

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - Одлука УС, 113/2017 и 95/18), чланова 1 и 88. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Сл.гласник РС“ 29/19, 60/2020 и 88/2023), члана 34. Статута Центра за социјални рад општине Лучани у Гучи, бр. 01-551-1372/9 од 19.07.2021. године, Управни одбор Центра на седници одржаној дана 30.9.2024. године донео је,

**Правилник о изменама и допунама Правилника о раду Центра за социјални рад општине Лучани у Гучи**

Овим Правилником мења се Правилник о раду Центра за социјални рад општине Лучани у Гучи број 110-549/2019 од 19.6.2019.године

**Члан 1.**

Члан 36. мења се и гласи:

Годишњи одмор из претходног члана се увећава:

**1. По основу радног искуства**

- за сваке три пуне године радног искуства .....  
1 радни дан

- запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота .....  
5 радних дана

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

- за нижи степен образовања од средњег .....  
1 радни дан

- за средње образовање .....  
2 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 .....  
3 радна дана

- 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 .....  
4 радна дана

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

-	инвалиду	рада
.....	.....	5 радних
дана		
-	запосленом с утврђеним телесним оштећењем	.....
	2 радна дана	
-	запосленом који болује од професионалне болести	.....
	5 радних дана	
-	запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње	.....
	5 радних дана	
-	родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу детета до 14 година живота без обзира на број деце	.....
	2 радна дана	
-	родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу детета за свако мал. дете старије 14 година живота	..... 1
	дан	
-	самохраном родитељу са дететом до 14 година	.....
	3 радна дана	
-	самохраном родитељу са дететом до 14 година за свако наредно дете млађе од 14 година	..... 2
	радна дана по	
	детету	
-	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	..... 7
	радних дана	

4. Доприноса на раду на предлог/по процени непосредног руководиоца..1-5 дана

-	за	изузетне	резултате	рада
.....	.....	.....	.....	до 2 дана
-	уколико по писаном налогу претпостављеног, поред послова на којима је ангажован ради и послове који нису у опису његовог	радног	места	до
.....	.....	.....	.....	3 дана
-	уколико врши дужност непосредног старатеља корисника (за свака 3 непосредна и „стална“	старатељства	по	1 дан), односно укупно
.....	.....	.....	.....	до 3 дана
-	уколико поред својих послова обавља и послове привремено одсутног запосленог			..... до 3
	дана			
-	услед	повећаног	обима	посла
.....	.....	.....	.....	до 3 дана.

Збир увећања по овом основу не може бити већи од 5 дана по запосленом у току једне године.

Параметри за оцену резултата рада запосленог као изузетног, ближе се одређују одлуком непосредног руководиоца/директора Центра.

5. Услови рада

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

6. Контакт са корисницима

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

Члан 2.

У члану 37. додаје се став 2 који гласи:

„Чланом уже породице у смислу члана 36. Правилника 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.“

Члан 3.

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

- 1) склапања брака – 7 (седам) радних дана;
- 2) склапање брака детета – 3 (три) радна дана по детету;
- 3) рођење детета – 5 (пет) радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – 1 (један) радни дан;
- 5) усвајања детета – 5 (пет) радних дана;
- 6) теже болести члана уже породице – 7 (седам) радних дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе 2 (два) радна дана
- 8) селидбе – 3 (три) радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом – 5 (пет) радних дана;
- 10) учествовања на такмичењима и сусретима које организује синдикат – 5 (пет) радних дана;
- 11) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа струковних удружења у области социјалне и породичне заштите, органа управљања у установи, органа синдиката у својству члана и сусретима радника социјалне делатности - онолико дана колико седница, семинар или сусрети трају, али не дужи од 10 дана;
- 12) ради упућивања на превентивно-рекреативне одморе – 7 (седам) дана
- 13) полагање стручног или другог испита - до 3 (три) радна дана

- 14) смрти блиског сродника (ван круга уже породице) – 1 (један) радни дан  
15) због смрти члана уже породице – 5 (пет) радних дана;  
16) за сваки случај добровољног давања крви – 2 (два) узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Плаћено одсуство у случајевима из става 1. тачка 1) до 14), овог члана не може трајати дуже од 10 радних дана у збиру, рачунајући по свим основима.

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање, има право на плаћено одсуство сразмерно броју испита предвиђених наставним планом за ту годину и то: – 1 (један) радни дан за сваки испит.

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

Блиским сродником (ван круга уже породице) у смислу овог члана сматрају се бабе и деде по оцу или мајци, као и други сродници са којима је запослени у било којој фази живота живео у заједничком домаћинству.

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.

#### Члан 4.

- Брише се члан 45.

