

На основу члана 3. ст. 6. Закона о раду (Сл. гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 Одлука УС РС и 95/2018), члана 88. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији(Сл. гл. РС бр. 29/2019), Закона о социјалној заштити (Сл. гласник РС бр. 24/11) и члана 23. Статута број 684-110/1-3/12 од 19.04.2012. год., Управни одбор Центра за породични смештај и усвојење Београд је на својој 4 електронској седници одржаној дана 11.07.2019. године, донео:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим правилником, у складу са законом, другим прописима и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца, и то: заснивање радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнаде зараде и друга примања; забрана конкуренције; накнада штете; престанак радног односа и друга питања од значаја за запосленог и послодавца као и лица ангажована ван радног односа.

Послодавац у смислу овог Правилника је Центар за породични смештај и усвојење Београд (у даљем тексту: Центар).

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог и Центра која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одредбе закона, других прописа и Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

#### **Члан 3.**

О остваривању права, обавеза и о одговорностима запослених одлучују директор Центра, Управни одбор Центра (када је надлежан за одлучивање о правима запослених у складу са законом, оснивачким актом Центра или Статутом Центра) или запослени којег они овласте.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику и садржи права, обавезе или одговорности која се преносе.

Овлашћење из става 1. овог члана може се опозвати без посебног образложења.

### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

Услови за заснивање радног односа

#### **Члан 4.**

Центар може да заснује радни однос са лицем које има најмање 15 година

живота и испуњава услове за рад предвиђене законом и посебне услове за рад предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова Центра за породични смештај и усвојење Београд којим се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други услови за рад на појединим пословима у Центру.

Начин и поступак заснивања радног односа

#### **Члан 5.**

Запослени може засновати радни однос у Центру на неодређено или одређено време, у складу са законом и овим правилником, на основу претходно донете одлуке директора Центра о потреби заснивања радног односа.

Одлуком из става 1. овог члана директор утврђује врсту радног односа, односно дужину трајања радног односа уколико се радни однос заснива на одређено време.

#### **Члан 6.**

Избор кандидата за пријем у радни однос врши се расписивањем конкурса, ако то није другачије одлучено одлуком директора.

У случајевима када за то постоје оправдане потребе, директор Центра може одлучити да се ради заснивања радног односа за обављање одређених послова не објави оглас.

Одлуком из става 1. овог члана директор утврђује рок за пријављивање кандидата на оглас, потребну документацију и рок за одлучивање о изабраном кандидату.

О извршеном избору кандидата директор Центра је дужан да обавести све кандидате.

Документа за испуњеност услова за рад

#### **Члан 7.**

Лице које заснива радни однос дужно је да приликом заснивања радног односа достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Центар не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене законом и друге услове за рад предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова Центра.

Центар може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Контролу из става 3. овог правилника обавиће правник-секретар у Центру.

#### **Члан 8.**

Правник-секретар у Центру је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу; условима рада; организацији рада и пословању Центра; правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом; испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа; забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа.

### **Члан 9.**

Директор Центра врши проверу – контролу да ли је лице са којим заснива радни однос обавештено у складу са чланом 8. овог правилника.

Уговор о раду

### **Члан 10.**

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и директор Центра.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор Центра.

Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава Центар.

Ако се не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је даном ступања на рад заснован радни однос на неодређено време.

### **Члан 11.**

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 плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, накнаде плате, додатка на плату и друга примања запосленог у складу са законом, Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији и овим правилником;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право у складу са законом, Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији и овим правилником;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена у складу са Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији и овим правилником;
- 14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде и друга права и обавезе;
- 15) повреде радне обавезе у складу са прописима и овим правилником.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, других прописа, и овог правилника.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

---

## **Члан 12.**

Пре потписивања уговора о раду треба извршити контролу да ли су сви подаци исправно унети у Уговор о раду.

Ступање запосленог на рад

## **Члан 13.**

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
- 2) смртни случај члана уже породице;
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

Пробни рад

## **Члан 14.**

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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

## **Члан 15.**

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду директор Центра може, из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне

извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

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

Радни однос на одређено време

#### **Члан 16.**

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

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

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

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) 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 3. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу.

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

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

#### **Члан 17.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

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.

