На основу члана 3. став 6. Закона о раду ( «Службени гласник РС» број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14 ) и члана 1. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији (Сл.гласник РС 11/15) и члана 31. Статута Центра за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац, Управни одбор Центра на седници одржаној дана 07. 05. 2015. године, донео је:

# ПРАВИЛНИК О РАДУ

## I 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 ( у даљем тексту Уговор ), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених ( у даљем тексту запослени) у Центру за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац (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, Закона о социјалној заштити и Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

Члан 3.

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 и Посебним колективним уговором, али се могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова предвиђених законом иУговором и то у складу са законом.

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга 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. Минимум процеса рада за време штрајка утврђује оснивач, у складу са законом, по прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

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 5.

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 организацији и систематизацији послова код послодавца као што су:

- да је држављанин Републике Србије,
- да има одговарајућу стручну спрему.

Члан 6.

Правилником о 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 7.

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 послодавац.

Уговор о раду се закључује у најмање три приметка од којих се један обавезно предаје запосленом а два задржава послодавац.

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

Члан 8.

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, приправност на раду и прековремени рад);
10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и Уговора.

Члан 9.

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 Уговором.

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

Члан 10.

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 11.

Избор и именовање директора се спроводи у складу са одредбама Закона о социјалној заштити, а уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности са директором закључује Управни одбор послодавца.

## ПЕРСОНАЛНИ ДОСИЈЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 12.

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.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

## ПРИПРАВНИЦИ

Члан 13.

Лице са средњом школом, високим образовањем на студијама првог степена и високим образовањем на студијама другог степена, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, које није било у радном односу, као и лице које је провело на раду време краће од времена предвиђеног за приправнички стаж, прима се у радни однос у својству приправника.

За време приправничког стажа приправник има право на плату у висини до 80% од основне плате за наведене послове као и сва друга права из радног односа.

Члан 14.

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 до 60 часова.

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

Члан 15.

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

Приправнички стаж за стручне раднике и стручне сараднике са стеченим високим образовањем на студијама првог степена, односно са стеченим средњим образовањем, траје шест 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 положе 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 односно 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 у складу са законом, дужан је да исти положи у року од 12 месеци.

## ВОЛОНТЕРИ

Члан 16.

Центар може ради обављања послова из своје делатности ангажовати стручне раднике, стручне сараднике и друга лица у својству волонтера, у складу са законом.

Центар може волонтеру с којим је закључен уговор о волонтирању да обезбеди награду за рад и остваривање других права, у складу са законом и другим општим актима.

Члан 17.

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

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

## 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 високом 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 окончаног 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 (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората ).

**Стручно оспособљавање и усавршавање**

Члан 22.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом стручном раднику обезбеди услове за прописима утврђено стручно оспособљавање и усавршавање, које подразумева стицање знања и вештина кроз акредитовне програме обуке за рад на одговарајућим пословима у социјалној заштити и друге облике стручног усавршавања за стицање и обнављање лиценце, у складу са прописима.

Послодавац је дужан је да стручном раднику и стручном сараднику обезбеди стручно усавршавање, у складу 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.

План који се односи на друге запослене код послодавца, доноси се у складу са потребама послодавца ради унапређења квалитета рада установе.

Руководиоци организационих јединица установе 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 самосталан рад (лиценца) као и пословима које обављају стручни радници , стручни сарадници и други запослени.

План из става 3 овог члана доноси управни одбор Центра приликом усвајања годишњег програма рада установе и ставља га запосленима на увид.

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) специјализације и уже специјализације здравствених радника у складу са прописима;

2) похађање акредитованог програма обуке,

3) континуирану едукацију

3) 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 окончаног 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 свим запосленима који имају обавезу стицања и обнављања лиценце обезбеди благовремено и под истим условима право на континуриану едукацију, водећи рачуна о несметаном функционисању и обављању делатности Центра.

Члан 23.

Трошкове стручног усавршавања за све запослене, за потребе Послодавца у складу са Планом који доноси ресорни министар, сноци Послодавац.

Запослени кога је послодавац упутио на стручно оспособавање и усваршавање односно континуриане едукације ради потреба процеса рада има право на накнаду трошкова уписа семестра, полагања испита и набавку уџбеника, 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.

## IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 25

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 26.

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

Радно време запослених 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. У том случају за утврђена радна места са повећаним ризиком и то: непосредан рад на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите, скраћено радно време износи 37,5 часова недељно с тим да не може бити краће од 30 сати недељно, у складу са Законом о раду и Уговором.

