

САДРЖАЈ	1
I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	2
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	3
Услови за заснивање радног односа.....	3
Радни однос на одређено време.....	5
Пробни рад	5
Рад са непуним радним временом	6
III РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА	7
IV РАДНО ВРЕМЕ	8
Прековремени рад.....	8
V ОДМОР И ОДСУСТВА	9
Одмор у току дневног рада	9
Дневни и недељни одмор	9
Годишњи одмор	9
Плаћена одсуства	11
Неплаћено одсуство.....	12
VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	13
VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	15
Плата	15
Накнада плате.....	16
Накнада трошкова.....	16
Друга примања	17
VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ – ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ	19
IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	19
IX НАКНАДА ШТЕТЕ	20
X УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА	21
XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	21
XII - ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ	28
XIII ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА	29
XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	30

На основу члана 1. став 2 и члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013 и 75/2014) и члана 21. тачка 5 Статута Управни одбор Републичког завода за социјалну заштиту на својој седници одржаној дана 26.02.2015. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником, у складу са законом, (у даљем тексту: правилник), детаљно се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Републичком заводу за социјалну заштиту (у даљем тексту: Завод), која се односе на заснивање радног односа, пробни рад, рад на неодређено и одређено време, рад ван радног односа, трајање и распоред радног времена, прерасподелу радног времена, услове и начин коришћења одмора и одсуства, плаћено и неплаћено одсуство, заштиту запослених, зараде, накнаде зарада и друга примања, забрану конкуренције, накнаду штете, основе и услове престанка радног односа, поступак у случају отказа, удаљење запосленог са рада, као и на друга права, обавезе и одговорности код послодавца и обавезе послодавца, које се односе на обавезу да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду, обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима, да за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду, запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, условима и правилима послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду, затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

На права и обавезе који нису утврђени овим правилником непосредно се примењује Закон о раду и Посебни колективни уговор о раду за социјалну заштиту.

Члан 2.

Осталим актима послодавца не могу се утврдити мања права и дужности од права и дужности утврђених овим правилником.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису регулисана овим правилником примењивеће се одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора за социјалну заштиту и други прописи који регулишу ову материју.

Члан 4.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује директор или запослени кога он овласти.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Радни однос са Заводом може, равноправно и под једнаким условима, да заснује свако лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове утврђене Правилником о организацији рада и систематизацији послова Републичког завода за социјалну заштиту.

Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

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

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор Завода, односно лице које овласти директор у складу са законом о раду.

Уговор о раду закључује се у три примерка, од којих се један уручује запосленом, а два задржава послодавац.

Члан 7.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 8.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;

- врста радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- трајање дневног и недељног радног времена;
- повреде радних обавеза које запослени учини својом кривицом;
- клаузулу конкуренције;
- споразумно решавање спорних питања путем арбитра.

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

Члан 9.

Запослени је дужан да пре закључења уговора о раду обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова или могу да угрозе живот и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, Заводу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад, а који су утврђени Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 10.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Оправданим разлогом за неступање на рад сматра се привремена спреченост због одазивања по позиву државног органа, или привремене болести, али не дуже од 3 радна дана.

Члан 11.

Радни однос у Заводу може се заснивати и уз претходно оглашавање.

Правилником се утврђују и организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

Завод је обавезан да, након извршеног избора, све кандидате информише о резултатима оглашеног конкурса за заснивање радног односа.

Радни однос на одређено време

Члан 12.

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.

Члан 13.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи, и:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 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;
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остварење права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;
- за послове који се обављају у својству приправника, ради оспособљавања за самосталан рад, најдуже годину дана ако законом није другачије уређено.

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

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог Правилника или ако запослени остане да ради најмање 5 радних дана по истеку времена на који је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на одређено време.

Пробни рад

Члан 14.

За обављање послова у Заводу, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, може се уговорити пробни рад, на начин и под условима утврђеним законом.

Уговором о раду, пробни рад се уговора за време које је неопходно да запослени покаже своје радне и стручне способности и то у трајању од најкраће три месеца а најдуже шест месеци.

За време трајања пробног рада, запослени има права, обавезе и одговорности утврђене овим правилником.