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

#### **Члан 18.**

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.

#### **Члан 19.**

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне 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 основу следећих смерница:

1) I група послова – од 35 часова недељно, и то:

(1) стални непосредни рад са душевним болесницима;

(2) стални непосредни рад са лицима теже и тешко ометеним у менталном развоју и лицима оболелима од аутизма.

2) II група – од 36 часова недељно, и то:

(1) стални непосредни рад са лицима умерено ометеним у менталном развоју;

(2) стални непосредни рад са децом са поремећајима у друштвеном понашању у заводима за васпитање деце и омладине;

(3) стални непосредни рад са старим лицима која имају психичке сметње, као и са непокретним и полупокретним лицима, смештеним у стационарима установа за смештај старих;

(4) стални непосредни рад на прихвату и збрињавању лица која се нађу у скитњи (прихватилиштима);

(5) стални непосредни рад на прихвату и збрињавању лица у установи за телесно-инвалидна лица са очуваним менталним способностима, у установи за слепа лица;

3) III група – од 37,5 часова недељно, и то:

(1) непосредан рад на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите у центрима за социјални рад и установама социјалне заштите;

(2) стални непосредни рад са децом без родитељског старања у домовима за смештај деце.

4) IV група послова – од 38 часова недељно, и то:

(1) стални рад у котларницама (ложионица на чврсто гориво) и рад у перионици;

(2) стални рад ноћу (од 22.00 до 06.00 часова наредног дана) – ноћни чувар.

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

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.

Одуку о коришћењу одмора доноси директор Центра на основу приложеног налаза службе медицине рада и у периоду када се може обезбедити несметано обављање послова запосленог 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.**

Радни однос са непуним радним временом

#### **Члан 25.**

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

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

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

#### **Члан 26.**

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 11. овог правилника, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) начин и рокове подношења извештаја о раду.

Запослени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија послодавца, односно од куће и када уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу ст. 1. и 2. овог члана.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим правилником.

Запосленом који обавља послове ван просторија послодавца, послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

Приправници

#### **Члан 27.**

Ради стручног оспособљавања за самостални рад за који је законом или Правилником о организацији и систематизацији послова Центра прописан обавезни приправнички стаж, може се засновати радни однос са приправником, на неодређено време.

Дужина трајања приправничког стажа се утврђује актом Установе, у складу са



законом или другим прописима.

Запослени који је засновао радни однос у Установи у својству приправника дужан је да у року од шест месеци од истека приправничког стажа положи стручни испит у складу са прописима или уговором о раду.

За време приправничког стажа приправник има право на плату у висини од 80% од основне плате за наведене послове као и на накнаду трошкова и друга примања.

Уколико приправник не положи стручни испит у уговореном року, престаје му радни однос у Установи истеком рока из става 3. овог члана.

Изузетно од става 1. овог члана, са незапосленим лицем које се оспособљава за обављање одређених послова се може, у складу са законом, закључити и уговор о стручном оспособљавању и усавршавању или уговор о волонтерском раду, без заснивања радног односа у Центру.

### III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Додатно образовање

#### **Члан 28.**

Запослени се може упутити 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.

Директор решењем упућује запосленог на додатно образовање под условом да одсуство запосленог не ремети процес и организацију рада и да је запослени доставио одговарајуће доказе.

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

#### **Члан 29.**

Директор 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.

Запослени и послодавац закључују уговор о стручном оспособљавању и усавршавању из става 1. овог члана, којим се регулишу међусобна права и обавезе у вези стручног оспособљавања и усавршавања, односно обавезе након окончаног стручног оспособљавања и усавршавања.

Трошкове оспособљавања и стручног усавршавања за све запослене, за потребе послодавца у складу са Планом који доноси ресорни министар, сноси Центар.

Друга права и обавезе у вези стручног усавршавања и оспособљавања запослени остварују у складу са законом, другим прописима и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији.

#### **Члан 30.**

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.

### **Члан 31.**

Центар упућује запосленог на стручно усавршавање према Плану усавршавања (у даљем тексту: План), у складу са делатношћу Центра, који предлаже директор у складу са одобреним 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, доноси се у складу са потребама Центра ради унапређења квалитета рада у Установи.

