

PROGRAM OSPOSOBLJAVANJA ZA

SPECIJALISTU ZA RADNE ODNOSI

POLAZNIK SE OSPOSOBLJAVA ZA

SPECIJALISTU ZA RADNE ODNOSI

I POSTAJE

SERTIFIKOVANI SPECIJALISTA ZA RADNE ODNOSI

1. Naziv programa

Program osposobljavanja za SPECIJALISTU ZA RADNE ODNOSI

2. Ciljevi programa:

Kandidat:

- poznaje i primenjuje Zakon o radu RS,
- poznaje i primenjuje međunarodne standarde radnog prava,
- poznaje i primenjuje zakonske odredbe u oblasti zasnivanja radnog odnosa,
- poznaje i primenjuje zakonske odredbe u oblasti uređivanja prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa,
- priprema i realizuje izmene ugovornih uslova rada (aneks ugovora o radu),
- poznaje i primenjuje uslove osnivanja i uslove i postupak utvrđivanja reprezentivnosti sindikata,
- poznaje ulogu sindikata u osnivanju pojedinačnih i kolektivnih prava zaposlenih,
- poznaje ulogu i značaj kolektivnog pregovaranja, nivoa zaključivanja kolektivnog ugovora kao i pitanja koja su predmet kolektivnog ugovora,
- sprovodi zaštitu zaposlenih u slučaju promene poslodavca,
- sprovodi ostvarivanje prava zaposlenih kod Fonda solidarnosti,
- donosi rešenja o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih,
- poznaje pravni osnov i procedure za prestanak radnog odnosa,
- izrađuje ugovore koji se zaključuju u i van radnog odnosa.

3. Trajanje programa obuke

Trajanje obuke koja obuhvata obrazovanje u organizovanoj grupi i individualno obrazovanje pojedinca, je 50 časova – u odnosu na odgovarajući način rada i studijsko gradivo.

4. Obavezni načini provere i ocenjivanja znanja

Usvojeno znanje i veštine će biti provereni u celosti kroz pismeni deo ispita.

5. Uslovi za uključanje

Minimalni uslov za uključanje u program obuke je:

- IV stepen stručne sprema

6. Uslovi za završetak obuke

Program ne predviđa posebne uslove za napredovanje u vreme njegovog trajanja.

Obuka se zaključuje pismenim delom ispita. Učesnik mora dokazati da vlada standardima znanja iz svih tematskih oblasti programa.

Ispit obuhvata:

Stručno teorijski deo koji se proverava:

- pismeno
- projektnim radom

Na ispit za utvrđivanje i potvrdu osposobljenosti može takođe izaći i kandidat/kandidatkinja koji ispunjava uslove koji su propisani za uključanje u Program obuke.

PROGRAM OBUKE

MODULI	SADRŽAJ MODULA	TRAJANJE (ČASOVA)
Zasnivanje radnog odnosa i drugi oblici radnog angažovanja	• Radnje koje prethode zaključivanju ugovora o radu ○ Donošenje odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa ○ Uslovi za zasnivanje radnog odnosa ○ Raspisivanje oglasa ○ Anketiranje i izbor kandidata ○ Zaključivanje ugovora • Vrste radnog odnosa ○ Vrste radnog odnosa ○ Probni rad, rad na određeno vreme ○ Rad van prostorija poslodavca, obavljanje poslova kućnog-pomoćnog osoblja ○ Nepuno radno vreme • Radno angažovanje direktora ○ Radno-pravni položaj direktora ○ Vrste ugovora sa direktorom ○ Lica ovlašćenja za zaključivanje ugovora ○ Pravne posledice zaključivanja ugovora • Ugovori van radnog odnosa ○ Ugovor o privremenim i povremenim poslovima ○ Ugovor o delu ○ Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju ○ Ugovor o dopunskom radu	6
Radno vreme, odmori i odsustva	• Radno vreme ○ Puno i nepuno radno vreme ○ Skraćeno radno vreme ○ Raspored radnog vremena ○ Preraspodela radnog vremena ○ Prekovremeni rad • Odmori ○ Dnevni i nedeljni odmor ○ Godišnji odmor ○ Naknada štete u slučaju neiskorišćenog godišnjeg odmora • Odsustva ○ Plaćeno odsustvo ○ Neplaćeno odsustvo ○ Mirovanje radnog odnosa	4
Posebna zaštita zaposlenih	• Zaštita materinstva – zaštita zaposlenih na trudničkom i porodijskom odsustvu ○ Značaj obveštavanja poslodavca o trudnoći – poslovi na kojima ne može da radi, prekovremeni i noćni rad, preraspodela radnog vremena ○ Privremena sprečenost za rad zbog održavanja trudnoće ○ Porodijsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta – rešenje o utvrđivanju prava, trajanje odsustva, slučajevi kada otac deteta koristi ovo pravo	2

