

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана ____ Статута Центра за социјални рад општине Алексинац, број: _____ од _____, Управни одбор Центра, на седници одржаној дана _____ 2015. године, доноси:

П РА В И Л Н И К О Р А Д У

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Центру за социјални рад општине Алексинац у чијем саставу су две посебне организационе јединице: Установа за децу и младе "Христина Маркишић" Алексинац и Дневни боравак за децу и младе са сметњама у развоју (у даљем тексту: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права по основу рада.

Члан 2.

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

Члан 3.

Правилник се примењује на све запослене код послодавца, а престаје да важи даном ступања на снагу Колективног уговора код послодавца.

Члан 4.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, али се могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова предвиђених законом и то у складу са законом.

Члан 5.

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

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца
- да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања

- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Запослени има право на штрајк у складу са законом, под условом да се обезбеди минимум процеса рада. Под минимумом процеса рада подразумева се :

- додела једнократних новчаних помоћи лицима у стању социјалне потребе (наведено стање утврдити и евентуалним изласком на лице места),
- излазак на лице места и преузимање корисника ако је индикован хитан смештај у установу социјалне заштите,
- опремање и одвођење корисника у установу социјалне заштите,
- организовање сахране преминулих корисника који су већ смештени у установу социјалне заштите,
- пружање услуга неодложне интервенције
- помоћ у кући корисницима у хитним случајевима по пријави овлашћених лица.

Послодавац је дужан да:

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

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

- да је држављанин Републике Србије,
- да има општу здравствену способност за обављање одређених послова (послови возача, обезбеђења)
- да није кривично гоњено и осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора у трајању дужем од 6 месеци,
- да има одговарајућу стручну спрему и
- и испуњава друге услове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Центру за социјални рад општине Алексинац.

Члан 7.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова могу се предвидети и други услови за рад на тим пословима у складу са законом.

Истим актом се као услов за пријем у радни однос може предвидети и пробни рад који може да траје најдуже 6 месеци.

Члан 8.

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

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

Члан 9.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,,
- дан почетка рада,
- радно време (пуно, непуно или скраћено),
- новчани износ основне зараде (плате) на накнаде плате, увећане зараде и друга примања запосленог, дан заључења уговора о раду,
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, наканде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- рокове за исплату зараде (плате) и других примања на која запослени има право,
- трајање дневног и недељног радног времена,
- повреда радне обавезе,
- припадност запослених (активно и пасивно дежурство)
- начин престанка радног односа.

Члан 10.

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

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

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

Члан 11.

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

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

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

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

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

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

Члан 12.

Избор и именовање директора се спроводи у складу са одредбама Закона о социјалној заштити, а уговор о раду закључује Управни одбор послодавца.

Персонални досије запосленог

Члан 13.

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

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

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

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

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

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

Приправници

Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 15.

За све новозапослене ангажоване стручне раднике и стручне сараднике обезбеђује се обука на радном месту са супервизором или одређеним стручним радником, односно стручним сарадником - ментором, у трајању од 60 часова.

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

Члан 16.

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике са стеченим високим образовањем на студијама првог степена односно стеченим средњим образовањем траје 6 месеци, а за стручне раднике и стручне сараднике са стеченим високим образовањем на студијама другог степена, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године траје 12 месеци.

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

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

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

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

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

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

По истеку приправничког стажа приправник који обавља послове и радне задатке за које је Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено полагање стручног испита за рад у органима државне управе, дужан је да исти положи у року од 12 месеци.

Волонтери

Члан 17.

Центар може ради обављања послова из своје делатности ангажовати лица у својству волонтера у складу са законом.

Стручни радници и стручни сарадници

Члан 18.

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

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

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

Службена легитимација

Члан 19.

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

Стручни радник користи службену легитимацију на начин регулисан подзаконским актом.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Образовање запослених

Члан 20.

Послодавац може упутити запосленог на додатно образовање и то:

1) ако се укаже потреба за додатним образовањем запосленог,

2) ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

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

Члан 21.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, дипломског испита и за дипломске академске студије - мастер и докторске академске студије.

Стручно усавршавање

Члан 22.

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

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

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

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

1) акредитоване специјализације стручних радника и стручних сарадника из области друштвених наука,

2) похађање акредитованог програма обуке,

3) континуирану едукацију,

4) друге облике стручног усавршавања у складу са прописима.

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

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

1) учешће на стручним и научним скуповима,

2) учешће на семинарима, курсевима и другим програмима континуиране едукације,

3) похађање акредитованог програма обуке.

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

Члан 23.

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

Запослени кога је послодавац упутио на похађање програма обуке, односно, континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма,

односно за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм обуке односно континуиране едукације и повратак у место рада.

У случају да запослени прекине стручно усавршавање а да разлози за то нису оправдане природе, дужан је послодавцу накнадити све настале трошкове по овом основу.

Члан 24.

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

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 25.

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

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

Члан 26.