Реализатори едукативних програма за стручне раднике Центра дужни су да директору 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 Центра приликом усвајања годишњег Програма рада и ставља запосленима на увид.

### **Члан 32.**

Директор 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).

### **Члан 33.**

Директор је дужан да свим запосленима који имају обавезу стицања и обнове лиценце, обезбеди благовремено и под истим условима право на континуирану едукацију у смислу члана 31. Правилника.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу надокнади све трошкове, осим ако је до прекида дошло услед оправданих разлога.

### **Члан 34.**

Запослени кога директор упуту на стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова: уписа семестра, полагања испита и набавку уџбеника.

### **Члан 35.**

Запослени са одговарајућом лиценцом, коме директор није благовремено испунио обавезе из Плана Центра у погледу стручног оспособљавања и

усавршавања, у складу са Планом и законом не може сносити последице.

#### IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

##### **Члан 36.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена за рад на одређеним радним местима, када је то неопходно због организације и процеса рада.

Радна места, случајеви и услови под којима се може уводити непуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова Центра за породични смештај и усвојење Београд.

Директор је дужан да у року од 30 дана пре указане потребе запослене обавести о доступности послова са пуним и непуним радним временом оглашавањем обавештења на огласној табли установе.

Директор је дужан да пре објављивања обавештења упозна синдикат и размотри његово мишљење о оправданости послова са непуним радним временом.

##### **Члан 37.**

Приправност и рад по позиву

Ради обезбеђивања доступности услуга или обезбеђивања пружања услуга неодложних интервенција, Центар уводи приправност и рад по позиву.

Трудници, мајци са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седам година или детета које је инвалидно лице или лице умерено до тешко ометено у развоју може се одредити приправност, рад по позиву и прековремени рад само уз његову писмену сагласност.

##### **Члан 38.**

Приправност је посебан облик рада ван радног времена код којег запослени не мора бити присутан у Центру, али мора бити стално доступан ради извршења неодложне интервенције.

План приправности и одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

Право на додатак на плату за приправност утврђује се решењем које доноси директор за сваки сат који је запослени провео у приправности.

Запослени који је у приправности мора да обавести непосредног руководиоца о броју службеног телефона на који може бити позван.

Запослени се мора јавити одмах на посао ради извршења неодложне интервенције.

На приправност и рад по позиву примењују се одредбе закона којим се уређује социјална заштита.

За време проведено у приправности, кад запослени не ради, има право на увећану плату у складу са законом.

Приправност радним даном траје до 16 сати, а суботом, недељом и празником

до 24 сата.

Сати за време приправности и рада по позиву за исти временски период се међусобно искључују.

Прековремени рад

#### **Члан 39.**

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

– наступања или очекивања непосредног наступања околности које се сматрају вишом силом (епидемија, земљотрес, пожар, поплава, друге елементарне непогоде);

– потребе спречавања изненадног наступања материјалне штете која прети Центру;

– потребе спречавања угрожавања живота и здравља хранитеља и деце на хранитељству или наступања потребе да се обезбеде хитне и неодложне услуге стручног рада;

– наступања изненадног повећања обима рада Центра услед потребе да се обезбеди збрињавање већег броја лица у стању социјалне потребе;

– изненадног квара на уређајима;

– замене изненадно одсутног радника;

уведеног дежурства, у складу са законом и овим правилником.

Запосленом се пре почетка обављања прековременог рада из става 1. овог члана издаје налог за прековремен и рад са разлозима и трајањем прековременог рада.

Уколико је радно време запосленог продужено на основу усменог налога, директор или непосредни руководилац је обавезан да сачини писмени налог у року од 48 сати.

Рад дужи од пуног радног времена може трајати док трају околности због којих је одређен, али не дуже од времена утврђеног законом.

#### **Члан 40.**

Директор је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених

#### **Члан 41.**

Запослени који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад у складу са законом и Колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији.

На писмени захтев запосленог прековремени рад из става (1) овог члана прерачунава се у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става (2) овог члана најкасније у току наредног месеца.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у

току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

Скраћено радно време

#### **Члан 42.**

Радно време запослених у Центру скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запослених, у складу са критеријумима утврђеним актом о процени ризика и ПКУ.

Пуно радно време може бити краће за запосленог који ради на пословима непосредног откривања, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите и износи 37,5 часова недељно, у складу са Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији.

