

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

**ПРАВИЛНИК**  
**О РАДУ**

Нови Сад, јул 2019. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 25/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), члана 88. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Сл. гласник РС“, бр. 29/19) и члана 20. Статута Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад, Управни одбор, на својој седници одржаној дана 17.07.2019. године, доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији, 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, 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 5 радних дана;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:

- за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године- од 1 до 4 радна дана

- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања- 1 до 3 радна дана

- за средње образовање- 1 до 2 радна дана

- за нижи степен од средњег образовања- 1 радни дан

### 3) услова рада:

- за рад на пословима из члана 6. Посебнок колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији – од 6 до 10 радних дана

- 4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

- изузетне резултате рада – до 5 радних дана

- 5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом у складу са законом – за 5 радних дана

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота- за 2 радна дана, а за свако малолетно дете старије од 14 година- по 1 радни дан

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за 3 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година

- запосленом који болује од професионалне болести – за 5 радних дана

- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње – за 5 радних дана,

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно – за 7 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 3 радна дана.

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

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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 друга 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.

Послодавац је дужан да на почетку године, а најкасније до 31. марта сачини план коришћења годишњег одмора на основу захтева који су запослени дужни да доставе до 15. марта текуће године.

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 - 7 радних дана;
- 2) склапање брака детета - 3 радна дана по детету;
- 3) рођење детета - 5 радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 5) усвајања детета - 5 радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - 5 радних дана;
- 9) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат - 5 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 – 7 радних дана
- 12) поласка детета запосленог у први разред основне школе- 2 радна дана
- 13) смрти сродника- 1 радни дан
- 14) у другим случајевима утврђеним колективним уговором или правилником о раду 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:

- 1 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 - 5 радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви - 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни 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) ради неге теже оболелог члана породице – до 30 радних дана;

3) смрти сродника који нису наведени у члану 9. Правилника – 1 радни дан;

4) посете брачном другу на раду у иностранству – до 30 радних дана;

5) обављања неодложних личних послова – до 10 радних дана.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању под условима утврђеним општим актом послодавца, 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;

Неплаћено одсуство из става 1. и 2. овог члана може се одобрити највише два пута у току календарске године.

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

### **Члан 11.**

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, Посебним колективним уговором за социјалну заштиту 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.

#### Члан 17.

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 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.

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

### **1. Плата**

#### Члан 18.

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 19.

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 20.

Запослени остварује право на додатак на плату:

- за време проведено у радном односу (за минули рад) - 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама социјалне заштите;
- за рад на дане државног и верског празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате– 26% од основице;
- за прековремени рад (рад дужи од пуног радног времена) – 26% од основице;
- за време проведено у приправности у складу са законом – за сваки сат приправности у висини од 10% од вредности радног сата основне плате.

Послодавац може запосленом да исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом уколико има обезбеђена средства.

Послодавац је дужан да запосленом исплати додатак на плату за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом почев од 1. јануара 2020. године.

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, осим ако Посебним колективним уговором за социјалу заштиту није другачије одређено.

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

#### Члан 21.

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

## **2. Накнада плате**

### Члан 22.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у протеклих 12 месеци за време: одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан, стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа и у другим случајевима утврђеним законом.

### Члан 23.

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

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

## **3. Накнада трошкова**

### Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове, и то:

1) за долазак и одлазак са рада (редован рад и рад по позиву) у висини 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 у хотелу са пет звездица, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Запослени има право на накнаду превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини пуне цене карте у јавном саобраћају (градском, приградском или међуградском), за превозника који је запосленом временски најпогоднији за долазак на рад или одлазак са рада, односно до висине трошкова најповољније појединачне карте јавног превоза за оба смера ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз.

Временски најпогоднији превозник ближе се дефинише општим актом код послодавца или уговором о раду.

Послодавац може запосленом да обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са посла уколико исти или компатибилни превозник је временски најпогоднији.

Уколико не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини пуне цене карте у јавном превозу за сличну релацију за коју постоји јавни превоз.

У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге.

#### **4. Друга примања**

##### Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- 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 Посебним колективним уговором.

Право на трошкове погребних услуга из става 2. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

#### Члан 26.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ:

- 1) дуже и 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) помоћи самохраном родитељу са дететом до 14 година.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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. тачка 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. тачка 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена 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.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ и у следећим случајевима:

- 1) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 2) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу након искоришћених могућности финансираних средствима Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико и даље испуњава прописане услове – у висини три просечне месечне зараде у Републици **Србији**

према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних и других ванредних догађаја – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ из става 7. тачка 1), 3) и 4) овог члана почев од 1. јануара 2020. године.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ из става 7. тачка 1) и 3) остварује један запослени.

#### Члан 27.

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, 30 и 35 година рада.

Јубиларна награда исплаћује се у висини:

- 1) 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада;
- 2) једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада;
- 3) једне и по просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику- за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику- за 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите почев од 1. јануара 2020. године.

Под установом социјалне заштите у смислу овог члана, подразумевају се све установе социјалне заштите у којима је запослени радио, односно године проведене у

радном односу у установи социјалне заштите, односно установама социјалне заштите се сабирају.

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

#### Члан 28.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника у висини и под условима утврђеним чланом 72. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту.

#### Члан 29.

Деци запослених до 12 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком Послодавца, до неопорезивог износа.

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

#### Члан 30.

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 31.

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 32.

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 33.

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 34.

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 35.

Ако запослени претрпи штету на раду послодавац је дужан да му у року од 60 дана од дана настанка 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 36.

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 37.

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 38.

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 39.

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 40.

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 41.



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 42.

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

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

#### Члан 43.

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

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад, број: 4-24/2015 од 12.06.2015. године.

**Председник  
Управног одбора**

**Палимир Тот**

Овај Правилник објављен је  
на огласној табли Центра дана  
\_\_\_\_\_ године.