Распоред рада, почетак и завршетак радног времена у центру утврђује се зависно од врсте услуга коју пружа, а у складу са потребама корисника и организацијом рада.

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

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

За време штрајка центар је дужан да, зависно од врсте услуга које пружа, обезбеди минимум процеса рада који обухвата пружање услуга неодложне интервенције, збрињавање, надзор, негу и исхрану корисника на смештају, као и несметано и континуирано обављање редовних исплата новчаних примања корисника.

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

Члан 27.

Запослени су дужни да раде дуже од пуног радног времена у следећим случајевима:

- наступања или очекивања наступања околности које се сматрају вишом силом (епидемија, земљотрес, пожар, поплава и др.),
- ради спречавања материјалне штете великих размера која прети послодавцу,
- у случају потребе спречавања угрожавања живота и здравља корисника услуга или наступања потребе да се обезбеде хитне и неодложне услуге стручног социјалног рада,

- наступања изненадног повећања обима посла код послодавца,
- замена изненада одсутног запосленог,
- приправност и рад по позиву.

Одлуку о продуженом трајању рада запосленог или свих запослених доноси директор послодавца док трају околности због којих је продужени рад одређен, с тим што исти не може да траје дуже од 8 часова недељно нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

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

Члан 28.

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

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

План приправности доноси директор, а приликом доношења плана не може одредити трајање приправности по запосленом дуже од 8 сати дневно.

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

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

Запослени се мора јавити на посао у што краћем року.

Права запослених по основу прековременог рада

Члан 29.

Запослени за време приправности имају право на увећану плату у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, а најмање - за сваки сат приправности у висини 10% вредности радног сата основне плате.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 3. овог члана најкасније у року од три месеца од протеча месеца у коме их је остварио. О слободним сатима се води евиденција.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из става 4. овог члана, запослени остварује право на увећану плату за прековремени рад, у складу са законом и овим уговором. Право на исплату додатка на плату доспева задњег дана крајњег рока у коме је запослени требао да искористи слободне сате.

Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу организациону јединицу, има право на додатак на плату за прековремени рад.

Одмори о одсуства

Члан 30.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одмор из става 1. овог члана може се користити само у време одређено одлуком директора послодавца.

Члан 31.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.

Члан 32.

Годишњи одмор из претходног члана се увећава:

1. По основу радног искуства
 - за сваке три пуне године радног стажа 1 радни дан
2. По основу стручне спреме:
 - за послове И и ИИ степена сложености (НК, ПК) 1 радни дан
 - за послове ИИИ и ИВ степена сложености (КВ и ССС) 2 радна дана
 - за послове В, ВИ и ВИИ степена сложености (ВШС; ВСС) 3 радна дана
3. По основу социјалних услова:
 - родитељу детета до 7 година живота 1 радни дан
 - родитељу двоје или више деце до 14 година 2 радна дана
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година 2 радна дана
 - запосленом који у својој породици издржава дете са посебним потребама или одрасло лице коме је потребна туђа нега и помоћ 2 радна дана
4. По основу здравствених услова:
 - инвалиду, 3 радна дана
 - запосленом са утврђеним телесним оштећењем 2 радна дана
 - запосленом оболелом од теже болести 1 радни дан

Без обзира на критеријуме за увећање дужине годишњег одмора из претходног става, годишњи одмор запосленом се може одредити у трајању од максимално 30 радних дана у току календарске године.

Члан 33.

Запослени користи годишњи одмор у току календарске године према плану коришћења годишњих одмора који сачињава директор послодавца водећи рачуна о жељама запослених и потребама послодавца.

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

Члан 34.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Члан 35.

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

- ступање у брак запосленог 3 радна дана
- порођај супруге запосленог 2 радна дана
- ступање у брак детета запосленог 2 радна дана
- селидбе домаћинства 3 радна дана
- полагање стручног или другог испита 2 радна дана
- дипломске академске студије - мастер (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората) 3 радна дана
- учествовање на сусретима синдиката запослених 3 радна дана
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 4 радна дана

Поред права на одсуство са рада из става 1 овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још у случају:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице (брачни друг, деца, брћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ) запосленог и
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви или ткива, рачунајући и дан давања крви или ткива.

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

Члан 36.

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

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

Члан 37.

Одсуство из претходног члана се користи на лични захтев запосленог, о њему одлучује директор послодавца, а може се одобрити у трајању до 12 месеци уз могућност продужења на захтев запосленог.

За време неплаћеног одсуства у трајању до једног месеца, запосленом је послодавац дужан да уплаћује доприносе на име пензијског и здравственог осигурања, а ако је одсуство дуже од једног месеца, само доприносе из здравственог осигурања. Остала права запосленог по овом основу мирују.

Члан 38.

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

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

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

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

У циљу заштите, безбедности и здравља на раду, пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота, не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

Запосленој трудници, мајци са дететом до три године живота, родитељу који се самостално брине и стара о детету до седам година старости или детета које је инвалидно

лице или лице умерено до тешко ометено у развоју, може се одредити приправност и рад по позиву само уз његову писмену сагласност.

