

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) (даље: Закон) и члана 14. Статута Туристичке организације општине Власотинце, Управни одбор Туристичке организације општине Власотинце, дана 29.08.2019.године доноси:

## ПРАВИЛНИК О РАДУ ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ОПШТИНЕ

### ВЛАСОТИНЦЕ

#### ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1

Овим правилником, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Туристичкој организацији општине Власотинце Власотинце(даље: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

О правима, обавезама и одговорности запосленог код Послодавца одлучује Директор Туристичке организације општине Власотинце.

Орган или лице из става 2. овог члана, може за одлучивање о појединим правима, обавезама или одговорности запосленог да овласти друго лице, у складу са Законом.

ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА  
ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ  
БР. 955  
29.08.2019 год.  
ВЛАСОТИНЦЕ

#### ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

##### Члан 2.

Запослени има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом.

Запослени је дужан да савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања послодавца, да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба процеса рада (у складу са програмом послодавца), као и друге обавезе у складу са законом и овим правилником.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом безбедне услове рада, плату и друга примања, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим правилником.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа.

#### ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

##### Услови за заснивање радног односа

##### Члан 3.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују 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.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 10 и мање запослених.

#### Члан 4.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

#### Члан 5.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

#### Члан 6.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 2 став 1. и 2. овог Правилника.

#### Члан 7

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

#### Члан 8

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

#### Уговор о раду

#### Члан 9

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

#### Члан 10

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

#### Члан 11

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 12

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

#### Ступање на рад

##### Члан 13.

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 друкчије договоре.

##### Члан 14.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

#### РАДНО ВРЕМЕ, ГОДИШЊИ ОДМОР И ОДСУСТВА

##### Радно време

##### Члан 15

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Радно време запослених млађих од 18 година износи 35 часова у радној недељи (пуно радно време).

Непуно радно време је радно време краће од времена утврђеног у ст. 1. и 2. овог члана. Запослени ради непуно радно време на пословима који су систематизовани са непуним радним временом или у другим случајевима у складу са законом.

#### Члан 16

Запослени је дужан да обавља послове у просторијама послодавца или на другом месту према налогу послодавца, у складу са законом.

Послодавац и запослени се могу споразумети да један период радног времена запослени обавља од куће, при чему се радно време утврђује према нормативима рада у складу са чланом 3. овог правилника.

#### Одмор у току дневног рада

#### Члан 17

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

#### Члан 18

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

#### Дневни одмор

#### Члан 19

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако овим законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 57. овог закона има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

#### Недељни одмор

##### Члан 20

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 66. овог закона, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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 21

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

1) ПО ОСНОВУ УСЛОВА РАДА

- За редован рад суботом , недељом и рад ноћу – за 2 радна дана

2) ПО ОСНОВУ РАДНОГ ИСКУСТВА

- Запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;
- Запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана;
- Запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана;
- Запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана;
- Запосленом пеко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радна дана;

3) ПО ОСНОВУ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ

- За запослене ПК или НК – за 1 радни дан;
- За запослене са КВ стручном спремом – за 2 радна дана;



- За запослене са ССС стручним спремом – за 3 радна дана;
  - За запослене са ВШС стручним спремом – за 4 радна дана;
  - За запослене са ВСС стручним спремом – за 5 радна дана;
- 4) ПО ОСНОВУ ИНВАЛИДНОСТИ – за 5 радна дана;
- 5) ПО ОСНОВАМА БРИГЕ О ДЕЦИ И ЧЛАНОВИМА УЖЕ ПОРОДИЦЕ
- родитељу , усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана , а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан;
  - самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана , с тим што се овај број дана увећава за по 2 дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
  - 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 покретан – за 5 радних дана.

Радним искуством из става 1. тачка 2) овог члана сматра се време проведено на раду на пословима на којима је запослени распоређен или сличним пословима, по стицању стручне спреме, односно образовања (степен и врсте) која се захтева за обављање тих послова.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

## Члан 22

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 9. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0.5 и више заокружује се на 1 радни дан.

#### Члан 23

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњег одмора који Послодавац доноси најкасније до краја фебруара за текућу годину. План коришћења годишњег одмора доноси се по претходно обављеним консултацијама са запосленима.

Запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора у роковима и на начин прописан Законом.

Ако се запосленом решење доставља у електронској форми, запослени је дужан да потврди пријем решења без одлагања.

