

На основу члана 3. став 2. и 3. Закона о раду («Службени гласник РС» број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 33.став1.алинеја1. Статута Центра за социјални рад Лесковац, Управни одбор Центра, дана 22.01.2015. године, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Центру за социјални рад Лесковац (у даљем тексту: послодавац) и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права по основу рада.

Члан 2.

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

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.

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради ,
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца
- да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Запослени има право на штрајк у складу са законом, под условом да се обезбеди минимум процеса рада. Минимум процеса рада за време штрајка утврђује оснивач, у складу са законом, по прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да :

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и овим Правилником,
- запосленом обезбеди услове рада у смислу безбедности и здравља на раду,
- запосленом пружи обавештење о свим условима рада предвиђеним у уговору о раду,
- затражи мишљење синдиката у свим случајевима који су предвиђени законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота под условима утврђеним законом и које испуњава и друге услове за рад утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца као што су:

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

Члан 6.

Правилником о организацији и систематизацији послова могу се предвидети и други 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.

Члан 7.

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

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

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

Члан 8.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

Члан 9.

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

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

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

Члан 10.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 11.

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

ПЕРСОНАЛНИ ДОСИЈЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 12.

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

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

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

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

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

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

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

ПРИПРАВНИЦИ

Члан 13.

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 14.

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 који мора имати најмање 5 година радног искуства у социјалној заштити, у трајању до 60 часова.

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

Члан 15.

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

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

Лицу које у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправника са истим степеном школске спреме, директор послодавца може признати тај стаж као део приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

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

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

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

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

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

ВОЛОНТЕРИ

Члан 16.

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

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

Члан 17.

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.

СТРУЧНИ РАДНИЦИ И СТРУЧНИ САРАДНИЦИ

Члан. 18.

Стручни радници у центру су социјални радник, психолог, педагог, андрагог, специјални педагог, правник и социолог,

Стручни сарадници су лица друге одговарајуће струке, са стеченим високом образовањем на студијама првог или другог степена, односно на основним студијама, која обављају послове из своје струке у Центру.

Стручни радници и стручни сарадници учлањују се у Комору социјалне заштите.

СЛУЖБЕНА ЛЕГИТИМАЦИЈА

Члан 19.

Стручни радници центра имају статус и овлашћења службеног лица која доказују службеном легитимацијом.

Стручни радник користи службену легитимацију на начин регулисан подзаконским актом.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање запослених

Члан 20.

Послодавац може упутити запосленог на додатно образовање, и то:

- 1) ако се укаже потреба за додатним образовањем запосленог;
- 2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

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

Члан 21.

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

Стручно усавршавање

Члан 22.

Стручно усавршавање стручних радника услов је за напредовање и стицање, односно обнављање лиценце.

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

Послодавац је дужан је да стручном раднику и стручном сараднику обезбеди стручно усавршавање, у складу законом, а према плану стручног усавршавања. План стручног усавршавања доноси Центар, у складу са Планом развоја кадрова у социјалној заштити које доноси министар надлежан за социјалну заштиту на предлог завода за социјалну заштиту.

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

- 1) акредитоване специјализације стручних радника и стручних сарадника из области друштвених наука;
- 2) похађање акредитованог програма обуке,
- 3) континуирану едукацију
- 4) друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

Запослени и послодавац закључују уговор о стручном оспособљавању и усавршавању којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези стручног оспособљавања и усавршавања, односно обавезе након окончаног стручног усавршавања.

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

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

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

Члан 23.

Трошкове стручног усавршавања стручних радника и стручних сарадника сnose послодавац и стручни радници и стручни сарадници, у складу са законом.

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.

Члан 24.

Рад стручних радника и стручних сарадника у социјалној заштити јавно оцењује директор Центра, за сваку годину најкасније до 31. децембра, а на основу критеријума за оцењивање, професионално напредовање и награђивање стручних радника и стручних сарадника, у складу са подзаконским актима које доноси министар надлежан за социјалну заштиту.

На основу оцена које је добио, стручни радник и стручни сарадник може професионално напредовати и бити награђен.

Стручни радници који обављају стручне послове у Центру дужни су да поднесу захтев за издавање лиценце, у складу са законом.

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 25.

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

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

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

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 26.

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

Радно време запослених који непосредно раде на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите, износи 37,5 часова недељно као пуно радно време у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.

Члан 27.

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

Распоред рада, почетак и завршетак радног времена Центра утврђује оснивач уз сагласност наручиоца услуге.