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 41.

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

Члан 42.

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

Члан 43.

Запослени има право на увећану зараду и то:

- за време приправности - за сваки сат приправности најмање 10% вредности радног сата основне плате
- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице
- за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- 26% од основице
- за прековремени рад – 26% од основице
- по основу времена проведеног на раду (минули рад) за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу – 0,4% од основице.

Члан 44.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду као и накнаду трошкова и друга примања.

Члан 45.

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

- годишњег одмора
- одсуствовања са рада за време празника који је нерадни дан
- плаћеног одсуства
- одазивање на позив државних и других органа
- стручног усавршавања
- за време одбијања рада у случају да запосленом, према мишљењу службе медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот.

Члан 46.

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

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају
- за време проведено на службеном путу у земљи
- за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде

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

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

Уколико су запосленом на службеном путу обезбеђени трошкови исхране и смештаја, припада му 20% од висине дневнице.

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

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе, по налогу директора, у висини 30% цене једног литра бензина по пређеном километру.

Члан 47.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику
- накнаду дела трошкова погребних услуга (сандук, крст, укоп и превоз) у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења
- накнаду дела трошкова обавезног учешћа код набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију
- накнаду трошкова здравствене рехабилитације запосленог који је повређен на раду, оболео од професионалне болести или ради под отежаним условима рада.

Члан 48.

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

Награда из претходног става се додељује:

- за 10 година- $\frac{1}{2}$ просечне зараде у Републици Србији
- за 20 година – 1 просечна зарада
- за 30 година –једна ипо просечна зарада .

Члан 49.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ у висини једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку у тренутку исплате у случају:

- тренутне материјалне угрожености
- дуже и теже болести
- куповине лекова и помагала
- отклањање последица елементарне непогоде.

Члан 50.

Средства за исплате накнада трошкова и других примања предвиђених овим Правилником обезбеђују се у буџету Републике Србије, Синдикату запослених у социјалној заштити Републике Србије као репрезентативном и синдикату код послодавца.

VII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 51.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника Правилник о раду и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из наведених аката који се преносе.

Послодавац следбеник дужан је да примењује преузета акта најмање годину дана од дана промене послодавца.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Програм из претходног става доноси Управни одбор послодавца а о његовој примени стара се директор послодавца.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 53.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се она накнађује, на образложен предлог директора утврђује Управни одбор послодавца.

Ако је штету изазвао директор, елементе из претходног става утврђује Управни одбор послодавца.

Управни одбор послодавца може, по захтеву запосленог, да умањи висину накнаде штете, највише до једне половине штете, ако би наплата штете у пуном износу довела до угрожености подмиривања основних животних потреба запосленог и његове породице.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ С РАДА

Члан 54.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 55.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 56.

Удаљење из члана 54. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. овог Закона о раду.

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.

Члан 57.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 54. и 55. овог Правилника запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

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

Члан 58.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 54. и 55. овог Правилника припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. Закона о раду и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 59.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона о раду;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 60.

Радни однос престаје:

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

Члан 61.

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.

Отказ од стране послодавца

- 1) Разлози за отказ

Члан 62.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.
- 3) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза.

Члан 63.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, 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.

Члан 64.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а Закона о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 65.

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

Ако такво радно место не постоји престаје му радни однос уз права која му припадају по Закону.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 66.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор послодавца.

Послодавац је дужан да обавештава запослене о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених.

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, може покренути спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 69.

У складу са Законом послодавац може за обављање послова закључити са одређеним лицем:

- уговор о обављању привремених и повремених послова
- уговор о делу
- уговор о заступању или посредовању
- уговор о стручном оспособљавању и усавршавању
- уговор о допунском раду
- уговор о волонтирању.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 70.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за несметани рад Синдиката а нарочито:

- да омогући представнику синдиката присуство седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених
- да се мишљења и предлози Синдиката размотре пре доношења одлука битних за материјални положај запослених

- да омогући учешће синдиката у избору чланова Управног и Надзорног одбора из реда запослених
- да омогући техничке и административне услуге у мери која је потребна за нормално остваривање функције Синдиката.

Оснивач је дужан да опозове изабраног члана Управног или Надзорног одбора из редова запослених, на захтев предлагача.

XVI КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 71.

Колективни уговор код послодавца закључују оснивач, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

Члан 72.

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

XVII НАДЗОР

Члан 73.

Надзор над применом овог Правилника врши инспекција рада.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде Закона, овог Правилника и уговора о раду.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

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

Члан 75.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана истицања на огласној табли Центра за социјални рад општине Алексинац, Установе за децу и младе „Христина Маркишић“ Алексианц и Дневног обрадка за децу и младе са сметњама у развоју.

Члан 76.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Центра за социјални рад општине Алексинац број: 551-1473/11 од 01.11.2011.године.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА,
ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД
ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ

Александра Петровић