	○ Pravo na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe ● Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu ● Zaštita omladine (maloletnih i mlađih punoletnih lica) ○ Zaštita lica mlađih od 18 godina – zasnivanje radnog odnosa, poslovi na kojima ne mogu da rade – apsolutna ○ Zabrana obavljanja određenih poslova, dužina trajanja radnog vremena, prestanak radnog odnosa na zahtev roditelja ○ Zaštita mlađih punoletnih lica (između navršene 18 i 21 godine života) poslovi na kojima mogu da rade samo na osnovu nalaza zdravstvenog organa ● Zaštita invalida ○ Dužnost poslodavca da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti - Rešenje Fonda PIO ○ Dužnost poslodavca da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla ukoliko postoji opasnost od nastanka invalidnosti ● Zaštita sindikalnih predstavnika ○ Prava ovlašćenih sindikalnih predstavnika (čl. 211 ZOR-a) ○ Zaštita od otkaza ugovora o radu (čl. 188 ZOR-a) ○ Zaštita u kolektivnim ugovorima ● Zaštita podataka ○ Pravo uvida zaposlenog u vlastita dokumenta kod poslodavca ○ Zahtev zaposlenog za brisanje podataka ili ispravljanje podataka ○ Dostupnost podataka – Zakon o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja	
--	--	--

Sprečavanje i zaštita od zlostavljanja na radu – zakonska regulativa i pravila ponašanja poslodavca i zaposlenih	• Pojam zlostavljanja na radu i primeri ○ Definicija zlostavljanja na radu i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja ○ Ponašanja koja bi se mogla smatrati zlostavljanjem na radu ○ Šta se ne smatra zlostavljanjem na radu ○ Ko se može teretiti za zlostavljanje na radu i ko može biti izložen zlostavljanju • Prevenција ○ Obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog ○ Uloga pojedinih lica uključenih u prevenciju od zlostavljanja na radu ○ Značaj prevencije od zlostavljanja na radu • Postupak zaštite od zlostavljanja na radu ○ Pokretanje postupka ○ Posrednik i druga lica uključena u postupak posredovanja ○ Postupak posredovanja, rokovi ○ Ovlašćenja posrednika ○ Okončanje postupka posredovanja ○ Sporazum o rešavanju spornih pitanja • Utvrđivanje odgovornosti ○ Utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za zlostavljanje na radu ○ Odgovornost zaposlenog za zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja ○ Sankcije u slučaju utvrđene odgovornosti ○ Specifičnosti sudskog postupka za zaštitu od zlostavljanja na radu	3
Zarada, naknada zarade i druga primanja	• Zarada ○ Osnovna zarada ○ Deo zarade za radni učinak ○ Uvećana zarada ○ Zarada pripravnika ○ Rokovi za isplatu zarade ○ Zaštita zarade ○ Evidencija i obračun zarade i naknade zarade ○ Minimalna zarada • Naknada zarade ○ Slučajevi: plaćeno odsustvo, rad na dan praznika koji je neradan dan, bolovanje, vojna vežba, odazivanje na poziv državnog organa, prekid rada bez krivice zaposlenog, prekid rada zbog na osnovu naredbe zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu ○ Visina naknade zarade ○ Osnovnica za obračun naknade zarade • Naknada troškova ○ Slučajevi: „topli obrok“, regres za godišnji odmor, prevoz, službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, za rad i boravak na terenu • Druga primanja ○ Otreznina pri odlasku u penziju, jubilara nagrada, ○ Solidarna pomoć, ○ Naknada troškova pogrebnih usluga i dr.	4