Члан 15.

Директор Завода или лице које писаним путем за то овлашћено, образује комисију за праћење пробног рада запосленог, која ће 7 дана пре истека трајања пробног рада дати мишљење о резултатима пробног рада на основу непосредног увида у начин, квалитет, ефикасност и показане радне и стручне способности запосленог за обављање послова за које је засновао радни однос.

Уколико запослени за време пробног рада не покаже одговарајуће радне и стручне способности, престаје му радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

За време трајања пробног рада а пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Завод или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање 5 радних дана.

Члан 16.

Пробни рад, као услов заснивања радног односа, објављује се у оквиру јавног оглашавања за заснивање радног односа у Заводу.

Рад са непуним радним временом

Члан 17.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време у складу са Законом о раду.

Запослени који раде са непуним радним временом имају права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 18.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време, с тим да заснивање радног односа код другог послодавца не може бити у супротности са закљученим уговором о раду са Заводом (клаузула конкуренције и сл.).

III РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 19.

Завод може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Члан 20.

Завод може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Члан 21.

Завод може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно Правилником о раду предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Завод може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу Закона о раду.

Члан 22.

Приправник има право на зараду у висини до 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и право на друга примања и накнаду трошкова у складу са овим правилником и уговором о раду.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 23.

Пуно радно време запослених током ког је запослени дужан да обавља послове према налозима директора Завода, на месту где се послови обављају у складу са законом, износи 40 часова у радној недељи.

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

Члан 24.

Директор Завода може, у складу са законом, да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прековремени рад

Члан 25.

На захтев директора Завода, у складу са законом, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у следећим случајевима: више силе (земљотрес, поплава и пожар), изненадно повећања обима посла, због неиспуњења уговореног рока, због квара основних средстава рада, као и изненадно уговореног новог посла и у следећим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран:

- када се трајање посла, због сложености и природе посла, није могло предвидети у моменту уговарања рока завршетка посла;
- да се отклони квар на средствима рада или изврше други неодложни радни задаци, када би њихово неизвршавање нанело штету Заводу;
- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање нанело материјалну штету Заводу;
- као и изненадно уговореног посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

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.

Одлуку о прековременом раду доноси директор Завода или лице које је за то овлашћено.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 26.

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

Дневни одмор се по правилу користи током сата који следи након половине радног времена и организује се на начин који обезбеђује несметано обављање процеса рада.

Време одмора у току дневног рада урачунава се у радно време.

Дневни и недељни одмор

Члан 27.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Члан 28.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора из члана 27. овог Правилника.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Изузетно, уколико то захтева природа посла и организација рад, директор Завода може одредити други дан у недељи за коришћење недељног одмора.

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.

Годишњи одмор

Члан 29.

Запослени има право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа са Заводом.

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.

Члан 30.

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

1. Радног искуства:
 - за сваке три године рада у радном односу - 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. Стручне спреме, сложености послова и одговорности:
 - најмање 1 а највише 3 радна дана.
3. Услова рада и доприноса на раду:
 - до 5 радних дана.
4. Социјалног и здравственог статуса запосленог:
 - инвалиду рада - 3 радна дана,
 - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота без обзира на број деце – 2 радна дана,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 3 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,
 - запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима – 7 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана 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.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор запосленог не може да траје дуже од 35 радних дана у календарској години.

Изузетно од става 4. овог члана запослени из става 1. тачка 1) алинеја 2 имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 31.

Запослени користе годишњи одмор у току календарске године према плану коришћења годишњих одмора, који сачињава директор Завода у зависности од потреба посла а уз претходно достављене захтеве запослених.

Запослени у Заводу користе годишњи одмор у више делова.

Члан 32.

Захтев за коришћење годишњег одмора у календарској години, из члана 31. запослени доставља директору најкасније до 15. марта за текућу годину.

Руководиоци организационих јединица су дужни да благовремено сачине предлог плана коришћења годишњег одмора запослених.

Захтев за коришћење годишњег одмора садржи:

- Број делова годишњег одмора
- Број радних дана сваког појединачног дела годишњег одмора

Члан 33.