#### **Члан 43.**

Директор може спровести контролу оправданости давања налога за прековремени рад,

Директор проверава да ли је налог за прековремени рад оправдан са аспекта искоришћености редовног радног времена и радног учинка.

Проверу – контролу из става 1. овог члана врши лице које директор овласти.

4. Распоред радног времена

#### **Члан 44.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

#### **Члан 45.**

Почетак, дужину трајања и завршетак дневног радног времена запослених у Центру и распоред радног времена запосленог у оквиру укупног недељног и годишњег фонда радних часова утврђује директор Центра, у складу са законом, Правилником о раду Центра и захтевима процеса рада.

Индивидуализовани распоред радног времена за све запослене утврђују руководиоци служби, у складу са одлуком о радном времену, упутствима и налозима директора Центра.

Руководилац је у обавези да запосленог обавести о распореду и промени распоред радног времена најмање седам дана унапред, осим у случају потребе посла због наступања непредвиђених околности и увођења прековременог рада, када рок износи 48 часова унапред.

Прерасподела радног времена

#### **Члан 46.**

Директор 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 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

#### **Члан 47.**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

#### **Члан 48.**

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

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

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

#### **Члан 49.**

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 директор Центра.

Дневни одмор

#### **Члан 50.**

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

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

## Недељни одмор

### **Члан 51.**

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

Изузетно, ако запослени 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.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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.

## Годишњи одмор

### **Члан 52.**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији и Правилником о раду Центра.

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.

### **Члан 53.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана, а изузетно у складу са Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији у трајању до 40 радних дана.

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

1) радног искуства:

– за сваке три године рада у радном односу – један дан;

– запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота – за 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 – 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 – три радна дана;

– за средње образовање – два радна дана;

– за нижи степен од средњег образовања – један радни дан;

3) услова рада:

- рад на терену-пет радних дана
- рад са странкама-три радна дана
- стални рад на компјутеру-три радна дана
- остали запослени- један радни дан

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

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

– изузетне резултате рада – пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

– инвалиду рада – 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;

б) контакта са корисницима:

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

Самохраним родитељем у смислу 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 одлуком директора.

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 2. тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег



одмора у трајању до 40 радних дана.

#### **Члан 54.**

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

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

#### **Члан 55.**

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

#### **Члан 56.**

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

#### **Члан 57.**

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

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

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

#### **Члан 58.**

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем

одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

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

#### **Члан 59.**

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

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

#### **Члан 60.**

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

Плаћено одсуство

#### **Члан 61.**

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

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

12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – седам радних дана;

13) смрти сродника – један радни дан.

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

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

– један радни дан за сваки испит;

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

1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

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

## **Члан 62.**

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

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само у случају када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

## **Члан 63.**

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

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

Неплаћено одсуство

## **Члан 64.**

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

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

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

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење

неплаћеног одсуства и у дужем трајању ако то не ремети проц и организацију рада, нарочито због:

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

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

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

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Под одговарајућим доказима из става 7. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну установу и дужини трајања образовања; потврда о учешћу у пројекту или стручној групи; потврда о боловању – дознака за члана уже породице и други докази којима се недвосмислено доказује разлог подношења захтева за плаћено одсуство и неплаћено одсуство.

#### **Члан 65.**

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

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

### **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 66.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

#### **Члан 67.**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Директор је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Директор, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

#### **Члан 68.**

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

#### **Члан 69.**

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

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

#### **Плата**

#### **Члан 70.**

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

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

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

#### **Члан 71.**

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

#### **Члан 72.**

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

Послодавац води евиденцију о времену проведеном на раду запослених.

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

#### **Додатак на плату**

#### **Члан 73.**

Запослени има право на додатак на плату за:

1) време provedеног у радном односу (за минули рад) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;

2) за рад на дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110% од основице;

3) за рад ноћу (између 22.00–06.00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;

4) за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – 26% од основице;

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

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

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

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

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

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

#### **Члан 74.**

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

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

#### **Члан 75.**

Установе социјалне заштите и пружаоци услуга социјалне заштите, уз претходно прибављању сагласност оснивача, могу обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима, у складу са законом.