Стручни радник центра за социјални рад који је распоређен на радно место на ком се обављају послови јавних овлашћења не може у радно време да ради на пружању услуга које по овом закону обезбеђује јединица локалне самоуправе.

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

Минимум процеса рада за време штрајка утврђује оснивач у складу са законом.

Члан 28.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је

неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

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

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

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

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

Уколико је радно време запосленог продужено на основу усменог налога, директор или непосредни руководиоца је обавезан да сачини писмени решење чим се за то стекну околности. Налог мора да садржи разлог и трајање прековременог рада.

Члан 29.

У центру за социјални рад приправност је посебан облик рада ван радног времена код којег запослени мора бити стално доступан (у приправности) да би, ако затреба, извршио неодложну интервенцију.

Приправност радним даном траје 16,5 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

План приправности доноси директор центра за социјални рад. Приликом доношења Плана, директор не може одредити трајање приправности по запосленом дуже од 8 сати дневно.

Уколико дође до извршења неодложне интервенције током приправности, прековремени рад не може трајати дуже од четири часа дневно по запосленом.

Запослени који је у приправности мора да буде доступан на службеном телефону на који може бити позван.

Запослени се мора јавити на посао у што краћем року.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 30.

Запослени за време приправности имају право на увећану плату у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, а најмање - за сваки сат приправности у висини 10 % вредности радног сата основне плате а за сате приправности на дан када се не ради или на дан државног празника у висини од 15% вредности сата основне плате.

Запосленом који је за време приправности позван да изврши неодложну интервенцију време ефективног рада по позиву рачуна се и исплаћује као прековремени рад.

Увећање плате по основу прековременог рада искључује увећање по основу приправности за исти период.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 5. овог члана најкасније у року од три месеца од протеча месеца у коме их је остварио. О слободним сатима се води евиденција.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из става 6 овог члана, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором. Право на исплату додатка на плату доспева задњег дана крајњег рока у коме је запослени требао да искористи слободне сате.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 31.

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

Члан 32.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Члан 33.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

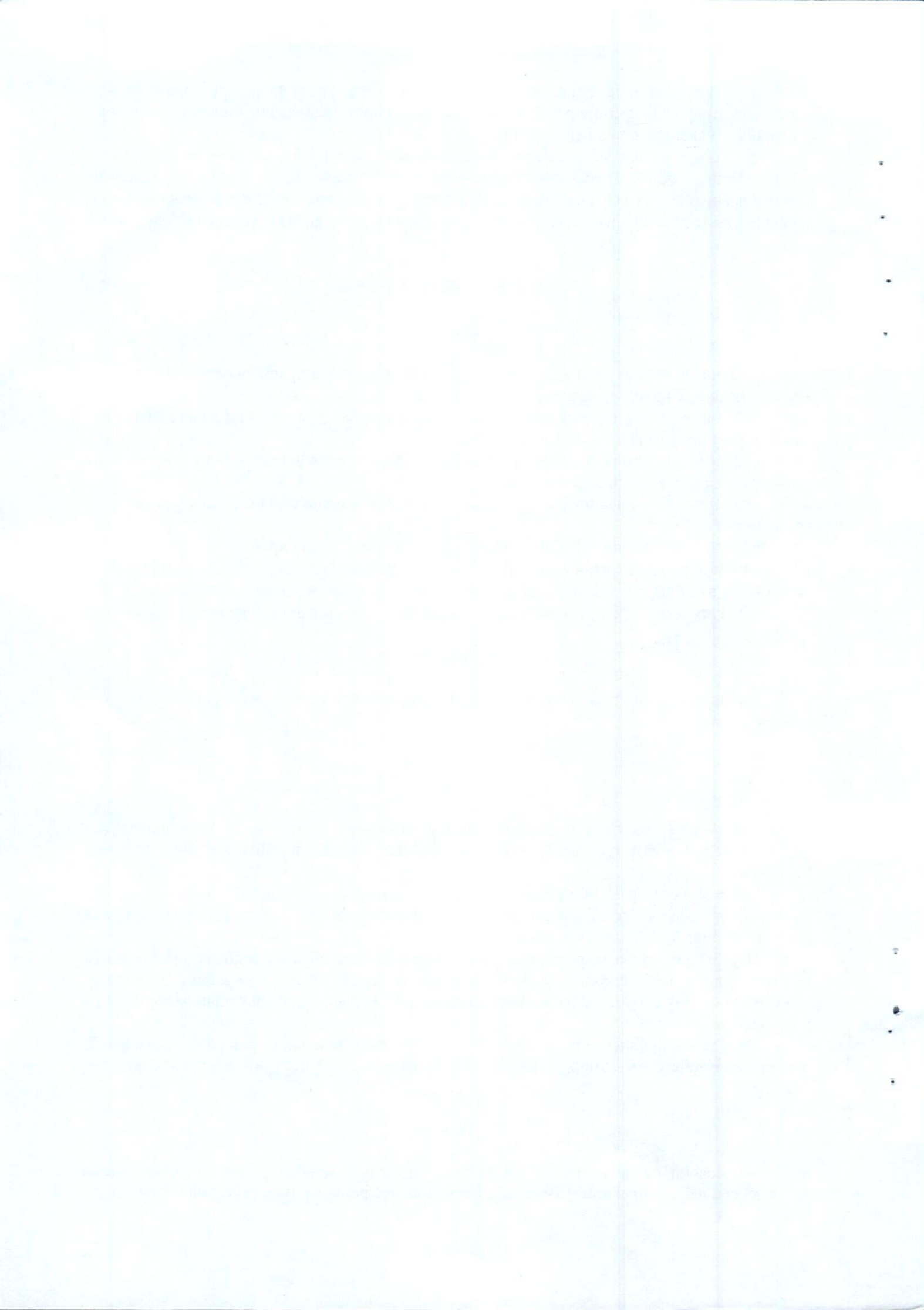
Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

