

ПРАВИЛНИК

О

РАДУ

Бр. 285
03.03.2017 год.
Врање

На основу чл. 3. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и чл. 27. став 1. тачка 5. Статута ЈУ Туристичка организација града Врања, Управни одбор ЈУ Туристичка организација града Врања, на седници одржаној 03.03.2017. год. утврдио је:

ПРЕДЛОГ

ПРАВИЛНИКА О РАДУ ЈУ Туристичка организација града Врања

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду ЈУ Туристичка организација града Врања, (у даљем тексту: *Правилник*), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослних у ЈУ Туристичка организација града Врања у Врању (у даљем тексту: *Послодавац*), обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада, као и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа којима се уређују права и обавезе из рада и по основу рада запослених у јавним установама.

Члан 3.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, овим Правилником и уговором о раду.

Уговор о раду не може да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и овим Правилником.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и овим Правилником, односно које се заснивају на нетачним обавештењима од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима - ништаве су.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или друго лице по овлашћењу директора послодавца.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима у којима је законом другачије одређено.

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Члан 5.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником и уговором о раду.

Права и обавезе запослених

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду

Запослени је дужан: да савесно и одговорно обавља послове на којима ради; да поштује организацију рада и пословања као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; да обавести директора о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; да обавести директора о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом: исплати зараду за обављени рад; обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду; пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима у вези са испуњењем уговорних и других обавеза, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду; обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду; као и да извршава друге обавезе према запосленом утврђене законом, овим Правилником, другим општим актима и уговором о раду.

Забрана дискриминације

Члан 8.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација у смислу ст. 1. овог члана забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду, (позивањем на неку од основа из става 1. овог члана).

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца у складу са законом.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 9.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује под следећим условима: да о томе постоји писана сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца; да такав рад не угрожава здравље, морал и образовање; да такав рад није забрањен законом; и да је надлежан здравствени орган дао налаз којим се утврђује да је то лице способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се 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, као и потребан број извршилаца.

Члан 10.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор.

Оглашавање слободних радних места може да се врши се преко Националне службе за запошљавање.

Услови утврђени конкурсом морају одговарати условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

Послодавац је дужан да пре закључења уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, а посебно да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Уговор о раду

Члан 12.

Радни однос се заснива уговором о раду, који закључују у писаном облику запослени и послодавац, пре ступања запосленог на рад.

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

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца потписује директор послодавца, осим када је законом, овим Правилником и другим општим актима другачије одређено.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на који се закључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

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

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 другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад, дана утврђеног уговором о раду сматраће се: болест запосленог; тежа болест члана уже породице; смртни случај члана уже породице; позив војних или државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова; природне непогоде или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад или је био спречен да одређеног дана ступи на рад (земљотрес, поплаве...); застој у саобраћају, као оправдана сметња да се радник јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места где ради.

Запослени је дужан да послодавцу достави документацију, односно исправе надлежних органа ради доказивања разлога из става 3. овог члана.

Пробни рад

Члан 14.

Послодавац може уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова.

Послови за чије се обављање може закључити уговор о раду у смислу ст. 1. овог члана утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

Рад запосленог за време пробног рада прате лица које одреде директор.

Лица која прате рад пробни рад запосленог морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радни однос на одређено време

Члан 15.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеци, изузев за случајеве за које је законом другачије одређено.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 16.

Радни однос може да се заснује за рад са непуним радним временом на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом није другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да: благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом (оглашавањем на огласној табли послодавца); и размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Приправници

Члан 17.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом, овим Правилником или Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног овим Правилником за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана и то за запослене са високом стручном спремом 12 месеци, за запослене са вишом стручном спремом 9 месеци и за запослене са средњом стручном спремом 6 месеци.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад приправник је дужан да полаже стручни испит.

Стручни испит полаже се пред комисијом за полагање стручног испита (у даљем тексту: *комисија*).

Комисију образује директор. Комисија има три члана, укључујући и председника. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит.

Најкасније месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита. Пријава се подноси комисији која утврђује датум полагања стручног испита.