Средства из става 1. овог члана могу се користити за унапређења квалитета рада установе и њених корисника, а ради задовољења додатних потреба корисника као и побољшања материјалног и социјалног положаја запослених и то ако запослени: због потреба корисника поред послова на којима је ангажован, ради и послове који нису у опису његовог радног места; врши дужност непосредног

старатеља корисника; поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог.

Расподела средстава из става 2. овог члана вршиће се на основу одлуке послодавца, у складу са општим актом, највише у висини од 25% месечно од просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Минимална зарада

#### **Члан 76.**

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

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

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

Накнада плате

#### **Члан 77.**

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
- 3) одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан у складу са законом;
- 4) стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада.

#### **Члан 78.**

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

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

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

#### **Члан 79.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне зараде у

претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

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

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

### **Члан 80.**

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

Накнада трошкова

### **Члан 81.**

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

1) за долазак и одлазак са рада (редован рад и рад по позиву) у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

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

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

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

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

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



превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

### **Члан 82.**

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

Друга примања

### **Члан 83.**

Запослени има право и на друга примања, и то:

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

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

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

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

Трошковима погребних услуга сматрају се уобичајени погребни трошкови који обухватају најједноставнији сандук, покров и надгробни знак (крст или пирамида), трошкове превоза тела, упоа и обезбеђивања гробног места, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за остваривање права из става 1. тачка 2) и става 2. овог члана прилажу се:

- Извод из матичне књиге умрлих (фотокопија),
- Рачуни о трошковима сахране (оригинал или оверена фотокопија),
- Извод из матичне књиге рођених и венчаних (фотокопија).

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

### **Члан 84.**

Послодавац може запосленом, у складу са финансијским могућностима, на основу достављених доказа, да исплати солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка инвалидности запосленог код послодавца;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћи самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;
- 7) уништења или оштећења имовине услед елементарне непогоде или више силе, у висини до две просечне зараде у Републици Србији.

Докази из става 1. овог члана су: потврда о спречености за рад запосленог или члана његове уже породице; извештај лекара специјалисте о потреби за медицинским помагалом, извршавањем хируршке интервенције, односно коришћењу одговарајућих лекова; потврда органа локалне самоуправа или другог органа о уништењу или оштећењу имовине и друге исправе којима се доказује потреба за пружањем помоћи.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Дужом болешћу у смислу става 1. овог члана сматра се болест која траје дуже од три месеца непрекидно. Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

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

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

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

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ и 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;

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 7. тач. 1), 3) и 4) овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 7. тач. 1) и 3) остварује један запослени.

## **Члан 85.**

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу; у установи социјалне заштите.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду у висини 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.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у висини 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 почев од 1. јануара 2020. године.

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.

Исплата јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право у складу са ставом 1. овог члана.

#### **Члан 86.**

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, да обезбеди запосленима новогодишњи поклон из прихода Центра.

Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа..

О остваривању права из става 1. овог члана послодавац доноси одлуку којом се утврђује и висина износа средстава која су обезбеђена за поједине намене у току календарске године у којој је одлука донета.

#### **Члан 87.**

Послодавац може из прихода Центра:

- уплати запосленом премију за добровољно пензијско осигурање,
- уплати запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
- обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом 8. марта.

#### **Члан 88.**

Послодавац може из прихода Центра, запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам из става 1. овог члана послодавац може да одобри под следећим условима:

1) износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

3) повраћај зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу, у односу на месец у којем је исплаћен зајам;

4) зајам се поново не може одобрити док се у потпуности не врати ранији зајам.

Иницијативу за добијање зајма даје репрезентативни синдикат у установи, а послодавац је дужан да у року од 15 дана одговори на поднету иницијативу.

#### **Члан 89.**

Пре потписивања одлуке о исплати других примања запосленом врши се контрола исправности унетих података и могућности исплате у складу са важећим прописима.

Контролу из става 1. овог члана врши овлашћено лице послодавца.

#### **Члан 90.**

Центар може обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима, у складу са законом.

Средства из става 1. овог члана могу се користити за унапређење квалитета рада установе и њених корисника, а ради задовољења додатних потреба корисника као и побољшање материјалног и социјалног положаја запослених, и то ако запослени: због потреба корисника поред послова на којима је ангажован, ради и послове који нису у опису његовог радног места; врши дужност непосредног старатеља корисника; поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог.

