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ у следећим случајевима:

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

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

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

4) за побољшање социјално-материјалног положаја запослених;

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

#### Члан 81.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ за очување и побољшање радне способности, а ради превенције и одржавања здравствених, професионалних и радних способности запосленог, уколико не постоје законска ограничења.

Право на солидарну помоћ из става 1. овог члана, може да оствари запослени уколико испуњава један од следећих услова:

- да обављају послове: са повећаним напором или телесним напрезањем, који изискују нефизиолошки положај тела (дуготрајно стајање, седење, и сл.), који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.), са одговорношћу везаном за примање и преношење информација, коришћење одговарајућег знања и способности, одговорношћу у правилима понашања, одговорношћу за брзе измене радних процедура, интензитет у раду, просторна условљеност радног места, могућношћу стварања конфликтних ситуација и раду са странкама и новцем, одговорношћу у руковођењу, који изискују рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), рад у сменама, рад ноћу, приправност за случај интервенција, и сл.;

- да се лечи од аутоимуних или других болести ( дијабетес, обољења штитне или других жлезда, коштаног система, зглобова и мишића, лупус, спондилоза, реуматоидни артритис, мултипле МС, хепатитис, хипертензија, стрес и др.),

- да је добровољни давалац крви,

- да је имао оперативни захват,

- да је прележао COVID -19 или другу заразну болест поводом које је проглашена пандемија.

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана не може се исплатити, односно утврдити у износу мањем од 20% и већем од 50% висине, просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висину солидарне помоћи за одређену буџетску годину одређује директор у складу са планираним финансијским средствима, с тим да иста не може бити већа од солидарне помоћи исплаћене запосленима у органима Града за наведене намене.

Уколико послодавац у буџетској години исплати запосленима солидарну помоћ за побољшање материјалног положаја неће исплаћивати солидарну помоћ ближе дефинисану овим чланом.

Солидарна помоћ се исплаћује се на лични захтев запосленог који је дужан да уз захтев достави одговарајућу документацију оправданости захтева.

#### Члан 82.

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

### **Обрачун плате и накнада плате**

#### Члан 83.

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.

### **Евиденција плате и накнаде плате**

#### Члан 84.

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.

### **Заштита плате и накнаде плате**

#### Члан 85.

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 две трећине плате, односно до половине плате ако је њихов износ једнак или мањи од минималне зараде утврђене у складу са законом.

## **XI ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

#### Члан 86.

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.

## **XII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 87.**

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 88.**

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

Зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

## **XIII НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 89.**

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.

## **XIV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ С РАДА**

### **Члан 90.**

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 91.

Удаљење из става 1. тачка 1.-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, 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 исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### Члан 92.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде оствареног за месецпре привременог удаљења за време у коме је припала накнада зараде за 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.

## XV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### Измена уговорених услова рада

#### Члан 93.

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,

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена,

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 и

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, који су утврђени уговором о раду.

#### Члан 94.

Уз анекс уговора о раду 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, због одбијања закључења анекса уговора о раду у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим правилником, 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 95.

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, 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.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса у смислу одредаба овог члана.

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 уговора о раду.

### **Премештај у друго место рада**

#### Члан 96.

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 97.

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 дуже 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 упукао.

## **XVI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 98.

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

### **Разлози за престанак радног односа**

#### Члан 99.

Радни однос запосленом 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 100.

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 101.

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 102.

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 103.

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;
- 3) 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 не остварује 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 овим актом или уговором о раду;

Под повредом радне обавезе код послодавца сматра се и:

- одбијање обављања послова утврђених уговором о раду;
- одавање пословне, службене или друге тајне, утврђене законом или овим правилником;
- фалсификовање новчаних или сругих службених докумената;
- неблаговремено, несавесно и немарно извршавање послова;
- несавесно чување службених списа, података и ствари;
- не обавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
- одбијање давања података или давања нетачних података ван просторија послодавца ако је давање података прописано законом или прописом донетим на основу закона;
- изазивања веће материјалне штете, ако је до ње дошло умишљајем или из свесних намера;
- давања нетачних података којима се радници у установи доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа или онемогућава увид у списе који су раднику потребни за остваривање њихових права,
- одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- повреда права и обавеза везаних за статус радника у установи.
- недостојно, увредљиво и непримерено понашање према запосленима, корисницима и странкама;
- кршење кодекса професионалне етике у намери да се кориснику или другим лицима нанесе штета или да се себи или другом прибави противправна имовинска корист;
- злоупотреба права на одсуство у случају болести;
- понављање злостављања на раду, у складу са законом;
- одбијање прописаног здравственог прегледа;
- пушење на местима где је забрањено, у складу са законом;
- неизвршавање радне или друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
- изношење или давање нетачних података о послодавцу у средствима јавног информисања или на јавним скуповима, којима се нарушава углед послодавца, без одобрења директора;
- захтевање или примање од корисника услуга новца, поклона или других погодности.

#### Члан 104.

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 у року од три дана од дана наступања привремене 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;

Повредом радне дисциплине код послодавца сматра се и:

- ако неоправдано касни на посао и непоштује распоред дневног одмора;

- ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима,
- ако вређа лично достојанство других запослених.
- омета друге запослене у раду,
- изазива туче, свађе,
- сексуално узнемирава запослене или странке,
- недостојно и непримерено се понаша према запосленима,
- одбија да извршава налоге и радне задатке издате од стране непосредног руководиоца и директора установе и
- свако друго понашање које је у супротности са Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити и правилима понашања код послодавца.

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 и
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171 став1.-5. Закона о раду и овог Правилника.

#### Члан 105.

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.

### **Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере**

#### Члан 106.

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 може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 1. 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 107.

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 95. 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.

### **Отказни рок и новчана накнада**

#### Члан 108.

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 109.

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.

### **XVII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 110.

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 111.

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

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.

### **XVIII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 112.

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

1. уговор о обављању привремених и повремених послова
2. уговор о делу
3. уговор о стручном оспособљавању и усавршавању
4. уговор о допунском раду

### **XIX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### Члан 113.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

#### Члан 114.

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

#### Члан 115.

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

- годишњем извештају о раду;
- подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

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

#### Члан 116.

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

#### Члан 117.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 122. овог правилника, омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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

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

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

#### Члан 118.

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

- 1) обезбеди услове за обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност у складу са својим могућностима;
- 2) коришћење засебног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем у складу са својим могућностима;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

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

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

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

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

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

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

#### Члан 119.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, Правилник о раду, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким заводом за здравствено осигурање и др.).

#### Члан 120.

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

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

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

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

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

#### Члан 121.

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

#### Члан 122.

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

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

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

#### Члан 123.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, повећавање обима послова, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативних синдиката запослених (председник синдикалне организације, регионални повереник, члан органа синдиката,



представник запослених у органима управљања и надзора установе, члан републичких органа синдиката) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

## XX КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

### Члан 124.

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

### Члан 125.

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

## XXI НАДЗОР

### Члан 126.

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.

## XXII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 127.

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

### Члан 128.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац.

### Члан 129.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Центра за развој услуга социјалне заштите „Кнегиња Љубица“ Крагујевац број 110/3-1007/20 од 17.06.2020. године.



Предсеница Управног одбора

  
Билјана Антонијевић