За рад комисије потребно је присуство већине чланова. Комисија своје одлуке доноси већином гласова свих чланова. Комисија води записник кога потписује председник и чланови комисије.

О полагању стручног испита, комисија издаје уверење у року од пет дана од дана када је приправник полагао стручни испит.

Уверење садржи: назив радног места приправника, датум када је приправник полагао стручни испит, успех на стручном испиту и потпис председника и чланова комисије.

Волонтерски рад

Члан 18.

Послодавац може бити организатор волонтирања, под условима и на начин утврђеним Законом о волонтирању.

УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 19.

Директор заснива радни однос на одређено време, у складу са Законом и оснивачким актом.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос директора у смислу става 1. овог члана траје до престанка мандата директора-истеком времена на који је именован, односно разрешења са дужности директора пре истека времена на које је именован.

Уговор о раду са директором, у име послодавца, закључује председник управног одбора послодавца.

Одредбе овог члана односе се и на вршиоца дужности директора послодавца.

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом.

Под стручним оспособљавањем и усавршавањем, у смислу овог Правилника, подразумева се: полагање стручних испита у складу са законом; обука за рад на рачунарима, уколико процес рада захтева техничке, технолошке и друге иновације у процесу рада; курсеви страних језика, други облици стручног оспособљавања и усавршавања, у зависности од процеса рада код послодавца.

У случају из става 1. овог члана, директор послодавца са запосленим закључује уговор о уређивању међусобних права и обавеза за време трајања стручног оспособљавања и усавршавања и након тога.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

Под радним временом, у смислу закона и овог Правилника, сматра се временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају у складу са уговором о раду.

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

Пуно и непуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

Одлуку о распореду радног времена доноси директор.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена.

Радна места на којима се рад обавља у непуну радном времену, као и дужина радног времена, утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова, у складу са законом.

Скраћено радно време

Члан 23.

Послодавац може да, у складу са законом, за обављање појединих послова који су нарочито тешки, напорни и по здравље штетни предвиди скраћено радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 24.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у случају више силе, изненадног повећања обима посла, 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.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Прековремени рад се не може одредити: запосленом ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање; запосленом који је млађи од 18 година; запосленој жени за време прве 32 недеље трудноће, ако би, на основу налаза надлежног здравственог органа, такав рад био штетан за њено здравље; запосленој жени за време последњих осам недеља трудноће; запосленом-једном од родитеља са дететом до три године живота, као и усвојиоцу, хранитељу или старатељу детета, без његове писане сагласности; запосленом-самохраном родитељу који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, као и усвојилац, хранитељ или старатељ детета, без његове писане сагласности.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Распоред радног времена

Члан 25.

Радна недеља по правилу траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан по правилу траје осам часова.

За обављање рада у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, послодавац може радну недељу и распоред радног времена да организује и на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Прерасподела радног времена

Члан 26.

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 27.

Због потребе процеса рада, послодавац може да уведе ноћни рад и рад у сменама, у складу са законом.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 28.

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

Време одмора из става 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор послодавца.

Дневни одмор

Члан 29.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Недељни одмор

Члан 30.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора.

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.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 33.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део), за сваки месец дана рада у календарској години у којој је заснован радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 34.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15. дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

Директор може опозвати радника са годишњег одмора уколико постоји потреба за тим радником.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 35.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године и то:

- 1) у случају ступања у брак запосленог – 5 радних дана,
- 2) у случају склапања брака члана уже породице – 2 радна дана,
- 3) у случају порођаја супруге или усвојења детета – 5 радних дана,
- 4) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређено – до 5 радних дана,
- 5) у случају теже болести члана уже породице – 3 радна дана,
- 6) због селидбе – 2 радна дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се: брачни друг, деца (рођена у браку и ван брака), браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство у смислу одредаба ст. 1. и 2. овог члана послодавац може да одобри запосленом и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, друге сроднике и лица према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Годишњи одмор

Члан 31.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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 у складу са законом.