Prava iz obaveznog socijalnog osiguranja	• Penzijsko i invalidsko osiguranje ○ Sticanje svojstva osiguranika ○ Uslovi za sticanje prava iz PIO ○ Povrede na radi i profesionalne bolesti ○ Beneficirani staž • Zdravstveno osiguranje ○ Osiguranici u sistemu zdravstvenog osiguranja ○ Uslovi za sticanje prava iz zdravstvenog osiguranja ○ Zdravstvena zaštita ○ Naknada za vreme privremene sprečenosti za rad ○ Naknada štete • Osiguranje za slučaj nezaposlenosti ○ Prava po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti	2
Prestanak radnog odnosa	• Načini prestanka radnog odnosa ○ Sporazumni prestanak radnog odnosa ○ Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca ○ Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog ○ Prestanak radnog odnosa po sili zakona i u drugim slučajevima Zakonom propisanim ○ Pravne posledice pojedinih načina prestanka radnog odnosa • Razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca ○ Radna sposobnost zaposlenog kao razlog za otkaz ugovora o radu ○ Ponašanje zaposlenog kao razlog za otkaz ugovora o radu ○ Višak zaposlenog kao osnov za otkaz ugovora o radu ○ Razlozi koji ne mogu da budu osnov za otkaz ugovora o radu zaposlenom • Postupak za davanje otkaza i pravne posledice otkaza, prava zaposlenih u slučaju stečaja i kod Fonda solidarnosti ○ Slučajevi kada je poslodavac dužan da zaposlenom dostavi upozorenje pre otkaza ○ Sadržaj upozorenja i postupak ○ Sadržina rešenja o otkazu ugovora o radu i način dostavljanja ○ Pravna zaštita u slučaju otkaza ○ Prava zaposlenih u slučaju stečaja ○ Prava koja se obezbeđuju preko Fonda solidarnosti, postupak i rokovi • Nezakoniti otkaz ○ Ovlašćenja inspekcije rada u slučaju otkaza ugovora o radu, prema Zakonu o radu ○ Postupanje poslodavca po rešenju inspektora rada ○ Pravne posledice u slučaju nezakonitog otkaza utvđenog sudskom presudom ○ Radnje koje je poslodavac dužan da preduzme u cilju izvršenja sudske presude	6
Inspekcijski nadzor	• Ovlašćenja inspektora rada i vrste inspekcijskih nadzora ○ Odredbe zakona kojima je regulisan inspekcijski nadzor i ovlašćenja inspektora ○ Inspekcijski nadzori po službenoj dužnosti (potpuni i delimični)	4

	○ Integrisani inspekcijski nadzori ○ Inspekcijski nadzori po prijavi ili zahtevu stranke ○ Obim vršenja nadzora, sačinjavanje zapisnika ● Mere inspektora rada ○ Obaveštavanje, ukazivanje (čl. Zakona o državnoj upravi) ○ Rešenje kojim se nalaže otklanjanje utvrđenih nepravilnosti ○ Rešenje kojim se odlaže od izvršenja rešenje o otkazu ugovora o radu ○ Zaključak ● Postupak po žalbi i postupak izvršenja mirnog rešavanja sporova ○ Rokovi za podnošenje žalbe ○ Odlučivanje po žalbi (rokovi i nadležnost), vanredni pravni lekovi, pokretanje upravnog spora ○ Postupak izvršenja ○ Primeri iz prakse ● Podnošenje zahteva za pokretanje prekršajnog postupka ○ Zakonski osnov ○ Propisane kazne	
Upućivanje na rad u Inostranstvo	● Novine u Zakonu o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo ● Nova ograničenja propisana Zakonom kada je u pitanju upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo ● Koje dosadašnje obaveze poslodavca su ukinute ● Ključne obaveze poslodavaca	3

1.4. Posebnosti u izvođenju:

- Razgovori i mišljenja o dosadašnjim iskustvima
- Brainstorming sa učesnicima po pojedinačnim ključnim kompetencijama
- Poređenje različitih saznanja i vlastitih proučavanja u praksi

SADRŽAJ, UTVRĐIVANJE I POTVRDE OSPOSOBLJENOSTI - ISPITA

Stečeno znanje i sposobnosti se proveravaju projektnim radom i pismenim ispitom u kome se vidi da je učesnik stekao znanje iz svih tematskih oblasti obuke.

Merila koja treba poštovati:

- Teorijsko znanje o povezivanju menadžmenta i projekata u ljudskim resursima
- Osposobljenost za rukovođenje ljudi
- Osposobljenost definisanja i upravljanja organizacije projekata s područja ljudskih resursa
- Povezivanje praktičnih i teorijskih znanja
- Odgovarajuće dokumentovanje posla
- Sistematičnost zapisa

3.2. Oblici i načini i merila provere na ispitu

Kriterijumi ocenjivanja:

- Domaći zadaci i pismeni ispit - 100 %

MATERIJALNI I KADROVSKI USLOVI ZA IZVOĐENJE OBUKE I PROVERE

Materijalni uslovi za izvođenje:

PROSTOR	OPREMA
učionica uređena odgovarajuće za nastavu odraslih (Učionica za do 25 učesnika obuke, veličine najmanje 2 m2 po osobi)	Učionica poseduje pored stolova ,stolica i table i audiovizuelna pomagala (računar sa projektorom, tabla, prenosiva kamera)

Kadrovski uslovi:

Izvođač obuke obezbeđuje za izvođenje programa obuke za menadžere ljudskih resursa, predavače, koji imaju:

- fakultetsko obrazovanje i najmanje 10 godina iskustva na području ljudskih resursa, što dokazuju referencama
- ispitna komisija mora imati tri člana, koji imaju fakultetsko obrazovanje i najmanje 10 godina iskustva na području ljudskih resursa, što dokazuju referencama