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

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

Члан 34.

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 35.

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 36.

Годишњи одмор из претходног члана се увећава:

По основу радног искуства

- за сваке три пуне године радног искуства 1 радни дан

1. По основу стручне спреме

- за послове I, II и III степена сложености 1 радни дан

- за послове IV и V степена сложености 2 радна дана

- за послове VI и VII степена сложености 3 радна дана

2. По основу сложености и одговорности посла

- стручним радницима 1 радни дан

- руководиоцима служби и шефу рачуноводства 2 радна дана

- директору 3 радна дана

3. По основу социјалних услова

- родитељу са дететом до 14 година 2 радна дана

- самохраном родитељу са дететом до 14 година 3 радна дана

- запосленом који у својој породици издржава дете са посебним потребама или одрасло лице коме је потребна туђа нега и помоћ

2 радна дана

4. По основу здравствених услова

- инвалиду или војном инвалиду 3 радна дана

- запосленом са утврђеним телесним оштећењем 2 радна дана

- запосленом оболелом од теже болести 1 радни дан

Годишњи одмор запосленог не може да траје дуже од 40 радних дана за календарску годину за коју се утврђује.

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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 39.

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 породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године

Члан 40.

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

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

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

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

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

Члан 41.

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 неискористеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете

Члан 42.

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

- | | |
|---|------------------|
| - ступање у брак запосленог. | 5 радних дана |
| - порођај супруге запосленог. | 5 радних дана |
| - тежа болест члана уже породице. | 7 радних дана |
| - ступање у брак детета запосленог. | 3 радна дана |
| - смрт члана уже породице. | 5 радних дана |
| - смрт родитеља брачног друга, брата и сестре брачног друга. | 3 радна дана |
| - смрт чланова шире породице (баба и деда запосленог и други крвни сродници запосленог). | 1 радни дан |
| - селидбе домаћинства. | 3 радна дана |
| - полагање стручног или другог испита. | 2 радна дана |
| - дипломски испит. | 3 радна дана |
| -дипломске академске студије - мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората). | 5 радних дана |
| - добровољно давање крви или ткива. | 2 узастопна дана |
| - учествовање на сусретима синдиката запослених. | до 5 радних дана |
| - заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом у зависности од размера последица елементарне непогоде. | до 5 радних дана |

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

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

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

Члан 45.

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

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

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

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

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

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно.

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

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.

Запосленој за време трудноће и запослена која доји дете, мајци са дететом до три године живота, родитељу који се самостално брине и стара о детету до седам година старости или детета које је инвалидно лице или лице умерено до тешко ометено у развоју, може се одредити приправност и рад по позиву само уз његову писмену сагласност.

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.

Члан 48.

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.

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 49.

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са Законом и уговором о раду.

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

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

Члан 50.

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

Члан 51.