Члан 27.

Распоред рада, почетак и завршетак радног времена у Центру утврђује се зависно од врсте услуге коју пружа, а у складу с потребама корисника и организацијом рада.

Распоред рада, почетак и завршетак радног времена Центра утврђује оснивач.

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 услуге коју пружа, обезбеди минимум процеса рада који обухвата пружање услуга неодложне интервенције, збрињавање, надзор, негу и исхрану корисника на смештају, као и друге неодложне потребе корисника.

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

Члан 28.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. Закона о раду не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

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

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Уколико је радно време запосленог продужено на основу усменог налога, директор или непосредни руководилац је обавезан да сачини решење чим се за то стекну околности. Налог мора да садржи разлог и трајање прековременог рада.

**Приправност и рад по позиву**

Члан 29.

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

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

План приправности и одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор центра за социјални рад.

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 одмах на посао ради извршења неодложне интервенције.

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

**Права запослених по основу приправности и прековременог рада**

Члан 30.

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 а обрачун и исплата ће се вршити када надлежно министарство обезбеди средства у републичком буџету за ове намене.

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

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

Запослени коме због природе посла не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, има право на увећану плату утврђену у ставу 3. овог члана.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца. 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%.

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

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.

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

## ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 31.

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

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

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

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 послодавац.

Члан 32.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Члан 33.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 32. Правилника а у складу са Законом о раду.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који 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.

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.

Члан 34.

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 35.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Члан 36

Годишњи одмор из претходног члана се увећава:

**1. По основу радног искуства**

- за сваке три пуне године радног искуства — 1 радни 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 — 3 радна дана

**2. По основу стручне спреме, сложености послова и одговорности**

- за послове I и II степена сложености ( НК, ПК) — 1 радни дан
- за послове III и IV степена сложености ( КВ и ССС) — 2 радна дана
- за послове V, VI и VII степена сложености (ВШС; ВСС) — 3 радна дана

**3. По основу социјалног и здравственог статуса запосленог**

- инвалиду рада — 3 радна дана
- запосленом с утврђеним телесним оштећењем — 2 радна дана
- запосленом који болује од професионалне болести — 5 радних дана
- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње — 5 радних дана
- родитељу, старатељу или хранитељу детета до 14 година живота без обзира на број деце — 2 радни дан
- самохраном родитељу са дететом до 14 година — 3 радна дана
- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима — 7 радна дана

**4. Доприноса на раду на предлог непосредог руководиоца** — 1-5 дана

- за изузетне резултате рада
- уколико по писаном налогу претпостављеног, поред послова на којима је ангажовам ради и послове који нису у опису његовог радног места
- уколико врши дужност непосредног старатеља корисника
- уколико поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог
- услед повећаног обима посла

**5. Услова рада**

- За рад на рачунару 1 радни дан
- за рад на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика до 10 радних дана

**6. Контакта са корисницима**

- запослени који је у непосредном контакту са странкама односно корисницима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварује права на увећани број дана по основу скраћеног радног времена 3 радна дана

Члан 37.

Самохраним родитељем у смислу Правилника о раду сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 38.

Годишњи одмор по свим основама из члана 36. овог Правилника не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из члна 36. став 1., тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 39.

Запослени користи годишњи одмор у току календарске године према плану коришћења годишњих одмора који сачињава послодавца у складу са потребама послодавца а на основу претходне консултације са запосленим.

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.

Члан 40.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 41.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

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 има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

Члан 42.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и 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.

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

Члан 43.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 44.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима :
1) склапања брака – 5 (пет ) радних дана;
2) склапање брака детета – 3 ( три ) радна дана по детету;
3) рођење детета – 5 ( пет ) радних дана;
4) порођаја другог члана уже породице – 1 ( један ) радни дан;
5) усвајања детета – 5 ( пет ) радних дана;
6) теже болести члана уже породице – 7 ( седам ) радних дана;
7) селидбе – 2 ( два ) радна дана;
8) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – 5 ( пет ) радних дана;
9) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – 5 (пет ) радних дана;
10) 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- до 5 ( пет ) дана
11) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – 7 ( седам ) дана
12) полагање стручног или другог испита - до 3 ( три ) радна дана
13) због смрти члана уже породице – 5 ( пет ) радних дана;
14) за сваки случај добровољног давања крви – 2 ( два ) узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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: – 1 ( један ) радни дан за сваки испит;

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни 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.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из за сроднике који се не сматрају члановима уже породице а која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом омогући одсуство са рада без накнаде плате (неплаћено одсуство) у случају смрти сродника који нису наведени у члану 44. Правилника у трајању до 2 ( два ) радна дана.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана и у другим оправданим случајевима личне природе.