Запосленом се, 15 дана пре коришћења годишњег одмора, обавезно уручује решење у коме се утврђује у колико делова ће се годишњи одмор користити, дужина и трајање истог, а уколико запосленом директор Завода не достави такво решење сматра се да запосленом није омогућено коришћење годишњег одмора.

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 може бити достављено запосленом и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор Завода 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.

Члан 34.

Директор Завода посебном одлуком уређује обављање послова и испуњавање одговорности запосленог током коришћења годишњег одмора.

Плаћена одсуства

Члан 35.

Запослени има право на плаћено одсуство до десет радних дана у календарској години, у случају:

1. склапања брака5 радних дана
2. порођаја супруге.....5 радних дана
3. порођаја члана уже породице.....1 радни дан
4. заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом.....5 радних дана
5. селидбе2 радна дана
6. ступања у брак детета.....3 радна дана по детету
7. полагања стручног и другог испита.....1 радни дан по испиту
8. добровољног давања крви или ткива.....2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви
9. неге болесног члана уже породице.....7 радних дана
10. усвајање детета.....5 радних дана
11. учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат.....5 радних дана
12. 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
13. ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе.....7 дана.

Поред одсуства са рада из става 1. овог члана запослени има право да одсуствује са посла у случајевима:

1. смрти члана уже породице.....5 радних дана

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, усвојилац и старатељ.

Директор Завода може запосленом и у другим оправданим случајевима да одобри плаћено одсуство до 7 радних дана, а у изузетним (предвиђеним и другим оправданим) случајевима и дуже од 7 радних дана.

Одсуство у складу са овим чланом правилника одобрава својом одлуком директор Завода или лице које је за то овлашћено.

Члан 36.

Запослени користи плаћено одсуство у периоду када наступи случај због чега се исто одобрава.

Неплаћено одсуство

Члан 37.

Завод може да одобри запосленом коришћење неплаћеног одсуства, највише једанпут у току календарске године, у случају:

1. стручног усавршавања - до окончања усавршавања;
2. неговања болесног члана уже породице - до 25 радних дана
3. посете супружнику на раду у иностранству – до 15 радних дана
4. смрти сродника који нису наведени у члану 35. овог правилника- 2 радна дана
5. обављања неодложних личних послова – до 10 радних дана
6. опоравка, путовања ради лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања- до окончања лечења
7. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, стручним конгресима и конференцијама.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање 7 дана пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти члана уже или шире породице. Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководиоца а одобрава решењем директор.

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

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 38.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, Колективним уговором, посебним правилником 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 околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац.

Члан 39.

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

Послодавац је дужан да, приликом организовања рада и радних процеса, обезбеди превентивне мере заштите живота и здравља запослених.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени тако да не угрожавају безбедност и здравље запослених.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово спровођење.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Послодавац је дужан да актом у писаној форми одреди лице за безбедност и здравље на раду. Послодавац је дужан да запосленог осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Завод је у обавези да осигура запослене за случај смрти или губитка радне способности.

Члан 40.

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

Члан 41.

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 42.

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, да у складу са својим сазнањима одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима или другој појави која би на радном месту могла угрозити његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 43.

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.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Плата

Члан 44.

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 45.

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 46.

Запослени остварује право на додатак на плату у висини утврђеној законом и општим актом и то:

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

- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додаток) у висини 3% просечне месечне зараде исплаћене у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Члан 47.

Плата запосленог по основу радне успешности може се увећати до 30% из прихода које Завод оствари ван буџета.

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

Накнада плате

Члан 48.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате остварене, у претходних 12 месеци за време: одсуства са рада у дане празника који су нерадни ради, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у случају стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада и у другим случајевима утврђеним законом, односно Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.

Члан 49.

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, односно Општим колективним уговором, с тим што иста не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Накнада трошкова

Члан 50.

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

Промена места становања запосленог, након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Завод дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности директора Завода.

Члан 51.

Запослени има право на дневницу за службена путовања у земљи у висини 5% просечне месечне зараде исплаћене у привреди Републике, 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.

Члан 52.