Датум потврде пријема решења из става 3. овог правилника сматра се датумом доставе решења и у случају када запослени накнадно тражи личну доставу решења.

Запослени може да користи годишњи одмор у непрекидном трајању или у деловима, у складу са Законом.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење годишњег одмора у више делова, у складу са Законом.

Запосленом се мимо плана коришћења годишњег одмора може одобрити одмор на његов захтев, уз сагласност непосредног руководиоца.

#### Члан 24

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационој јединици Послодавца, решење о коришћењу годишњег одмора, које садржи период коришћења годишњег одмора и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о колективном годишњем одмору сматра се урученим запосленом даном његовог објављивања.

Преостали део годишњег одмора према критеријумима утврђеним у складу са Законом и овим правилником, запослени остварују у складу са чланом 9. овог правилника.

#### Плаћено одсуство

#### Члан 25

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 5 радних дана у календарској години у следећим случајевима:



- 1) ступања у брак 5 радних дана
- 2) порођаја супруге или усвојење детета 5 радних дана
- 3) склапање брака и порођај другог члана уже породице 3 радна дана
- 4) смрти члана уже породице 5 радних дана
- 5) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
- 6) теже болести члана уже породице 5 радних дана
- 7) селидбе сопственог домаћинства: а) на подручју истог насељеног места 2 радна дана  
б) ван подручја места становања 3 радна дана
- 8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 1 до 6 радних дана
- 9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазвани вишом силом 3 радна дана
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана
- 11) учествовања на спортским такмичењима, добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 радна дана

Послодавац може запосленом, који има статус врхунског спортисте или је члан државне репрезентације, односно, представља Републику Србију на такмичењима светског или европског ранга, одобрити плаћено одсуство до 25 радних дана у току календарске године, ради учешћа на такмичењима светског или европског ранга, односно припремама репрезентације. Запослени се обавезује да уз захтев за одобрење плаћеног одсуства по овом основу достави потврду надлежног спортског савеза и доказ да за време боравка на такмичењу, односно припремама, није имао примања по другом основу.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног, у смислу ст. 1. и 3. овог члана, односно шири круг лица из става 4. овог члана.

Плаћено одсуство се одобрава, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

## Неплаћено одсуство

### Члан 26

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

### Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

### Члан 27

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

### Члан 28

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 27. став 2. овог Правилника.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породично одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### Члан 29

Право да користи породично одсуство у трајању утврђеном у члану 27. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породичног одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

#### Члан 30

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

#### Члан 31

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

#### Члан 32

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 33

Права из члана 30. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### Члан 34

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

#### Обавештење о привременој спречености за рад

#### Члан 35

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

## ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Плата

Члан 36

Овим чланом уређује се начин утврђивања плате, додатака, накнада и осталих примања запослених у СРЦ „ВЛАСИНА“ које се финансирају из буџета локалне самоуправе, односно Општине Власотинце.

Плате запослених из става 1. овог члана утврђују се на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
- 2) коефицијента;
- 3) додатка на плату;
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основну плату запослених чини производ основице из тачке 1) овог члана и коефицијента из тачке 2) овог члана.

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

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

Поред елемената из става 2. овог члана, плате запослених садрже и део плате по основу радног учинка.

Ако се плата утврђује у складу са ставом 2. овог члана, основна плата одређује се множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента.

Члан 37

Део плате по основу радног учинка одређује се процентуалним увећањем основне плате.

Процентуално увећање основне плате изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, као и других критеријума и мерила утврђених актом из става 3. овог члана.

Влада утврђује корективне коефицијенте, највише процентуално увећање основне плате,

критеријуме и мерила за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начин обрачуна плате.

#### Члан 38

Основницу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

#### Члан 39

Додатак на плату припада за:

- 1) време проведено у радном односу (минули рад) - у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца;
- 2) дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена одређене прописима (прековремени рад) – у висини 26% од основице;
- 3) рад на дан државног и верског празника – у висини од 110% од основице;
- 4) рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – у висини од 26% од основице.

Додатак на плату из става 1. тач. 2) - 4) овог члана обрачунава се и исплаћује у висини утврђеној прописима о раду.

Основницу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена овим законом.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.



## Накнада плате

### Члан 40

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа.

### Члан 41

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због 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, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није друкчије одређено.

### Члан 42

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне плате у претходних 12 месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, у трајању утврђеном у складу са Законом.