Члан 32.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима и то:

1) по основу стручне спреме:

- запосленом са ВСС за 5 - радна дана,
- запосленом са ВС – за 4 радна дана,
- запосленом /V, /IV, ссс/ - за 3 радна дана,
- запосленом са ССС /III, ссс/ - за 2 радна дана,
- запосленом са НСС, НК - за 1 радни дан.

2) по основу услова рада (одговорна лица) - 1 радни дан,

3) по основу радног искуства:

- запосленом од 1 до 5 година рада проведених у радном односу - за 1 радни дан.
- запосленом од 5 - 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,
- запосленом од 15 - 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,
- запосленом од 25 и више година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,

4) по основу бриге о деци и члановима уже породице:

- самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 2 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 1 радни дан 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 3 радна дана.

5) по основу инвалидности – до 3 радна дана у зависности од степена инвалидности.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа и запослена са навршених 25 година пензијског стажа, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописом о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

О образложеном писменом захтеву запосленог из става 1. овог члана одлучује директор послодавца.

Сагласност по поднетом захтеву запосленог, директор одлучује решењем.

Неплаћено одсуство

Члан 36.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), до 30 дана у једној календарској години, уз услов да се тиме не ремети процес рада, у случајевима:

1) неговања болесног члана уже породице у смислу одредаба овог Правилника;

2) учествовања у културним, спортским и другим такмичењима, манифестацијама и приредбама;

3) рекреативног одмора;

4) посете сродницима у иностранству;

5) обављање неопходних приватних послова у земљи или иностранству, који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити.

Изузетно од става 1. овог члана, запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 12 месеци, у случајевима дошколовања или специјализације запосленог; као и лечења о трошку запосленог.

Неплаћено одсуство у смислу ст. 1. и 2. овог члана одобрава директор, на основу писаног захтева запосленог и одговарајуће документације.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом није другачије одређено.

Мировање радног односа

Члан 37.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3) избора, односно именована на функцију у државним органима или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

4) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци;

5) привременог упућивања на рад код другог послодавца.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има права да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштите мере, врати на рад код послодавца.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 38.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом, овим Правилником и другим прописима којима се уређује заштита на раду код послодавца.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица и да обавести послодавца о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 39.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који поред општих услова у смислу закона и посебних услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, испуњавају и посебне услове за рад, у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота за те послове.

Запослени на пословима за чије обављање морају бити испуњени посебни здравствени услови, код кога је према налазу надлежног здравственог органа дошло до привременог губитка здравствене способности, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 40.

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу закона и одредаба овог Правилника, а које се односе на престанак радног односа запосленог

ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Заштита омладине

Члан 41.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, који би на основу налаза надлежног здравственог органа могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Заштита материнства

Члан 42.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој жени из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, ако таквих послова нема да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има права на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 43.

Запослени - један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Послодавац може да изврши прераспделу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

Права из става 1, 2. и 3. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 45.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају када мајка напусти дете, умре или је из других разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести 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 породиљског одсуства и одсуства ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде у складу са законом.

Право да користи породиљско одсуство у трајању утврђеном у ставу 3. овог члана има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породиљског одсуства.

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

Члан 46.

Запослени - 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 породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или ради са половином пуног радног времена, највише 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.

Запослени који се стара о особи са тешких телесним обољењима 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 4. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом.

Члан 47.

Запослени има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуства са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом није другачије одређено.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 48.

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 потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 49.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим Правилником, другим општим актом послодавца и уговором о раду.

Зарада из става 1. овог члана састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим: накнаде трошкова запосленог у вези с доласком и одласком са рада; службеним путовањем; смештајем и исхраном за рад и боравак на терену; отпремнине при одласку у пензију; накнаде трошкова погребних услуга, накнаде штете због повреда на раду или професионалног обољења; јубиларне награде и солидарне помоћи; друга примања и накнаде у складу са законом.

Члан 50.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде; дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада запослених утврђује се множењем основице за обрачун зарада, (цена рада за најједноставнији рад), коју утврђује Влада Републике Србије са коефицијентом вредности радног места, који изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и утврђује се уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и не може бити мања од минималне зараде утврђене Законом.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и утврђује се уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити за 20% по основу радног учинка.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Члан 51.

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

Члан 52.

