

**Република Србија**  
**Аутономна покрајина Војводина**  
**ЦЕНТАР ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ**  
**НОВИ САД**

**П Р А В И Л Н И К**  
**О Р А Д У**

Нови Сад, јун 2015. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 25/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), одредаба Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Сл.гласник РС“, бр. 11/15) и члана 20. Статута Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад, Привремени управни одбор Центра, на својој седници одржаној дана 12.06.2015. године, доноси

## **П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**

### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Центру за породични смештај и усвојење Нови Сад (у даљем тексту: послодавац) и обавезе послодавца у обезбеђивању права запослених.

#### Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим правилником примењују се одговарајуће одредбе закона, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за социјалну заштиту и други важећи прописи.

### **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 3.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште услове утврђене законом о раду, као и услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизација радних места Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад.

#### Члан 4.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац.

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

## Члан 5.

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

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

## III. РАДНО ВРЕМЕ

### Члан 6.

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

Распоред, почетак и завршетак радног времена запослених одређује послодавац, у складу са потребама процеса рада.

## IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Годишњи одмор

#### Члан 7.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) радног искуства:

- за сваке три године рада у радном односу - један дан;

- запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота – за 3 радна дана;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности (до три радна дана):

- за послове I, II и III степена стручне спреме – један радни дан;

- за послове IV и V степена стручне спреме – два радна дана;

- за послове VI, VII-1 и VII-2 степена стручне спреме – три радна дана;

3) услова рада:

- рад на терену-пет радних дана
- рад са странкама-три радна дана
- стални рад на компјутеру-два радна дана
- остали запослени- један радни дан
- за рад на пословима са повећаним ризиком – 10 радних дана у складу са актом о процени ризика,

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

- изузетне резултате рада – пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада – за три радна дана,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота без обзира на број деце – за два радна дана,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – три радна дана,

- запосленом који болује од професионалне болести – пет радних дана,

- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – за пет радних дана,

- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима – за седам радних дана;

б) контакта са корисницима:

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

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно од става 5. овог члана, запослени који раде скраћено радно време и запослени из става 2. тачка 1) алинеја 2. имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

## Члан 8.

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

Запослени може да користи годишњи одмор у два или више делова, с тим што први део, у трајању од најмање 10 радних дана, користи у текућој години, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

## 2. Плаћена одсуства

## Члан 9.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака - пет радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана по детету;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 7) селидбе - два радна дана;
- 8) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 9) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - 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;
- 11) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам дана
- 12) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

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:  
- један радни дан за сваки испит;

Поред одсуства из ст. 1. и 2. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) због смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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.

### **3. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 10.**

Послодавац може да одобри запосленом коришћење неплаћеног одсуства у случају:

1. стручног усавршавања – до 90 радних дана;
2. неговања болесног члана уже породице – до 25 радних дана;
3. смрти сродника који нису наведени у члану 9. Правилника – 2 радна дана;
4. посете брачном другу на раду у иностранству – до 30 радних дана;
5. обављања неодложних личних послова – до 10 радних дана.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

## **V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Члан 11.**

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, колективним уговором и другим општим актима којима се уређују безбедност и здравље на раду код послодавца.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној средини код послодавца.

### **Члан 12.**

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној средини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је у обавези да осигура запослене за случај смрти, повреде на раду или губитка радне способности у вези са радом.

### **Члан 13.**

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама која произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених, да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

### **Члан 14.**

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

#### Члан 15.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 16.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

## **VI. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Плата**

#### Члан 17.

Плата запосленог се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које се плаћају по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

#### Члан 18.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатке на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 19.

Запослени остварује право на додатак на плату:

- за време provedeno у радном односу (минули рад) у висини од 0,4% за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;
- за рад у дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110%;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова) – 26%;
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – 26%;

#### Члан 20.

Радну успешност запосленог оцењује директор на основу квалитета извршених послова, обима и рока извршења радова.

## 2. Накнада плате

#### Члан 21.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у протеклих 12 месеци за време: одсуства са рада у дан празника, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа и у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 22.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад и прекида рада до кога је дошло без кривице радника у висини утврђеној законом, с тим што иста не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом.

## 3. Накнада трошкова

#### Члан 23.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

#### Члан 24.

Запослени има право на дневницу за службена путовања у земљи у висини 5% просечне месечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном статистичком податку.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза (путни трошкови) у целини према приложеном рачуну и на накнаду трошкова ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу де лукс категорије.