Расподела средстава из става 2. овог члана вршиће се на основу одлуке директора, у складу са актом о расподели прихода из става 1. овог члана, највише у висини од 25% месечно од просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

### **VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### **Члан 91.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције), као и забрану конкуренције у року до две године по престанку радног односа код послодавца ако је уговором о раду утврђена новчана накнада за забрану конкуренције у одговарајућој висини.

Забрана конкуренције може да се утврди уговором о раду само ако запослени ради на пословима на којима може да стекне нова, посебно важна технолошка

знања, широк круг пословних партнера или може да дође до сазнања о пословним информацијама и тајнама послодавца.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

## IX НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 92.

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

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

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

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности – утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5. овог члана, прави се записник у коме се наводи:

- 1) постојање штете и њена висина;
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао;
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу записника из става 6. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### Члан 93.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

### Члан 94.

Послодавац може, у складу са законом, 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

80. овог правилника;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 81. овог правилника;

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 или друга права;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;

б) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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 става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1) и 3) и става 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

#### **Члан 95.**

Уз 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.

#### **Члан 96.**

Пре доставе анекса из члана 94. овог правилника врши се контрола исправности у смислу да ли садржи све потребне податке и да ли је правилно означен члан основног уговора који се мења.

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

Премештај у друго место рада

#### **Члан 97.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

Запослени се не може преместити у друго место рада без своје сагласности, и то ако је запослени: особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, родитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

Упућивање на рад код другог послодавца

#### **Члан 98.**

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 да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 97. тачка 2) овог правилника.

#### **Члан 99.**

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

### **XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 100.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе 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.

Изузетно, 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.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2) овог члана подразумева се имовина послодавца процењене вредности веће од 500.000,00 динара (или други износ).

#### **Члан 101.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 100. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

1) кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правноснажном одлуком, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 102.**

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

### **XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

Разлози за престанак радног односа

#### **Члан 103.**

Радни однос, у складу са законом, 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 104.**

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 105.**

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 106.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, 15 дана (најмање 15 дана) пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

#### **Члан 107.**

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

У случају из става 1. тачка 1) овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прати се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

#### **Члан 108.**

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

- 1) несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду – ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о запосленом, пословне уговоре послодавца, финансијско пословање или план рада послодавца или другу тајну у складу са законом.
- 6) поступа супротно забранама утврђеним Законом о социјалној заштити и Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити
- 7) Не поштује одредбе Етичког кодекс

#### **Члан 109.**

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

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долази 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) 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) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) одбије оцену здравствене способности а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;
- 8) неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
- 9) се недолично понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом;
- 10) послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом

послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 4. тачке 3) и 4) овог члана сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 4. овог члана.

#### **Члан 110.**

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

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

#### **Члан 111.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 107. и 108. 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.

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.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

#### **Члан 112.**

Пре потписивања акта из члана 111. овог правилника треба извршити контролу да исти садржи све прописане елементе.

Контролу из става 1. овог правилника врши овлашћено лице послодавца.

#### **Члан 113.**

У случајевима из чл. 107. и 108. и 109. овог правилника, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, 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 114.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 111. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

Отказни рок и новчана накнада

#### **Члан 115.**

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 овим правилником и уговором о раду.

### **XIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 116.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

#### **Члан 117.**

Одређивање запослених који су вишак врши се применом критеријума и мерила који су саставни део овог правилника.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### **Члан 118.**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 116. став 1) овог правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 119.**

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

#### **Члан 120.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 116. тачка

1) овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### **Члан 121.**

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 116. овог правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

### **XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 122.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

#### **Члан 123.**

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

#### **Члан 124.**

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### **Члан 125.**

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

#### **Члан 126.**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

#### **Члан 127.**

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње;
2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача;
3. мере ради отклањања утврђених неправилности;
4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача;
5. друга питања.

### **XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 128.**

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Центра за породични смештај и усвојење Београд бр. 295-022/5-7/15 од 27.01.2015. године.

#### **Члан 129.**

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

**ПРЕДСЕДНИК  
УПРАВНОГ ОДБОРА**

Ненад Стојановић