

- 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.

Број _____
У _____, _____ године

ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА

