

На основу члана 3 став 6. И 7. Закона о раду (Сл.гласник РС бр. 24/2005,61/2005,54/2009,32/2013 и 75/2014, даље: Закон) и члана 16 .Статута Туристичке Организације Пожега, Управни одбор Туристичке организације Пожега дана 28.12.2021.године у доноси правилника о раду на основу Закона о изменама и допуна Закона о раду („Службени гласник РС, бр.24/05, 61/05,54/09,32/13 и 75/14 и 137/17- одлука УС, 95/18)

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту - Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ТУРИСТИЧКОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ ПОЖЕГА, (у даљем тексту – послодавца), и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

Радни односи код послодавца су регулисани поред овог правилника и следећим општим актима;

- Статут Туристичке организације Пожега
- „Правилником о систематизацији радних места“ (број 77 од 1.9.2010, у даљем тексту – Правилник о систематизацији) ,
- „Правилником о унутрашњој организацији“ (број 80 од 8.9.2010), и
- „Одлуком о платама и другим примањима директора и запослених у Туристичкој организацији Пожега“ (број 121/05 од 26.10.2005, и број 82 од 8.9.2010, у даљем тексту – Одлука о платама).

Члан 2.

Одредбе овог правилника примењују се на све запослене код послодавца.

Члан 3.

У случају да се појединим одредбама овог правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, непосредно ће се примењивати Закон.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других прописа.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или лице које он овласти.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку

II.1. Заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду. Уговор о раду који потписују послодавац и запослени, заснива се на одредбама овог Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова који су прописани овим Правилником и Законом. Послодавац се обавезује да по ступању запосленог на рад, поднесе пријаве на обавезно

социјално осигурање и да запосленом достави фотокопије пријаве најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 6.

Директор, у оквиру своје надлежности:

1. предлаже пријем запослених;
2. предлаже расписивање конкурса за пријем запосленика за упражњено радно место;
3. одређује начин оглашавања; и
4. доноси одлуку о избору лица са којим се закључује уговор о раду;

Послодавац непосредно врши оглашавање:

1. конкурс се објављује на најмање једном локалном медију; конкурс обавезно садржи: назив радног места, опште и посебне услове које кандидат треба да испуњава, време за које се закључује уговор о раду, дужина радног времена (пуно или непуно), трајање пробног рада или приправничког стажа, ако се предвиђају, рок за подношење пријаве и документа о испуњавању услова;
2. конкурс је отворен 15 дана од дана објављивања.

Одлука о избору или не избору лица по конкурс, доноси се најкасније 30 дана, по затварању конкурса.

Ако је у конкурс или огласу за попуно одређеног радног места предвиђен пробни рад, са изабраним лицем се закључује уговор о раду са клаузулом о пробном раду.

Пробни рад не може трајати дуже од шест (6) мјесеци, а одређује га директор.

Уколико запослени успјешно обави пробни рад, на основу писменог мишљења руководиоца, са њим се закључује нови уговор о раду, на одређено или неодређено вријеме. Ако запослени не задовољи на пробном раду, на основу писменог мишљења руководиоца, са њим се раскида закључени уговор, уз отказни рок од седам (7) дана.

Члан 7.

Послодавац може да заснује радни однос и са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника.

Уговором о раду са приправником може да се заснује радни однос на неодређено или одређено време под условима и на начин утврђен Законом и општим актом послодавца.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита. Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време за обављање послова чије је трајање унапред одређено, или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става један 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.

II.2. Радно време

Члан 8.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно. Радни дан запосленог траје, по правилу, 8 часова дневно.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује својом одлуком директор, односно лице које он овласти.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају.

Време приправности и накнада за исти уређује се уговором о раду.

Члан 9.

Одлуке у вези са пуним или непуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременим радом, расподелом радног времена, прерасподелом радног времена и ноћног и сменског рада, доноси послодавац у складу са Законом.

Запослени се обавезује да ће прихватити прерасподелу радног времена коју утврди послодавац.

Члан 10.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена поред случајева прописаних Законом и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Одлуку о увођењу прековременог рада доноси директор.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 сати недељно, нити дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

II.3. Одмори и одсуства

Члан 11.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, то јест на паузу у трајању од 30 минута, дневни и недељни одмор у складу са Законом.

Недељни одмор се по правилу користи недељом, али ако природа посла и организација рада то захтева може се одредити и други дан за коришћење недељног одмора.

II.4. Годишњи одмор

Члан 12.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана за сваку календарску годину рада.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

- 1) По основу стручне спреме
 - за I-II степен стручне спреме 1 радни дан;
 - за II-IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 - за V-VI степен стручне спреме 3 радна дана;
 - за VII-VIII степен стручне спреме 4 радна дана;

- 2) По основу услова рада
 - за послове који се обављају у канцеларији радом на рачунару, или радом на терену- 2 радна дана;
 -

- 3) по основу радног искуства
- за радно искуство до 5 година 1 радни дан;
 - за радно искуство од 5 до 15 година 3 радна дана;
 - за радно искуство преко 15 година 5 радних дана.
- 4) По основу доприноса у раду
- за допринос у раду и сложеност послова на предлог непосредног руководиоца до 5 дана;
- 5) По основу социјалног и здравственог стања
- инвалиду рада и војном инвалиду-три радна дана,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота –три радна дана
 - родитељу који има двоје и више деце до 14 година живота –два радна дана.

Члан 13.

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.

Запослени има право на накнаду штете у висини просечне зараде запосленог исплаћене у претходних 12 месесци, сразмерно броју дана неискоришћеног одмора, уколико му престане радни однос а није искористио годишњи одмор.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на писмени захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора директор може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћене годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 14.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем према распореду коришћења годишњих одмора који утврђује директор.

Решење из става 1. овог члана уручује се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

II.5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 15.

Запослени има право на одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до пет радних дана у току календарске године, у случају:

- склапања брака- 5 радних дана,
- развода брака- 5 радних дана,
- порођаја супруге- 5 радних дана,
- порођаја другог члана уже породице- 2 радна дана,
- теже болест члана уже породице- 5 радних дана,
- смрти члана уже породице- 5 радних дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог- 3 радна дана,
- у случају наступања или претње наступања несреће или другог узрока угрожавања живота и здравља чланова уже породице или имовине запосленог- 3 радна дана, односно до отклањања узрока угрожавања живота,
- отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом-3 радна дана,
- селидбе запосленог:
 - на подручју истог места - 2 радна дана,
 - на подручју другог места - 4 радна дана.

- поласка детета у јаслице, вртић или основну школу - 2 радна дана,
- ступање у брак детета, усвојеника запосленог - 3 радна дана,
- учествовања на радно-производним или спортским такмичењима организованим од стране синдиката или послодавца - 3 радна дана,
- за сваки случај добровољног давања крви- 2 радна дана, рачунајући и дан давања крви,
- обављање неодложних обавеза- 2 радна дана.

Под чланом уже породице из става 2. овог члана подразумева се брачни друг, деца, родитељи, усвоилац, усвојеник, старатељ, браћа и сестре и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 16.

Запослени може да одсуствује са рада уз накнаду зараде, уз сагласност послодавца, уколико не ремети процес рада у следећим случајевима:

- стручног усавршавања и оспособљавања ради потребе процеса рада код послодавца, на захтев запосленог- 30 радних дана,
- због неге теже оболелог члана уже породице 30 радних дана на основу налаза надлежног здравственог органа.

Под чланом уже породице подразумевају се брачни друг, деца, усвојеници, родитељи и усвојоци запосленог и родитељи брачног друга запосленог.

II.6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 17.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) када су испуњени услови за коришћење плаћеног одсуства, ако је запослени искористио утврђени укупан број дана плаћеног одсуства по одговарајућем основу и у другим оправданим случајевима, ако то не ремети процес рада код послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати до 30 радних дана годишње.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није другачије прописано.

II.7. Стручно усавршавање запослених

Члан 18.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде, ради образовања за обављање послова, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада, обезбеди стручно оспособљавање и усавршавање запослених, а у складу са годишњим програмом пословања и то до 5 радних дана.

Услов и начин стручног усавршавања, својим актом утврђује директор, а стручно усавршавање обавља се преко других надлежних институција.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

III ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 19.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду (Сл.гласник РС 101/05). Овим Правилником и Актом о процени ризика се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбедјује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 20.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој струшној спреми и радним способностима.

Члан 21.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу престанка радног односа услед технолошких, економских или организационих промена када престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 22.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може 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 навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породилског одсуства, има права на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест и сл.).

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.

Запослена жена има право на породилско одсуство и 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 периоду роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 22. овог Правилника.

Отац детета може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним ставом 5. овог члана, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у претходном ставу.

Право на породилско одсуство у трајању утврђеном у ставу 11. има и запослена жена ако дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

IV ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

IV.1. Зарада

Члан 23.

Запослени има право на зараду у складу са Законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 24.

Овим Правилником уређује се:

- зарада
- увећана зарада
- накнада зараде
- друга примања
- накнада трошкова

IV.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 25.

Зараду запосленог чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси) и других примања по основу радног доприноса у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Члан 26.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основна цена рада- основица која се утврђује Одлуком о висини основице за обрачун основне зараде
- Коефицијента који изражава сложеност, одговорност и услове рада прописане Правилником о организацији и систематизацији послова
- Време проведено на раду

На основу ових елемената послодавац оцењује радни учинак као надпросечан или исподпросечан. Основна зарада, по овим оценама може да се увећа или умањи за 20%.

Висину увећања, односно умањења основне зараде решењем утврђује директор.

Члан 27.

Основна зарада радних места утврђених „Правилником о систематизацији“, утврђује се овим Правилником за пуно радно време и стандардни учинак, и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Основна зарада из става 1. овог Члана, утврђује – на месечном нивоу у складу са „Одлуком о платама“. Основна зарада из става 1. овог Члана, утврђује се коефицијентом који се множи са основицом зараде која важи за обрачун зараде запослених у Општинској управи Пожега.

Бруто зарада садржи основну зараду увећану за месечни износ регреса и топлог obroка, као и увећање на основу минулог рада. Из зараде се исплаћују порез и доприноси на терет запосленог. Списак радних места – послова, утврђених Правилником о систематизацији који садржи назив послова, степен захтеване стручности и коефицијентима за основне зараде, чини саставни део овог Правилника.

Зарада се исплаћује у два дела.

Први део у висини од 50% зараде запосленог исплаћује се до 15. у месецу за претходни месец, а други део, који представља разлику од исплаћеног дела до пуног износа зараде исплаћује се задњег дана у месецу за претходни месец.

Члан 28.

У случају када запослени успешно изврши планиране и друге поверене послове, има право на зараду утврђену овим Правилником и уговором о раду.

Резултате рада утврђује директор или непосредни руководиоца, на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са следећим критеријумима:

- квалитет, тачност и благовременост извршеног посла
- допринос тимском раду
- радна дисциплина

IV.3. Увећање зараде

Члан 28.

Запослени има право на увећању зараду из Члана 18. овог Правилника:

- за прековремени рад.....26%
- за рад ноћу.....26%
- за рад на дан празника који је нерадни дан.....110%
- за сваку годину рада остварену у радном односу –
минули рад.....најмање 0,4%

Увећање зараде по основу минулог рада из става 1 тачка 4 овог члана рачуна се и време проведено у радном односу:

- Посодавца предходника у случају статусне промене,односно промене послодавца (спајање,припајање и одвајање)
- Код повезаних лица са послодавцем у складу са Законом

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена овим Правилником и уговором о раду.

IV.4. Минимална зарада

Члан 29.

Послодавац и запослени могу уговорити исплату минималне зараде, за случај да због пословно финансијских резултата послодавца – не постоје услови да се исплати редовна зарада.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Минимална зарада запосленог не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком Социјално – економског савета односно Владе РС.

Члан 30.

Запослени могу остварити право на учешће у добити на начин и под условима предвиђеним Оснивачким актом и Статутом послодавца.

IV.5. Накнада зараде

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуства са рада у висини од 100% просечне зараде у претходна три месеца у следећим случајевима:

1. Државног и верског празника за који је Законом прописано да се не ради и коришћења права одсуства са посла у дане верских празника у складу са Законом,
2. Коришћење годишњег одмора,
3. Присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа Привредне коморе и удружења послодаваца, органа синдиката и савеза синдиката,
4. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа,
5. коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим Уговором.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. У висини 65% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.
 2. У висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом другачије није одређено.
- Накнада зараде из става 1. овог члана не може бити исплаћена у износу мањем од минималне зараде утврђене законом .

Члан 32.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, у висини од 60% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

Накнада зараде из става 1. овог члана не може бити исплаћена у износу мањем од минималне зараде утврђене законом .

Члан 33.

Накнаду зараде због привремене спречености за рад исплаћује се код послодавца и када обавезу исплате има надлежни орган за здравствено осигурање.

IV.6. Рокови исплате зараде

Члан 34.

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец. Подаци о висини примања су пословна тајна.

IV.7. Накнада трошкова

Члан 35.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако му је пребивалиште удаљено више од 10 км од места рада и постоји јавни превоз од пребивалишта до места рада.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од не опорезованог износа дневнице, која је прописана Законом о порезу на доходак грађана. Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада и места становања запосленог даље од 50 км, ради извршења одређених послова по налогу овлашћеног запосленог. За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду троскова за исхрану и смештај (ноћење), превоз и друге троскове по приложеном рачуну. Запослени је дужан да у року од 5 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 8 часова, а на пуни износ дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, поред права на пуну дневницу, запослени има право и на 50% дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од 4, а мање од 8 часова на путу, односно на пуну дневницу ако је у том дану провео више од 8 часова на путу.

Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 часа службеног пута.

Члан 36.

Дневница за службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

На службеном путовању у земљи запосленом припада:

-цела дневница за свака 24 сата проведена на службеном путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12 сати , краће од 24 сата.

-пола дневнице за време проведено на службеном путовању дужем од 8 а краћем од 12 сати.

-Запосленом коме је на службеном путовању обезбеђена бесплатна исхрана (три obroka) дневница се умањује за 70%.

-Запосленом коме су на службеном путовању обезбеђена два бесплатна obroka дневница се умањује за 50%.

-Запосленом коме ја за време службеног путовања обезбеђен 1 бесплатан оброк дневниц се не умањује.

Запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

Запослени нема право на месечну накнаду трошкова исхране (топли оброк) и накнаде за регрес за коришћење годишњег одмора у складу са законом који вађи за индиректне буџетске кориснике, а ове накнаде су исказане кроз висину утврђене основне зараде.

IV.8. Друга примања

Члан 37.

Послодавац је дужан да исплати запосленом и друга примања по основу радног односа:

- отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини 1,5 плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.
- накнаду трошкова погребних услуга, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, да исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини

трошкова погребних услуга према приложеном рачуну а до не опорезованог износа у складу са „Законом о порезу на доходак грађана“

- накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача

Члановима уже породице, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 38.

Директор може донети одлуку о исплати, начину и висини исплате следећих примања:

- јубиларне награде
- солидарне помоћи
- годишњу награду и
- поклон деци запосленог за Божић и Нову годину.

Члан 39.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40 година рада проведених у радном односу код послодаваца.

Јубиларна награда додељује се по правилу на дан послодавца.

Изузетно, ако запосленом престаје рад код послодавца, а остварио је право на јубиларну награду, награда ће се исплатити запосленом након престанка рада или његовом наследнику.

Члан 40.

Слидарна помоћ запосленима се може исплати:

- у случају дуже и теже болести запосленог или члана његове уже породице до висине три просечне нето зараде у привреди РС;
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице до висине три просечне нето зараде у привреди РС;
- здравствене рехабилитације запосленог до висине три просечне нето зараде у привреди РС;
- настанка теже инвалидности запосленог до висине три просечне нето зараде у привреди РС;
- набавке лекова за запосленог или члана уже породице до висине три просечне нето зараде у привреди РС;

а све наведено највише до не опорезованог износа за солидарну помоћ у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 41.

Послодавац може деци запосленог до 15 година старости да исплати новчану честитку за новогодишње пакетиће:у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 42.

Запослени има право на годишњу награду у складу са предвиђеним буџетским средствима и планом рада.

Годишња награда исплаћује се запосленом, по правилу, једнократно – у месецу јануару, а планом пословања може се предвидети да се годишња награда запосленом исплати у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде из изворних прихода остварених у складу са законом одлуку доноси директор уз сагласност Управног одбора Туристичке организације Пожега.

V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 43.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације, односно смањења броја запослених прибави мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да размотри предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Члан 44.

У поступку рационализације, односно смањења броја запослених послодавац је дужан да узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривања других права у складу са законом.

Члан 45.

Запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, не може престати радни однос и то:

- запосленој трудници;
- запосленом за време породилског одсуства;
- запосленом за време одсуства са рада ради неге детета;
- запосленом за време одсуства са рада ради посебне неге детета;
- запосленом инвалиду;
- запосленом који је једини хранилац малолетног детета;
- запосленом који има дете теже ометено у развоју;
- запосленом мушкарцу са 40 и жени са 35 година пензијског стажа.

VI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 46.

Послодавац може са запосленим уговорити забрану конкуренције за обављање одређених послова на територији РС.

Уговором о раду могу да се утврде послови 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 сагласности послодавца. Ако запослени прекорачи забрану конкуренције, послодавац има право да захтева накнаду штете. Забрана конкуренције из овог Члана важи најдуже две године по престанку радног односа, уз обавезу послодавца да запосленом исплати новчану накнаду у уговореној висини.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 47.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Надокнађује је путем обуставе до 1/3 зараде запосленог.

