

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 упути 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 руководиоца 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 распореда 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 прераспodelу 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 ОДМОРИ 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