Запослени има право на увећану зараду, односно додатак на плату и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице,
- 2) за рад ноћу – 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) – 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена, законом, овим Правилником, другим општим актом послодавца и уговором о раду.

Накнада зараде

Члан 53.

Запосленом има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим Правилником и уговором о раду и то:

- 1) за време одсуствовања са рада на дан празника, који је нерадни дан;
- 2) за време годишњег одмора;

- 3) за време плаћеног одсуства;
- 4) за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 5) за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца;
- 6) за време за које одбија да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима којима се регулишу безбедност и здравље на раду;
- 7) присуствовања седницама државних органа и њихових тела;
- 8) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Под просечном зарадом у претходних 12 месеци сматра се просечна зарада коју је по свим основама остварио запослени коме припада накнада.

Члан 54.

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

1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим Правилником, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или добровољним давањем органа и ткива, која не може бити нижа од минималне зараде, ако законом није другачије одређено.

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној у став 1. овог члана за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или директора послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота 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.

Под просечном зарадом у претходних 12 месеци сматра се просечна зарада коју је по свим основама остварио запослени коме припада накнада.

Исплата зараде

Члан 56.

Зарада се исплаћује два пута месечно, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Обрачун зараде и накнаде зараде послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Послодавац је у обавези да води месечну евиденцију исплаћених зарада и накнада зараде.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 58.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима предвиђеним законом и овим Правилником и то највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде.

Накнада трошкова

Члан 59.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) за стварне трошкове превоза на рад и са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, и то само када запослени ради, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз или месечну карту,
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи,
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац не обезбеди смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право не обезбеди на други начин,
- 6) на регрес за коришћење годишњег одмора.

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

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу у земљи, и то:

- 1) дневницу за службени пут у земљи, у висини неопорезивог износа утврђеним законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 2) накнаду трошкова смештаја, у висини стварних трошкова према приложеним рачунима, осим смештаја у хотелу лукс категорије;
- 3) накнаду трошкова превоза и других трошкова, у висини стварних трошкова према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају.

Запослени има право на аконтацију трошкова из става 1. овог члана у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 61.

Запосленом на службеном путовању у земљи припада:

1) пуна дневница – за свака 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова проведених на том путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова, а краће од 24 часа;

2. пола дневнице – за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова, а краће од 12 и ако је путовање трајало дуже од 24 часа – за остатак времена дужег од 8 часова а краћег од 12.

У налогу за службено путовање утврђује се врста превозног средства којим запослени може путовати.

Запослени је дужан да најкасније у року од 5 дана од дана повратка са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 62.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима.

Члан 63.

Запосленом се може одобрити употреба приватног аутомобила у службене сврхе, уз накнаду трошкова до неопорезивог износа у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана, на основу одлуке директора.

Члан 64.

Износ накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора, утврђују се финансијским планом пословања послодавца за сваку календарску годину.

Друга примања

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију, у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини стварних трошкова према рачунима надлежне организације, а највише до износа који се неопорезује у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице у смислу става 1. тач. 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 66.

Послодавац може деци запосленог старости до 8 година живота да обезбеди поклон за Бижић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленој жени, уколико за то постоје услови, да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленом на име солидарне помоћи, за случај теже болести запосленог или члана уже породице, (малигне болести, теже болести крви и крвних судова, инсулин зависни дијабетес мелитус, хронична бубрежна инсуфицијенција на дикализи и шпосле транспалатице, теже урођене и стечене срћане мане, тежи облик астме, хронична неспецифична болест плућа, активна туберкулоза, систематске аутоимуне болести, тежи облици поремећаја метаболизма, склероза, прогресивна неуромишићна обољења, епилепсија, тежи душевни поремећаји, операције репродуктивних органа и дојке...), здравствене рехабилитације или инвалидности, набавке лекова запосленог или члана уже породице, исплатити средства у висини 100% износа трошкова према приложеној документацији, а највише до износа који се не опорезује у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члановима уже породице у смислу става 3. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 67.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца за 10, 20, 30 и 40 година рада, и то за 10 година рада у висини једне зараде а за сваку наредну јубиларну награду овај износ се увећава за 25% од висине зараде.