Запослени има право на увећану плату и то:

- за време приправности - за сваки сат приправности најмање 10 % вредности радног сата основне плате а за сате приправности на дан када се не ради или на дан празника у висини од 15% вредности сата основне плате
- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице
- за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате - 26% од основице
- за прековремени рад и неодложну интервенцију по позиву – 26% од основне плате
- по основу временаведеног на раду (минули рад) за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду

Члан 52.

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.

Члан 53.

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

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

Члан 54.

Запослени има право на накнаду трошкова у вези са радом и то:

1. за долазак и одлазак са рада (редован рад и рад по позиву), у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,
2. за време проведено на службеном путу у земљи,
3. за време проведено на службеном путу у иностранству,
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
5. за исхрану у току рада, ако послодавац није обезбедио на други начин

6. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнада трошкова из става 1. тачке 5. и 6. овог члана, урачуната је у елементима за обрачун и исплату основне плате и плате по основу радног учинка из члана 51. овог Правилника.

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

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

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

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

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

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

Члан 55.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

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

Члан 56.

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

Награда из претходног става се додељује:

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

Члан 57.

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

- дуже и теже болести,
- куповине лекова и помагала за случај дуже и теже болести
- отклањање последица елементарне непогоде.

Члан 58.

Средства за исплате накнада трошкова и других примања предвиђених овим Правилником обезбеђују послодавац из Буџета и других извора средстава.

Члан 59.

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

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

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

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

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

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

Запослени коме је зарада и накнада зараде 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.

Члан 60.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

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

Члан 61.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде 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 зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

Члан 62.

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

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

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

Члан 63.

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

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

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

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

Члан 64.

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

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

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

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

VII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 65.

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.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 66.

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 67.

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

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 68.

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 надокнађује, утврђује трочлана комисија коју именује директор.

Постојање штете коју је изазвао директор, њену висину, околности под којима је настала, и како се она надокнађује, 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.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ С РАДА

Члан 69.

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 70.

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 у смислу чл. 165. и 166. Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

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

Члан 71.

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

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

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 72.

Послодавац може запосленом понудити измену уговора о раду:

- 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 - ради спровођења безбедности и здравља на раду,
- 5 - ради премештаја на исте или друге послове, односно радно место, као меру за непоштовање радне дисциплине, односно извршења злостављања на раду,
- 6 - ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду,
- 7 - због накнаде штете
- 8 - ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11. Закона о раду

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 73.

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

Члан 74.

Радни однос престаје:

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

Члан 75.

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 76.

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 77.

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 78.

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 неостварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

3
Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради утврђује комисија у саставу од три члана најмање истог степена стручне спреме.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду
- 6) изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодаца
- 7) недостојно, увредљиво и непримерено понашање према грађанима и другим странкама
- 8) кршење кодекса професионалне етике у намери да се кориснику или другим лицима нанесе штета или да се себи или другом прибави противправна имовинска корист
- 9) одбијање давања података или давања нетачних података ван просторија послодавца у случајевима прописаним Законом
- 10) злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад
- 11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује
- 12) понављање злостављања на раду, у складу са законом
- 13) одбијање прописаног здравственог прегледа
- 14) пушење на местима где је забрањено, у складу са законом
- 15) неизвршавање радне или друге обавезе у смислу прописа о штрајку
- 16) изношење или давање нетачних података о послодавцу у средствима јавног информисања или на јавним скуповима, којима се нарушава углед послодавца, без одобрења директора
- 17) захтевање или примање од корисника услуга новца, поклона или других погодности

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

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

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

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 60. став 1. тачке 1) – 5) овог правилника.

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

Члан 79.

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 80.

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

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

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

Члан 81.

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 80 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 82.

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 од 65 % основне зараде.

Члан 83.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена запосленом на радном месту или на његовој адреси пребивалишта или боравишта, 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 84.

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

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

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

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 запосленом на радном месту или на његовој адреси пребивалишта или боравишта 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 86.

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

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, образује се одбор за преговоре.
Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 91.

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

XVII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 92.

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.

На остала питања која се односе на безбедност и здравље на раду примењују се одредбе Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

XVIII НАДЗОР

Члан 93.

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.

XIX ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 94.

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

Члан 95.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра.

Члан 96.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Центра бр: 110-00-1060 од 08.08.2006.г., и 110-00-2593 од 30.12.2010.г.

У Лесковцу

Бр. 24/15

Дана: 22. 01. 2015. год

Објављен: 22. 01. 2015. год.

Ступио на снагу: _____ год

ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА



Дејан Цакић