Постојање штете, њену висину, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом и овим Правилником.

У случају да запослени на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује штету трећем лицу, коју је надокнадио послодавац, обавезује се да послодавцу надокнади износ исплаћене штете, путем обуставе до 1/3 зараде запосленог.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Члан 48

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи:

- име и презиме запосленог
- послове које запослени обавља
- време, место и начин извршења штетне радње, и
- доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу

Члан 49

Висина штете се утврђује на основу тржисне вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог Члана, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину настале штете утврђује послодавац у паушалном износу.

Члан 50.

Након утврђивања свих чињеница и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се и рок и начин накнаде штете.

Члан 51.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 52.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

VIII ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 53.

Запосленом престаје радни однос у свим случајевима предвиђеним Законом о раду.

Члан 54.

Запосленом престаје радни однос, отказом овог уговора од стране послодавца, ако својом кривицом ушини следеће повреде радних обавеза:

- неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза и дужности;
- одбијање запосленог да обавља послове на којима ради;
- злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
- одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом послодавца;
- непријављивање повреде радне обавезе најкасније у року од 3 дана од дана сазнања;
- неизвршавање одлука и налога директора или непосредног руководиоца;
- проузроковање материјалне штете послодавцу;
- непридржавање и неспровођење одлука донетих од стране органа послодавца;
- давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца;
- нетачно евидентирање и приказивање времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачно евидентирање и приказивање извршених услуга;
- ускраћивање давања, односно неовлашћено давање података или давање нетачних података овлашћеним органима;
- прибављање личне и материјалне користи и примање поклона и других погодности у вези са радом послодавца, а на штету послодавца;
- незаконито располагање средствима рада;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- фалсификовање новчаних и других докумената;
- повреда радне обавезе која представља кривично дело;
- непридржавање мера противпожарне заштите и заштите на раду;
- некоришћење прописаних заштитних средстава, неодржавање позиву за обучавање и проверу знања из противпожарне заштите и заштите на раду; и
- одбијање или избегавање запосленог да похађа и савлада, стручно оспособљавање и усавршавање организовано од стране послодавца.

Члан 55.

Запосленом престаје радни однос отказом од стране послодавца, ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а нарочито у случајевима:

- ако радно време не користи за рад већ за обављање својих приватних послова;
- ако радне налоге послодавца извршава недоследно са непотребним коментарима и негодовањем;
- ако неоправдано изостане са посла узастопно 2 радна дана или 3 радна дана са прекидима у току 6 месеци;
- ако неоправдано закашњава на посао;
- ако неоправдано напушта радно место;
- због недоличног понашања према странкама и другим запосленим, без потребног уважавања;
- ако излази са посла пре завршетка радног времена, без сагласности руководиоца
- ако изазива неред и тучу;
- ако долази на рад у алкохолисаном стању и конзумира алкохол на радном месту;
- ако омета једног или више запослених у процесу рада;

- ако не обавести непосредног руководиоца о разлогу спречености за рад у року од 3 дана од настанка разлога за привремену спреченост за рад;
- 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 који су утврђени Законом;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако одбије закључење Анекса уговора о раду у смислу Члана 171. став 1. тачка 1-4 Закона о раду или Члана 33. став 1. тачка 10. Закона о Раду.
- ако услед технолошких, економских и организационих промена престаје потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- због непристојног изгледа и понашања; и
- ако не пријави промену адресе пребивалишта у року од 8 дана од промене.

Члан 56.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести,
2. несрећа на раду или професионалног обољења,
3. коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
4. одслужење или дослужење војног рока,
5. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог и
6. обраћање запосленог синдикату, или органима надлежним за заштиту права из радних односа у складу са Законом, општим актом и овим правилником.

Члан 57.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Писмено упозорење треба да садржи 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. Рок за давање одговора на упозорење је најмање 5 радних дана.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора, послодавац може у упозорењу обавестити запосленог да ће му отказати овај уговор ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 58.

Отказ уговора о раду запослени је дужан да достави послодавцу најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од 30 дана.

Запослени може, у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока.

IX. АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Члан 59.

Ако настане спор поводом доношења решења о престанку радног односа и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана, примењују се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Поступак споразумног решавања осталих радних спорова утврђује се Колективним уговором који важи за запослене у Општинској управи Пожега.

X. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 60.

Запослени код послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 61.

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

Члан 62.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

У Пожеги
29.12.2021. године

ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ПОЖЕГА

број 333/2021. године

Председник Управног одбора Туристичке организације Пожега



Миљанка Филиповић