Зарадом у смилсу ст. 1. овог члана подразумева се просечна исплаћена зарада код послодавца или просечна зарада запосленог у Републици Србији, уколико је то повољније за запосленог.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 68.

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 (забрана конкуренције).

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете, у складу са законом.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих је одговоран за део штете коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који 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.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу, покреће директор у року од 5 дана од пријема писане изјаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 70.

Постојање штете и околности од којима је настала, висину и начин накнаде штете утврђује посебна комисија коју образује директор.

Комисија из става 1 овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чије 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.

По спроведеном поступку у смислу става 1-3 овог члана, сачињава се записник и утврђује висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Саставни део записника је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 5. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристаје да надокнади штету у утврђеном року о штети одлучује надлежни суд.

Члан 71.

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

Ако се запослени и послодавац не споразумеју о надокнади штете запослени има право на накнаду штете захтева пред надлежним судом.

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ И ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ

Вишак запослених

Члан 72.

Када послодавац врши реорганизацију рада услед увођења нове технологије из економских разлога и организационих промена може да откаже уговор о раду већем броју запослених., у складу са законом и овим Правилником.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, у складу са законом.

У укупан број запослених не рачунају се запослени на одређено време и лица која су радно ангажована код послодавца.

Програм из става 2. овог члана нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;

- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм у име и за рачун послодавца доноси управни одбор послодавца.

Члан 73.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, због технолошких, економских или организационих промена, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана износи збир трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине у смислу става 2. овог члана рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем, у складу са законом.

Зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 74.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду,
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење може да траје најдуже три месеца, по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад, да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Запосленом који је привремено удаљен са рада у смислу одредаба овог члана, припада накнада зараде у висини од једне четвртине, а ако издржава породицу у висини од једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу става 2. овог члана, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Запосленом који је привремено удаљен са рада у смислу одредаба овог члана, припада разлика између износа примљене накнаде и пуног износа зараде оствареног за месец пре привременог удаљења, за време у коме је припадала накнада зарада и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком;

2) ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

3) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 75.

Измена уговорених услова рада

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) у следећим случајевима:

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго радно место рада код истог послодавца;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања који су садржани у уговору о раду;
- другим случајевима утврђеним законом, овим Правилником и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. алинеја 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 76.

Уз анекс уговора о раду, послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у одређеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана, запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса у смислу одредаба овог члана.

Премештај у друго радно место

Члан 77.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- ако је удаљеност од места у коме се запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 78.

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од једне године, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 79.

Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди послодавац, а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или поверене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу ако за њих сазнају неовлашћена лица и

запослени ће одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца.

Запослени мора чувати у тајности све пословне тајне које су му поверене или од којих је дошао у вршењу својих задатака и дужан је да на дан престанка или истека важности овог уговора врати послодавцу сву документацију, списе, копије и остали пословни материјал који се односи на пословање послодавца, као и проспектни и други материјал који представља својину послодавца.

Обавеза чувања тајности података важи за запосленог временски неограничено, односно и по престанку радног односа код послодавца.

Обавеза чувања пословне тајне чини посебну клаузулу уговора о раду.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанка радног односа

Члан 80.

Радни однос запосленог престаје:

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

Члан 81.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне 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) ако радник у току календарске године одсуствује са посла 3 узастопна дана, или 5 неvezана дана и своје одсуство не оправда у законском року од 3 дана;
- 6) у случају престанка рада послодавца у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 82.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 83.

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).

Отказ од стране послодавца

Члан 84.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у случајевима утврђеним законом.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 85.

Ако послодавац 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, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 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 зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 86.

Директор послодавца је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање 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 директор послодавца 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.

Директор послодавца може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера за непоштовање радне дисциплине, односно радне обавезе, 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 87.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду 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 одсуство 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 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.

Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 88.

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

Отказ уговора о раду директор послодавца може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости у складу са законом.

Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 89.

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

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта, односно боравишта.

Ако достављање није могло да се изврши запосленом овлашћени радник сачињава о томе службену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и сматра се достављеним по истеку 8 дана од дана објављивања. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако решењем није одређен други рок.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 90.