#### Члан 25.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

#### Члан 26.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница најмање у висини утврђеној у складу са посебним прописима о издацима за службена путовања у иностранство.

### 4. Друга примања

#### Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом исплати 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.

#### Члан 28.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у висини до једне просечне зараде по запосленом у привреди Републике у случају:

1. дуже и теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. помоћи самохраном родитељу са дететом до 14 година;
3. обавезног учешћа код набавке ортопедских помагала;
4. настанка инвалидности запосленог код послодавца;
5. здравствене рехабилитације запосленог који је повређен на раду или је оболео од професионалне болести;
6. када је брачни друг запосленог не својом кривицом остао без посла.

#### Члан 30.

Запослени има право на јубиларну награду поводом јубиларних година рада у радном односу код послодавца односно у установи социјалне заштите.

Јубиларном наградом сматра се година у којој запослени навршава 10, 20 и 30 година рада.

Јубиларна награда исплаћује се у висини:

1. једне половине просечне зараде по запосленом у Републици – за 10 год.рада;
2. једне просечне зараде по запосленом у Републици – за 20 година рада;
3. 1,5 просечне зараде по запосленом у Републици – за 30 година рада.

#### Члан 31.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника у висини и под условима утврђеним Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.

#### Члан 32.

Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком Послодавца, до неопорезивог износа.

### **VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ – ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ**

#### Члан 33.

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

Програм решавања вишка запослених доноси Управни одбор, а по поступку и на начин утврђеним законом и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба се врши применом критеријума утврђених законом, односно колективним уговором.

#### Члан 34.

Запосленом, за чијим радом је престала потреба, послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду исплати отпремнину у висини збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и

четвртине плате запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Платом запосленог у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

## **VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 35.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће директор у року од 5 дана од дана пријема писане изјаве или сазнања за проузроковану штету.

### **Члан 36.**

Постојање штете и околности под којима је штета настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује и користи и друге доказе и средства ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се по основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене вештачењем.

### **Члан 37.**

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или ослобађању од одговорности.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да штету накнади.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучиће надлежни суд.

### **Члан 38.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду послодавац је дужан да му, у року од 60 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да захтева накнаду штете пред надлежним судом.

## **IX. УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

### **Члан 39.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада накнада зараде у висини утврђеној законом.

### **Члан 40.**

У случају повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине послодавац може, уместо отказа уговора о раду, запосленом да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да треба да му престане радни однос или да ће тако изречена мера позитивно утицати на запосленог.

Мера удаљења са рада у смислу претходног става овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

## **X. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 41.**

Запослени може, уз његову сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана у случајевима утврђеним законом.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана док трају разлози за његово упућивање.

## **XI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 42.**

Осим у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и у другим случајевима ако за то постоје оправдани разлози који се односе на повреде радних обавеза.

#### Члан 43.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду ако својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе:

1. неизвршавање или нестручно, несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова;
2. незаконито располагање материјалним средствима;
3. злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
4. неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена;
5. одавање пословне, службене или друге тајне;
6. нецелисходно или неодговорно коришћење средстава за рад;
7. недостојно, непримерено и увредљиво понашање према странкама и другим запосленим лицима;
8. долазак на рад под дејством алкохола или опојних средстава или употреба истих у току рада;
9. одбијање извршења прописаних здравствених прегледа;
10. одбијање поступања по налогу директора, односно непосредног руководиоца, без оправданог разлога;
11. неоправдано одсуство са посла најмање 3 радна дана узастопно;
12. и друге повреде радних обавеза које су утврђене законом односно актима послодавца, ако су учињене намерно или из грубе непажње, или ако су проузроковале теже штетне последице.

#### Члан 44.

Уговор о раду се отказује решењем, у писаном обликом, које обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење се доставља запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на кућну адресу.

## **XII. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА**

#### Члан 45.

У случају евентуалног спора између послодавца и запосленог поводом појединачних права и интереса, осим у случају утврђеном чланом 46. овог правилника, послодавац и запослени спорна питања могу да реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору, односно и послодавца и запосленог.

Члан 46.

Спорна питања поводом отказа уговора о раду или исплате минималне зараде послодавац и запослени могу решавати у поступку утврђеном законом.

Члан 47.

### **XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 48.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

**ПРЕДСЕДНИК  
ПРИВРЕМЕНОГ УПРАВНОГ ОДБОРА**

Маријана Пујин

Овај Правилник објављен је  
на огласној табли Центра  
дана 12.06.2015. године.