

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