Члан 46.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању под условима утврђеним општим актом нарочито због:
1) опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2) учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама;
3) ради неге теже оболелог члана породице у трајању до 25 радних дана,
4) других разлога личне природе.
Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може се одобрити највише једанпут у току календарске године.

Члан 47.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање седам дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти члана уже или шире породице.
Члановима уже породице сматрају се лица из члана 44. Правилника.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац, а одобрава решењем директор установе, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 48.

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

Члан 49.

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

- одласка на одслужење 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 у смислу 174. Закона о раду
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију 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.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

## V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

Запослени има право на безбедност и заштиту 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 51.

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 да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

Запосленом, у вези чијег стручног оспособљавања и усавршавања послодавац није благовремено испунио све обавезе, не може престати радни однос. Запослени се не може распоредити на друге или мање плаћене послове, нити исти може сносити последице у погледу висине плате или професионалног напредовања.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно,

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно.

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 за време трудноће и запослена која дојди дете, 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.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. Закона о раду послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом

Члан 52.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

## VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 53.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада 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 54.

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

Члан 55.

Запослени има право на додатак на плату и то:

1) време проведеног 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 вредновран при утврђивању основне зараде – 26% од основице

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

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

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.

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

Основицу за обрачун увећане плате чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 56.

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

Накнада плате за осуствовања са рада због привремен спречености за рад

Члан 57.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне плате

утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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

Члан 58.

Центар може уз претходно прибављену сагласност оснивача обављати и другу врсту делатности сагласно основној делатности и располагати приходима у складу са законом.

Средства остварена из става 1. овог члана могу се користити за унапређење 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 обавља и послове привремено одсутног радника.

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

Члан 59.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, за време:

- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа,
- одсуства са рада на дан празника који је нерадан у складу са Законом,
- стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева процес рада .

Члан 60.

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

1. за долазак и одлазак са рада (редован рад и рад по позиву), у висини најповољније 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.

Дневница за служено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања и то :

-пола дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова

-цела дневница за време од 12 до 24 часа

Остали трошкови везани за службено путовање надокнађују се у висини стварних трошкова, а према приложеном рачуну.

Запослени има право на накнаду превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини пуне цене карте у јавном градском, приградском или међуградском саобраћају, за превозника који је запосленом временски најпогоднији за долазак на рад или одлазак са рада, односно до висине трошкова превоза ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз. Запосленом се након истека месеца исплаћују стварни трошкови превоза за долазак и одлазак са рада одн. само за оне дане када је радио а не за он дане када из било ког разлога није допутовао на посао.

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

Члан 61.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

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.
Као трошкови погребних услуга се сматрају уобичајени погребни трошкови, утврђени општим актом послодавца, а који не могу да буду виши од износа тих трошкова утврђених у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.
Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 62.

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

Члан 63.

Послодавац може запосленом 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) помоћ самохраном родитељу са дететом до 14 година живота;
Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак 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 3 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 предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.
У случајевима из става 1. тачка 6) висина помоћи у току календарске године може бити до висине једне просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Члан 64.

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из прихода Центра из члана 61. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту.
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.

Члан 65.

Послодавац може из прихода Центра из члана 61. Посебног колективног уговора за социјлану заштиту да:
– уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,

– уплати премију запосленом 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 66.

Послодавац може из прихода Центра из члана 61. Посебног колетивног уговора, 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 67.

Средства за исплате накнада трошкова и других примања предвиђених овим Правилником обезбеђују се у Буџету Републике Србије, Буџету општине, репрезентативном и синдикату код послодавца.

Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зплате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна прописан је Правилником о садржају обрачуна зараде односно накнаде зараде.

Члан 69.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плате и накнади плате.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти

Члан 70.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

## VII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 71.

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) ради премештаја на исте или друге послове, односно радно место као меру за непоштовање радне дисциплине, односно извршења злостављања на раду
5) ради спровођења безбедности и здравља на раду
6) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
7) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;
8) због усаглашавања да законом и општим актом
9) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 72.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: 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.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) овог закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 73.

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 члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона о раду не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

## VIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 74.

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.

## IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 75.

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.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезантивном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 76.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом-

## X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 77.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се она накнађује, утврђује трочлана комисија коју именује директор.

Постојање штете коју је изазвао директор, њену висину, околности под којима је настала, и како се она накнађује, утврђује Управни одбор.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 4. и 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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.

## XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ С РАДА

Члан 78.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, до правноснажног окончања тог кривичног постука
2. ако је учинио повреду радне обавезе која 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 пре истека рока из члана 180. Закона о раду.
4. ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања.

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

Члан 79.

Удаљење из става 1. тачка 1.-3. предходног члана 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 о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

Удаљење из става 1. тачка 4. предходног члана може да траје од четири до 30 радних дана без накнаде плате.

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

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. Закона о раду исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 80.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. Закона о раду, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 168. Закона о раду и пуног износа основне плате, 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.

## XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 81.

Радни однос запослених може престати под условима и на начин утврђен Законом о раду, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

Члан 82.

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 83.

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 84.

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 85.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа

Отказ од стране послодавца

Члан 86.

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 у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени неостварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

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 уговором раду
6) изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодаца
7) недостојно, увредљиво и непримерено понашање према грађанима и другим странкама
8) кршење кодекса професионалне етике у намери да се кориснику или другим лицима нанесе штета или да се себи или другом прибави противправна имовинска корист
9) одбијање давања података или давања нетачних података ван просторија послодавца у случајевима прописаним Законом
10) злоупотреба права на одсуство у случају болести
11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује
12) понављање злостављања на раду, у складу са законом
13) одбијање прописаног здравственог прегледа
14) пушење на местима где је забрањено, у складу са законом
15) неизвршавање радне или друге обавезе у смислу прописа о штрајку
16) изношење или давање нетачних података о послодавцу у средствима јавног информисања или на јавним скуповима, којима се нарушава углед послодавца, без одобрења директора
17) захтевање или примање од корисника услуга новца, поклона или других погодности

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;
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 неоправдано касни на посао и непоштује распоред дневног одмора;
9) ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине.

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 о раду у смислу члана 60. став 1. тачке 1) – 5) овог правилника.

Свако друго понашање које је у супротности са Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити и пралима понашања код послодавца.

Члан 87.

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине овог правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
2) новчану казну у висини до 20% основне плате 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 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају повреда радних обавеза и радне дисциплине 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.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 2. овог члана.

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 89.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, може да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 80. 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 протека остављеног рока.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 90.

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 општим актом и уговором о раду.

Члан 91.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

Члан 92.

Директор послодавца као именовано лице а по престанку мандата, има право 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 право на исплату плате у трајању од 6 месеци у висини плате коју је имао у време престанка функције директора.

## XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује послодавац или лице које он овласти у писаном облику.

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.

Решење се доставља запосленом лично, на радном месту или у стану.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

Члан 94.

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

Члан 95.

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 96.

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 стручном оспособљавању и усавршавању
- уговор о допунском раду.

## XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 97.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
3) учешће репрезентативног синдиката у предлагању и избору чланова управног и надзорног одбора из реда запослених.

Члан 98.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

– годишњем извештају о раду;
– подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
– броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу.

Послодавац је обавезан, да на захтев репрезентативног синдиката, за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 63. Посебног колективног уговора и о томе обавести репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да на захтев репрезентативног синдиката, доставља квартално, репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду

Члан 99.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (статут установе, Правилник о

организацији и систематизацији послова, Правилник о раду , акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким заводом за здравствено осигурање и др.).

Члан 100.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката из члана 99. Правилника омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа репрезентативног синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до 10 радних дана и то највише до два представника по семинару.

Послодавац је обавезан да омогући одсуствовање са рада представнику синдиката када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време потребно за заступање.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе синдиката уз одговарајућу одлуку о именовању или избору, омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив, а представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе може и да сноси трошкове одласка на седнице (путне трошкове, накнаду за исхрану).

Члан 101.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1) на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 100 чланова.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора изабран у вишим органима републичког органа синдиката и регионални синдикални повереник, имају право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

У складу са критеријумима утврђеним општим актом послодавца или споразумом послодавца и репрезентативног синдиката, може се утврдити да овлашћеном представнику синдиката мирује радни однос.

Члан 102.

Послодавац је дужан да на иницијативу репрезентативног синдиката, најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак представника репрезентативних синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 103.

Послодавац је дужан уз писмену сагласност запосленог да поштује услове учлањења, ишчлањења, обрачуна висину синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан и исту обустави

Члан 104.