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

Члан 53.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у висини утврђеној у складу са посебним прописима који се примењују на државне органе.

Члан 54.

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.

Друга примања

Члан 55.

Завод је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику.

Члан 56.

Завод 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 супружник и деца запосленог.

Члан 57.

Завод 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) обавезног учешћа код набавке ортопедских помагала;

- 3) здравствене рехабилитације запосленог који је повређен на раду или је оболео од професионалне болести;
- 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. тачка 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. тачка 1. овог члана сматра се болест која траје дуже од три месеца непрекидно. Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 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 у вредности неопорезованог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима из ст. 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 58.

Запослени има право на јубиларну награду поводом јубиларних година непрекидног рада у Заводу.

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

Јубиларна награда исплаћује се у висини :

- 1) половине просечне зараде по запосленом у Републици - за 10 година рада;
- 2) једне просечне зараде по запосленом у Републици – за 20 година рада;
- 3) једне и по просечне зараде по запосленом у Републици – за 30 година рада.

Исплата јубиларне награде доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право у складу са ставом 3. овог члана.

Члан 59.

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

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 6 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.

Иницијативу за добијање зајма даје репрезентативни синдикат у установи а послодавац је дужан да у року од 15 дана одговори на поднету иницијативу.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ – ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ

Члан 60.

Завод је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако се 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 утврђен законом, односно Општим колективним уговором.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба се врши Програмом решавања вишка запослених.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 61.

Уговором о раду, Завод и запослени могу да уговоре забрану конкуренције, у складу са законом, ако постоје услови да запослени радом у Заводу стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду Завод и запослени могу да утврде послове које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без посебне сагласности директора Завода .

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, Завод има право да од запосленог захтева накнаду штете судским путем.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 62.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Заводу покреће директор у року од 5 дана од дана пријема писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 63.

Постојање штете и околности под којима је 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 64.

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 одговорности.

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

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

Члан 65.

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

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

X УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 66.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

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

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије на споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- и у другим случајевима утврђеним законом.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 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;
- 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;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржававање казне;
- 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;
- у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 68.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума директора Завода и запосленог.

Пре потписивања споразума, директор Завода је дужан да писаним путем обавести запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 69.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Заводу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа или у другом року уколико је исти одређен уговором о раду.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране Завода учињене повреде обавеза утврђених законом, овим правилником и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 70.

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;

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 не остварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

Неостваривање резултата рада запосленог представља и неизвршавање и неблаговремено извршавање радних дужности и сл., због чега за Завод могу настати штетне последице у виду материјалне штете, мањег или већег обима, повреде угледа и сл.

Недостатак радних и стручних способности се утврђује кроз незадовољавајући квалитет обављеног посла, где се захтева поновни рад, дорада и сл, од стране истог или другог запосленог.

Недостатком радних и стручних способности сматраће се и немогућност запосленог да демонстрира знања и вештине које су за конкретно радно место предвиђене Правилником о организацији и систематизацији рада у Заводу.

Члан 71.