Остаје „Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана и у другим оправданим случајевима личне природе, (а према слободној оцени послодавца).“

#### Члан 5.

Члан 50. се мења и гласи:

Запослени има право на заштиту у складу са законом и то :

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота , особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одуства са рада ради неге детета, односно посебне неге детета;
- заштиту од злостављања на раду, безбедност и заштиту здравља на раду, а послодавац је дужан да му то обезбеди у складу са законом и другим општим актима.

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

## Члан 6.

Додаје се нови члан

59А који гласи:

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.\*

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:\*

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;\*
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, за преостали износ разлике до висине од 100% просечне плате.\*

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.\*

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

## Члан 7.

Мења се члан 62. Правилника о раду, сада гласи:

Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

(1) Запослени има право на јубиларну награду у износу од:

- 1) 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 10 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;\*

2) једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 20 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;\*

3) једне и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 30 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите;\*

4) 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;\*

5) две и по просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику – за 40 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите.\*

(2) Под установом социјалне заштите у смислу овог члана, подразумевају се све установе социјалне заштите у смислу члана 2. овог уговора у којима је запослени радио, односно године проведене у радном односу у установи социјалне заштите, односно установама социјалне заштите се сабирају.\*

(3) Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у установи социјалне заштите. Послодавац је дужан да исплату изврши по стицању права на јубиларну награду.

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

#### Члан 8.

Мења се чл. 64. И сада гласи:

Запосленима се може исплатити новогодишњи поклон из сопствених прихода Послодаваца, а по одлуци Директора.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком Директора, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа.

#### Члан 9.

Мења се члан 86. И сада гласи:

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

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

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

1. ако несавесно, неблаговремено или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. неоправдано изостајање са посла најмање 5 узастопних дана;
6. одбијање обављања послова утврђених уговором о раду;
7. незаконито располагање имовином Центра;
8. злонамерно поступање којим се проузрокује штета или би могла да наступи штета;
9. свесно и са намером прикривање учињене повреде радне обавезе и учиниоца;
10. подстрекивање запосленог на извршење или помагање у извршењу повреде радне обавезе;
11. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом Центра;
12. фалсификовање финансијских или других службених докумената;
13. долазак на рад под дејством алкохола или других ПАС или конзумирање истих током рада;
14. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду;
15. изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодавца;
16. недостојно, увредљиво и непримерено понашање према грађанима и другим странкама или колегама;
17. кршење кодекса професионалне етике у намери да се кориснику или другим лицима нанесе штета или да се себи или другом прибави противправна имовинска корист;
18. одбијање давања података или давања нетачних података ван просторија послодавца у случајевима прописаним Законом;
19. злоупотреба права на одсуство у случају болести;
20. неоправдано одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
21. понављање злостављања на раду, у складу са законом;
22. одбијање прописаног здравственог прегледа;
23. пушење на местима где је забрањено, у складу са законом;
24. неизвршавање радне или друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
25. када запослени као представник установе наступа у јавности и износи податке који су у супротности са званичним подацима и извештајима установе.

Неће се сматрати повредом радне обавезе у смислу претходног става када запослени као експерт учествује и износи личне ставове на стручним и

јавним расправама о појединим питањима и из делокруга делатности установе.

26. захтевање или примање од корисника услуга новца, поклона или других погодности, осим пригодних поклона, како би у оквиру свог службеног овлашћења или у вези са својим службеним овлашћењем извршио службену радњу коју не би смео извршити или да не изврши службену радњу коју би морао извршити, извршио службену радњу коју би морало извршити или да не изврши службену радњу коју не би смело извршити.

Пригодним поклоном се сматра поклон у смислу позитивних прописа о борби против корупције.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако запослени неоправдано 5 пута у току једног месеца касни на посао или не поштује распоред дневног одмора у наведеном периоду;
- 9) ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

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

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 60. став 1. тачке 1) – 5) овог правилника.

Свако друго понашање које је у супротности са Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити и пралима понашања код послодавца, може бити разлог за престанак радног односа.



Мења се члан 87. став 1., тако што се додаје тачка 4. која гласи:

„наложити запосленом да отклони утврђене недостатке, неправилности или друге мањкавости у раду, у накнадно одређеном року који не можће бити краћи од 7, ни дужи од 14 радних дана, након чега може у случају непоступања по налогу, изрећи било коју од претходне три наведене мере.“

Члан 11.

Додаје се члан 95 а који гласи:

„Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања.“

Члан 12.

Овај Правилник објавити на огласној табли Центра за социјални рад општине Лучани у Гучи

Члан 13.

Овај правилник ступа на снагу осам дана након објављивања на огласној табли Центра.

Члан 14.

У року од осам дана од дана доношења овог Правилника донети пречишћени текст Правилника о раду Центра за социјални рад општине Лучани у Гучи

У Гучи, број 110-168/2024 од 30.9.2024.године

**ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА**

**Јован Павловић**