### Члан 43

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са Законом.

## Рокови за исплату плате

### Члан 44

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до 30 у месецу за претходни месец.

Зарада може да се исплаћује у два дела и то: први део најкасније до 10, а други део зараде најкасније до 30.

## Накнада трошкова

### Превоз на рад и са рада

#### Члан 45

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада уколико станује на удаљености већој од 2 км од установе, која се одређује као најкраћа удаљеност коју запослени мора прећи од места становања до места рада.

Трошкови превоза у ради доласка и одласка са посла надокнађују се у градском и приградском јавном саобраћају у висини цена превозне карте. Уколико не постоји редован превоз, накнада се одређује у висини цене карте у јавном превозу за исту удаљеност.

Запослени који има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада обавезује се да потпише изјаву о испуњености услова за накнаду трошкова превоза, под материјалном и кривичном одговорношћу и достави фотокопију важеће личне карте.

Запослени је у обавези да, без одлагања, обавести установу о променама које су од значаја за остваривање права на накнаду трошкова превоза.

Накнада трошкова превоза се, по правилу, исплаћује у текућем месецу за претходни месец и то за дане када је запослени био на послу.

#### Службено путовање у земљи

#### Члан 46

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку који важи на дан поласка на службено путовање.

Службено путовање у земљи сматра се за путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова, по налогу руководиоца. Службеним путовањем сматра се путовање на удаљености већој од 30 км од места рада.

За обављање службеног путовања и друге службене сврхе, запосленом се од стране директора установе, посебним актом, може одобрити коришћење сопственог аутомобила.

Запосленом, који по одобрењу користи сопствени аутомобил за службене сврхе исплаћује се накнада за амортизацију возила, која се одређује у износу од 30% цене литра горива, помноженом са бројем потрошених литара горива. Утрошено гориво утврђује се на основу броја пређених километара до места службеног путовања и на основу реално утврђене просечне потрошње аутомобила.

Трошкови утрошеног горива иду на терет трошкова установе и не улазе у накнаду запосленом за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе.

#### Члан 47

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

#### Члан 48

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, ради обезбеђења трошкова исхране и превоза у месту боравка, и то:

- за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Ако је запосленом обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за службено путовање у земљи умањује се за 80%.

#### Члан 49

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

#### Службено путовање у иностранству

#### Члан 50

Запосленом се обрачунава накнада трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, на начин и у висини утврђеној прописима којима се утврђује право државних службеника и намештеника на накнаду ових трошкова.

#### Друга примања

#### Отпремнина због одласка у пензију

#### Члан 51

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 125% од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, али не ниже од две просечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку статистике на дан исплате.

#### Члан 52

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи највише у висини просечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку статистике на дан исплате у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова;

- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода;
- помоћ у случају смрти родитеља или старатеља;

Испуњеност услова за остваривање и износ солидарне помоћи утврђује комисија коју образује надлежни орган код Послодавца, на основу захтева запосленог и достављене документације и доставља предлог Послодавцу најкасније у року од 3 дана од дана подношења захтева.

#### Јубиларна награда

##### Члан 53

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду за године непрекидног рада код послодавца, у висини просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике (увећава се за 25% при сваком наредном остваривању тог права) за навршених 10, 20, 30 и 40 година проведених у радном односу код послодавца.

Накнада трошкова погребних услуга

##### Члан 54

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеном рачуну.

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

##### Члан 55

Забрана конкуренције може да се уговори само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца не може да обавља послове из става 1. овог члана, утврђене уговором о раду на територији Јабланичког округа.

#### НАКНАДА ШТЕТЕ

##### Члан 56

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор (алтернатива: овлашћено лице код Послодавца) по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

#### Члан 57

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор односно овлашћено лице у складу са законом.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

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

#### Члан 58

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

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

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 59

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 30 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са Законом.

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

#### УДАЉЕЊЕ СА РАДА

#### Члан 60

Запослени може да се привремено удаљи са рада, поред других случајева утврђених Законом, и ако се терети за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине којом се угрожава имовина веће вредности код Послодавца.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. овог члана, сматра се 10.000,00 динара.

## ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Разлози за престанак радног односа

#### Члан 61

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 62

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

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) 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;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

#### Члан 63

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

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

Отказ од стране запосленог



#### Члан 64

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

#### Члан 65

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 односно неплаћеног одсуства из члана 26. овог Правилника.