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

1. ако не извршава радне обавезе или несавесно, немарно или неблаговремено извршава радне обавезе
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења
3. несврсисходно, нецелисходно и неодговорно коришћење средстава, несавестан однос према средствима, као и непридржавање упутстава за рад (оштећење или прикривање оштећења уређаја, материјала или документације или друго изазивање штете за Завод или запослене, непријављивање квара на средствима за рад као и нераздуживање средствима рада за време дужег одсуствовања са посла;)
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду
 5. незаконито располагање средствима (крађа, послуга, продаја, давање или узимање средстава Завода);
 6. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или одбијање налога непосредног руководиоца без оправданих разлога;
 7. неовлашћена послуга средствима повереним запосленима за извршавање послова и коришћење средстава послодавца у приватне сврхе;
- нетачно евидентирање и приказивање резултата рада
 8. подношење нетачног или незаконитог извештаја или информисања запослених и послодавца;
 9. прикривање, саизвршилаштво, помагање или подстрекавање на извршење повреде радне обавезе;
10. нарушавање угледа послодавца
11. одбијање рада дужег од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом и овим правилником;
12. обављање радњи за време боловања које отежавају оздрављење или оспособљавање за рад и друга злоупотреба боловања;
13. неовлашћено давање података о раду и пословању послодавца, као и одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, општим актом послодавца, одлуком овлашћених лица или уговором о раду;
14. оснивање било сопственог предузећа или вршење предузетничке делатности, оснивање сувласничког предузећа са другим лицима, или помагање у оснивању властитог предузећа другим лицима истих или сличних делатности којима се бави Завод;
15. ако запослени својом кривицом учини тежи саобраћајни прекршај управљајући возилом Завода (вожња под дејством алкохола или других опојних средстава);
16. дискриминација запослених;
17. узнемиравање и сексуално узнемиравање запослених, у складу са чл. 21 Закона о раду;
18. ако не чува тајност података послодавца, а до којих је запослени дошао приликом вршења својих послова;
19. давање нетачних података ако је то било од битног утицаја на доношење одлука код послодавца;
20. пропуштање или поступање запосленог које за последицу има настанак одговорности Завода за прекршај или привредни преступ;
21. обављање политичких активности, као и рада на организовању истих на раду у Заводу;
22. самовољни прекид рада или одбијање налога руководиоца од стране запосленог без оправданих разлога;

23. прекорачење клаузуле конкуренције, која је прецизније дефинисана уговором о раду;
24. изазивање материјалне штете послодавцу умишљајем или из свесног нехата;
25. недостављање исправа и података на захтев Завода и неоправдано неодржавање на позив послодавца по било ком основу;
26. одбијање пословне сарадње са другим запосленима због личне нетрепеливости или других неоправданих разлога;
27. одбијање учешћа у спасавању имовине, спречавању или умањењу штете која је настала или би могла настати за послодавца;
28. пријављивање повреде ван рада као повреде на раду ради стицања одређених права из радног односа;
29. неовлашћено истицање-објављивање дописа и других садржаја на огласној табли Завода;
30. неовлашћена употреба печата или факсимила;
31. неовлашћено издавање радног налога;
32. одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
33. прикривање извршења повреде радне обавезе;
34. коришћење службеног возила у приватне сврхе без изричитог (писаног) одобрења;
35. нетачно или неправилно вршење пописа;
36. одбијање достављања доказа и информација које су од битног значаја за утврђивање проузроковане штете;
37. предузимање сваке радње или пропуштање у намери да се онемогући правилно функционисање рада и пословања Завода;
38. неовлашћено давање изјава средствима информисања;
39. непоштовање мера заштите на раду;
40. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду

Члан 72.

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 обавести послодавца о спречености доласка на рад у року од 24 часа од времена када је био дужан да дође на рад, као и ако у року од 3 дана 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 послова или ако исте уноси у просторије послодавца (под дејством алкохола подразумева се да запослени има више од 0,3 промила алкохола у крви);
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;

9. ако се недолично понаша према осталим запосленима (свађа, увреда и сл), пословним партнерима и странкама;
10. ако непотребно присуствује или се задржава на радном месту другог запосленог;
11. ако је неуредан на раду (неодржава личну хигијену за време рада и на рад долази непристојно и неприкладно одевен, ако не одржава хигијену радног места);
12. ако не поштује време за одмор у току рада, као и ако прекорачи дужину трајања истог;
13. ако не обавести Завод о промени пребивалишта односно боравишта у року од 5 дана од дана настале промене;
14. ако неуредно одржава документа, опрему, објекте, средства за рад и друге покретне ствари, као и ако исте несавесно чува;
15. ако прима поклоне или неку другу корист у вези са радом;
16. ако спречава и омета друге запослене у вршењу њихових послова, као и друга лица оправдано присутна у пословним просторијама Завода;
17. ако клевета друге запослене или руководиоце Завода;
18. ако одбија превентивне здравствене мере;
19. ако обавља приватне послове у току рада;
20. ако намерно послодавцу проузрокује штету везану за рад;
21. ако одбије алко тест;
22. ако изазива неред или тучу или у истима учествује у пословним просторијама послодавца или на радном месту;
23. ако шири неистините, нетачне и непроверене информације о послодавцу, као и о другим запосленима;
24. ако пуши у пословним просторијама (осим у просторији која је предвиђена за пушење);
25. долазак на рад са закашњењем дужим од 15 минута, као и недозвољено напуштање послова у току или пре истека прописаног радног времена, два пута у току недеље дуже од 15 минута;
26. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
27. изазивање нереди или туче у Заводу;
28. неоправдано изостајање са посла 1 радни дан у току недеље;
29. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
30. као и друга понашања која могу бити утврђена актом Завода којим се уређује понашање запослених.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 1. тачке 3) и 4) овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

Члан 73.