Запосленом се у случају престанка радног односа, морају исплатити све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка у складу са овим правилником и уговором о раду.

Исплата обавеза из става 1. овог члана мора се извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 91.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета директор не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа, обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу документацију потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Директор не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 3. овог члана је на послодавцу.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 92.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок који не може бити дужи од 30 дана ни краћи од 8 дана.

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

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог врши се лично запосленом или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог решење односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли сматра се да је његова достава уредно извршена.

Против решења запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права.

РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 94.

Послодавац може за обављање појединих послова за које није потребно заснивање радног односа закључити:

1. Уговор о повременим и привременим пословима, који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години. Уговор се може закључити са: незапосленим лицем, запослени који ради непуно радно време – до пуног радног времена, корисником старосне пензије, лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Уговор се закључује у писаном облику.

2. Уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца.

Уговор се закључује у писаном облику.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци.

Уговор се закључује у писаном облику.

4. Уговор о допунском раду, са запосленим који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор се закључује у писаном облику.

УСЛОВИ ЗА ИМЕНОВАЊЕ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА

Члан 95.

Запослени може бити именован за члана Управног одбора на предлог већине запослених.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

Правилник ступа на снагу по добијању сагласности од стране оснивача.



ЈУ Туристичка организација града Брача
Председник Управног одбора
Милан Костић



туристичка организација
ГРАДА ВРАЊА

ЈУ ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА
ГРАДА ВРАЊА

Бр. 297
08.03.2017 год.

Врање

29. Новембра 2, 17501 Врање

Тел./Факс: 017 417 545

info@tovranje.rs www.tovranje.rs

Писарница Градске управе Врање

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ВРАЊА

љено	09 MAR 2017			
Орган	Орг. јед.	БРОЈ	прилог	вредн.
	04	Краља Милана бр.1		

Врање

На основу чл. 21. став 2. Тачка 9. Статута ЈУ Туристичка организација града Врања, достављамо Вам предлог Правилника о раду ЈУ Туристичка организација града Врања на даљу надлежност.



ЈУ Туристичка организација града Врања
Директор, Саша Иванов

Su

На основу чл. 3. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и чл. 27. став 1. тачка 5. Статута ЈУ Туристичка организација града Врања, Управни одбор ЈУ Туристичка организација града Врања, на седници одржаној 03.03.2017. год. донео је:

ОДЛУКУ

Усваја се предлог правилника о раду ЈУ Туристичка организација града Врања.

Одлука чини саставни део правилника и доставља Градском већу града Врања на даљу надлежност.



ЈУ Туристичка организација града Врања
Председник Управног одбора

[Handwritten signature]

Бр. 285-1

03.03. 2017 год.

Врање

На основу чл. 3. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и чл. 27. став 1. тачка 5. Статута ЈУ Туристичка организација града Врања, Управни одбор ЈУ Туристичка организација града Врања, на седници одржаној 03.03.2017. год. донео је:

ОДЛУКУ

Усваја се предлог Правилника о раду ЈУ Туристичка организација града Врања.

Одлука чини саставни део Правилника и доставља Градском већу града Врања на даљу надлежност.



ЈУ Туристичка организација града Врања
Председник Управног одбора
Милан Костић

Република Србија
ГРАД ВРАЊЕ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 06-94/2017-04
Дана: 05.05.2017. године
В р а њ е

На основу члана 61. Пословника Градског већа града Врања („Сл. гласник града Врања, број: 20/2016), Градско веће града Врања на седници одржаној 05.05.2017. године, разматрало је Правилника о раду Јавне установе Туристичка организација града Врања, број: 285-1 од 03.03.2017. године, и донело следећи закључак

ЗАКЉУЧАК

Даје се сагласност на Правилник о раду Јавне установе Туристичка организација града Врања, број: 285-1 од 03.03.2017. године.

Закључак доставити: ЈУ Туристичка организација града Врања и Писарници града Врања.

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
др Слободан Миленковић, с.р.

Тачност преписа оверава:

Самостални саветник,
Јелена Пејковић