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

1) ако несавесно 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) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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 у смислу члана 35. овог Правилника;

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 не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач.

3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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.

#### Члан 65а.

„Уколико дође до потребе да се број запосленом престане радни однос услед технолошких, економских или организационих промена, или у циљу поштовања законских прописа односно подзаконских аката, обезбедиће се да престане радни однос запосленима:

1. који добровољно прихвате да им престане радни однос на основу спроведене анкете са јасно исказаним условима за раскид радног односа,
2. који у календарској години испуњавају или који ће у року до две године од проглашења технолошким вишком испунити један од услова за остваривање права на пензију, у складу са законским прописима који регулишу област пензијско-инвалидског осигурања,
3. који имају најмањи број бодова применом критеријума из члана 65б.

Запосленом који је утађен као технолошки вишак, отпремнина се исплаћује на начин утврђен законским прописима који регулишу радне односе.

Члан 65б.

Приликом утврђивања запослених за чијим је радом, у складу са законом, престала потреба, примењиваће се критеријуми по следећем редоследу:

А) Примања по члану домаћинства – ако су укупна примања по члану домаћинства запосленог у периоду од три месеца која претходе примени критеријума:

- мања од 20 % од просечне зараде у Републици Србији 25 бодова,
- од 21 – 40% од просечне зараде у Републици Србији 20 бодова,
- од 41 – 60% од просечне зараде у Републици Србији 15 бодова,
- од 61 – 100% од просечне зараде у Републици Србији 10 бодова,
- више од просечне зараде у Републици Србији 0 бодова.

Као просек зараде узима се последње објављени податак органа надлежног за послове статистике.

Чланом уже породице сматра се брачни друг, деца према којима запослени има обавезу издржавања.

Б) Дужина стажа осигурања у јавном сектору и то за сваку пуну годину стажа 1 бод.

В) Број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања и то:

- троје и више деце 20 бодова
- двоје деце 15 бодова
- једно дете 10 бодова.

Г) Здравствено стање запосленог и то:

- запослени који болује од тежег обољења 20 бодова,
- запослени који болује од професионалне болести 15 бодова,
- особа са инвалидитетом 5 бодова.

Бодовање по овом основу се врши само по једној од тачака.

Тежим обољењем се сматрају обољења која су наведена у Правилнику о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско-инвалидско осигурање, члан 35. став 2, тачка 1, подтачка 1-19.

Након бодовања утврђује се ранг листа запослених, тако да ће се уговор о раду раскинути са запосленим који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу критеријума примања по члану домаћинства, дужине стажа осигурања, броја деце и здравственог стања.

#### Члан 65в.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности и то:

1. запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до 2 године старости,
2. запосленом самохраном родитељу, осим ако не остварује приходе од имовине у износу већем од 50% просечне зараде у Републици Србији (која се одређује како је наведено у члану 65б) на месечном нивоу,
3. запосленом чије дете има тежак степен психофизичке ометености,
4. ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос.

#### Члан 65г.

Примену критеријума и бодовање запослених вршиће Комисија од три члана из реда запослених, коју именује директор установе, у којој један од чланова мора да буде представник репрезентативног синдиката.

Након завршеног бодовања Комисија подноси писани извештај директору установе, у коме су дати подаци о запосленима и броју бодова који су остварени применом критеријума из тачке 65б.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

#### Члан 66

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 65. ст. 2. и 3. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 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 из члана 67. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

#### Члан 67

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 65. ст. 2. и 3. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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 одговора на упозорење.

#### Члан 68

Послодавац може запосленом из члана 65. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 66 овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

#### Члан 69

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 67. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 70

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 66. став 5. тачка 1) овог Правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### Члан 71

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 66. овог Правилника, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

### ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

#### Члан 72

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања 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 стране у спору - Послодавца и запосленог.

#### Члан 73

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао 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.



ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74

Овај правилник објављује се на огласној табли или интернет страници Туристичке организације општине Власотинце, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Члан 75

Овај правилник престаје да важи ступањем на снагу Колективног уговора који Послодавац закључи са репрезентативним синдикатом, у складу са Законом.

Члан 76

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 77

Ако су неке одредбе овог Правилника супротне закону примењиваће се одговарајуће одредбе закона.

Члан 78

На питања која нису уређена овим Правилником примењиваће се одговарајућа одредба закона.



В.Д ДИРЕКТОРА

Наташа Бокић Живковић