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 83. овог правилника.

Члан 74.

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине у смислу члана 71. и члана 72. 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 зараде, у трајању од једног да 15 радних дана.
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери.
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 75.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у смислу члана 71. и 72. и изрицања мера у смислу члана 74. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора 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 1. 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 на упозорење.

Члан 76.

Послодавац може запосленом, из разлога предвиђених чланом 70. став 1. тачка 1, да откаже уговор о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

Члан 77.

Запосленом 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 рад, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити краћи од 8 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 уговором о раду.

Решење о изреченој новчаној мери умањења плате и мери привременог удаљења са рада без накнаде зараде, доноси директор Завода.

Члан 78.

Директор Завода или лице које он овласти, на основу непосредног сазнања или обавештења да је одређени запослени учинио повреду радне обавезе или прекршио радну дисциплину, сачињава писану белешку о учињеној повреди радне обавезе или кршењу радне дисциплине.

Директор Завода, зависно од конкретног случаја, може од запосленог поред писане изјаве захтевати и давање усмених објашњења о повреди радне обавезе и радне дисциплине. По потреби могу се тражити изјаве других запослених и сведока који имају сазнања о повреди радне обавезе и радне дисциплине одређеног запосленог о чему ће се сачинити записник.

Члан 79.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 72. став 1. тачка 5. овог правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дало.

Члан 80.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи правни основ, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако решењем није одређен други рок.

Члан 81.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 70. став 1. тачка 1. овог правилника, има право и дужност да остане на раду у трајању од осам дана а најдуже тридесет дана, (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- десет дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- двадесет дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- тридесет дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Члан 82.

Послодавац је дужан да запосленом исплати све доспеле зараде и друга примања најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

XII - ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 83.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговора о раду закључивањем анекса уговора, и то из следећих разлога:

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, ако је удаљеност од места у којем запослени ради до места у коме се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада уз обезбеђење накнаде трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, и у случају, независно од напред наведених услова, ако су се послодавац и запослени уговором о раду договорили да ће се премештање вршити независно од горе наведеног услова;
3. у случају реорганизације послодавца;
4. ако је запосленом који је вишак због технолошких, економских или организационих промена обезбедио остваривање одговарајућих права, у складу Законом о раду;
5. због промене елемената за утврђивање основне зараде, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
6. због промене рокова за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
7. у случају позивања на правилник о раду;
8. у случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

Члан 84.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде, односно непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим правилником, оспорава законитост анекса уговора.

Измена уговорених услова (анекс уговора) може се вршити у складу са законом, а из оправданих разлога:

- када код послодавца дође до проширења обима рада;
- због увођења нове технологије или организације рада у пословању и нове систематизације послова;
- када дође до смањења потребе за обављењем послова које врши запослени, или до потпуног престанка потребе за радом на пословима на којима ради запослени, (трајни престанак потребе за пословима);
- када дође до прерастања радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време;
- ако запослени више не испуњава посебне услове утврђене законом за послове које обавља.

У свим горе наведеним случајевима Завод је дужан да запосленом омогући вршење послова у складу са његовом школском спремом и радним искуством, односно радним способностима, у складу са законом и овим правилником.

XIII ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 85.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између запосленог и послодавца.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује 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 86.

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

Члан 87.

Против решења којим је повређено право запосленог или по сазнању запосленог за повреду права, запослени (или представник синдиката по овлашћењу запосленог) може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 88.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Републичког завода за социјалну заштиту бр. 143. од 04.12.2006. године.

Члан 89.

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

Председник
Управног одбора

Наташа Симовић