Оснивач је дужан да опозове изабраног члана управног или надзорног одбора из редова запослених, на захтев предлагача, и замени новопредложеним, у року од најдуже 90 дана.

Члан 105.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, повећавање обима послова, проглашавање технолошким вишком) представника репрезентативних синдиката запослених (председник синдикалне организације, регионални повереник, члан органа синдиката, представник запослених у органима управљања и надзора установе, члан републичких органа синдиката) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

## XVI КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 106.

Колективни уговор код послодавца закључују оснивач, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца - директор.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 107.

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

## XVII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 108

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, као и да за примену мера безбедности и здравља на раду обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди да опрема за рад буде прилагођена запосленом, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту запосленог на раду буду благовремено и адекватно обезбеђена

Члан 109.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство.

Трошкове оспособљавања за безбедан и здрав рад сноси послодавац.

Трошкове процене радне способности запослених у установи, ради утврђивања могућности одржања запослења, односно радног ангажовања сноси послодавац.

Члан 110.

У случају када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и да напусти радно место, односно радну околину.

Запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе у случају из става 1. овог члана.

Члан 111.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Акт о процени ризика мора бити заснован на детаљном сагледавању свих технолошких и радних процеса и свих послова које обавља запослени и других услова рада на радном месту, средстава и опреме за личну заштиту запослених, препознавању и утврђивању свих опасности и штетности.

Акт о процени ризика нарочито мора бити заснован на резултатима претходних испитивања – мерења: радне околине, опреме и оруђа за рад, испитивања опасности (механичких у вези са карактеристикама радног места и коришћењем електричне енергије) и штетности које настају или се појављују у процесу рада (хемијских, физичких, биолошких, микроклиматских у погледу осветљености или климатских), штетности које проистичу из психичких и психофизичких напора, штетности које су везане за технолошки процес и организацију рада и других штетности у радном процесу при обављању послова и радних задатака одређених правилником, извршеним од стране правних лица са лиценцом у складу са прописима.

Послови са повећаним ризиком

Члан 112.

Запослени може обављати послове са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1) да има прописану стручну спрему;
2) да испуњава посебне здравствене услове за рад на пословима са повећаним ризиком;
3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
4) да није млађи од 18 година;
5) да није инвалид рада

Члан 113.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године, не може да ради на пословима са повећаним ризиком без њеног пристанка.

Послодавац не може запослену жену распоредити да обавља послове са повећаним ризиком који би могли да јој угрозе остваривање материнства.

Члан 114.

Запослени који обављају послове 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 према упутству медицине рада.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 115.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора утврђује се општим актом.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца може да предложи репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника предлажу репрезентативни синдикати споразумно односно синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца мандат може да престане због:

– престанка радног односа

– подношења оставке

– изгласавања неповерења од стране органа који га је предложио.

У случају из става 5. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 116.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 117.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

1) директора;

2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;

3) руководиоца дела процеса рада;

4) Одбор за безбедност и здравље на раду;

5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 118.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са колективним уговором код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 119.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно члану 188. Закона о раду ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца.

Члан 120.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 121.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;

2) представници које именује директор.

Одбор чине: 2 представника запослених и 1 предстаник послодавца, рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац, репрезентативни синдикати и запослени.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 122.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикат може предложити другог члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава активности представника запослених на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду одређује се у складу са Пословником о раду који доноси Одбор за безбедност и здравље на раду.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 123.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду приликом обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду имају право да:

1) буду информисани о резултатима процене ризика;

2) остварују увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

3) дају предлоге и учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

4) захтевају од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

5) разматрају извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

6) захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7) захтевају вршење инспекцијског надзора ако сматрају да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

8) упознају се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

9) разматрају извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

10) разматрају извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

11) разматрају и дају сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

12) разматрају нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и дају одговарајуће мишљење у сугестије;

13) разматрају и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 124.

Послодавац може да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима.

Послодавац и репрезентативни синдикат споразумно утврђују техничке и друге услове за рад Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 125

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу обавесте.

Члан 126.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

## XVIII НАДЗОР

Члан 127.

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 ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 128.

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

Члан 129.

Овај Правилник ступа 8 дана од дана објављивања на огласној табли Центра за социјални рад.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД
ОПШТИНА ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ И ГОЛУБАЦ
БРОЈ: 139/15
Дана: 07.05.2015.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Иванка Бођорек

Бођорек Иванка