

Ј.У. Туристичка организација града Врања
бр. 1305/24
Датум: 23.09.2024 год.
Врање

Туристичка организација  
Врање



---

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈУ ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ГРАДА ВРАЊА

На основу члана 246. став 1. и 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 аутентично тумачење), члана 31. Закона о туризму („Службени гласник РС”, бр. 17/19), члана 57. став 1. тачка 12) Статута Града Врања („Службени гласник Града Врања, бр. 37/18 и 36/20), и члана 28. став 1. тачка 12) Статута ЈУ Туристичка организација града Врања, Оснивач (Градоначелник Града Врања), директор ЈУ Туристичка организација града Врања и синдикална организација Нови синдикат ТО Врање, као репрезентативни синдикат (у даљем тексту: Учесници) закључују:

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ГРАДА ВРАЊА**

### **І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), Закона о туризму, Статута Града Врања и Статута ЈУ Туристичка организација града Врања, у складу са Законом о раду ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца из области рада и радних односа у ЈУ Туристичка Организација града Врања.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, која нису уређена овим Колективним уговором, уређују се уговором о раду односно Законом.

#### **Члан 2.**

Уговор се непосредно примењује.

#### **Члан 3.**

Запослени, у смислу овог уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у ЈУ Туристичка Организација града Врања.

Послодавац, у смислу овог уговора је ЈУ Туристичка Организација града Врања, коју заступа директор установе.

Оснивач установе је град Врање.

#### **Члан 4.**

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на његов захтев, достави опште акте којима се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите запослених.

Колективни уговор закључују послодавац ЈУ Туристичке организације града Врања, коју заступа директор, градоначелник града Врања и председник репрезентативног синдиката Нови синдикат ТО Врање код послодавца у складу са законом.

#### **Члан 5.**

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и Уговору, дужан је да обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и Уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писменим овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и овог уговора, у складу са законом.

## **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 6.**

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима утврђеним Законом, а у складу са овим уговором.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, на неодређено или одређено време у складу са Законом.

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

У име и за рачун Послодавца уговор о раду закључује директор установе.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

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

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буду у складу са прописима којима се утврђује буџетски систем.

#### **Члан 7.**

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за

које заснива радни однос, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

#### **Члан 8.**

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад дана утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога (болест запосленог, смртни случај у кругу уже породице, тежа болест члана уже породице), о чему је у обавези да благовремено обавести послодавца, или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

#### **Члан 9.**

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовање запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање Уговора о раду на одређено време и основа за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запослених;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачке 11-13, ако су утврђени овим Уговором, или другим актом послодавца у складу са Законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе које нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и овог Уговора.

#### **Члан 10.**

Уговором о раду може да се заснује радни однос на одређено и неодређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се заснива радни однос, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради обављања одређених послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступања

одређеног догађаја, за време трајања тих потреба као и у другим случајевима утврђеним Законом.

#### **Члан 11.**

Директор може да заснује радни однос на одређено време, на основу решења о именовану.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора и послодавца уређују се уговором о раду, који потписују председник Управног одбора установе и директор.

Лице које обавља послове директора, има право на зараду и друга права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду и Уговором о раду.

### **III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**

#### **Члан 12.**

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

- 1) успешније и ефикасније обављање послова;
- 2) потпуније коришћење радне способности запосленог;
- 3) усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
- 4) престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима;
- 5) смањење обима послова;
- 6) увођење нових послова;
- 7) отклањање поремећених односа у процесу рада.

#### **Члан 13.**

Послодавац може запосленог да премести на рад из једног у друго место рада без његове сагласности, у складу са законом.

При премештају послодавац је дужан да неведе околности и чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друге послове или у друго место рада.

#### **Члан 14.**

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности и то:

- 1) ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
- 2) ако је запослени особа са инвалидитетом;
- 3) запослена жена за време трудноће;
- 4) самохрани родитељ детета са инвалидитетом;
- 5) по основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;

б) запослени 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.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка б) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

#### **IV. ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 15.**

Запослени има право на поштовања достојанства личности, на заштиту од дискриминације и злостављање на раду, као и друге облике заштите у складу са законом и овим уговором.

Запослени има права на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интереса и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, уговором и другим општим актима послодавца.

##### **Члан 16.**

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Представник репрезентативног синдиката код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

##### **Члан 17.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

#### **V. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 18.**

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са потребама послодавца.

Послодавац може да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац може да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршававање, има право на плату за време одсуства за обављање послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

## **Члан 19.**

Запослени који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, премешта се на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

Запослени који је од стране и о трошку послодавца завршио додатно образовање, а који у року од годину дана од дана окончања образовања не буде премештен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове образовања, осим ако законом није другачије утврђено.

## **VI. РАДНО ВРЕМЕ**

### ***Пуно радно време***

#### **Члан 20.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Општим актом може да се утврди да буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2 овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

### ***Распоред радног времена запосленог***

#### **Члан 21.**

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

## **VII. ОДМОР И ОДСУСТВА**

### ***Одмор у току дневног рада***

#### **Члан 22.**

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

Време одмора из ст. 1 и 2. овог члана уручунава се у радно време.

### ***Мерила за утврђивање годишњег одмора***

#### **Члан 23.**

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

1) По основу стручне спреме, односно образовања:

(1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету – пет радних дана;

(2) запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању од три године – за четири радна дана;

(3) запосленом са средњом школском спремом – за три радна дана;

(4) запосленом који има нижи степен од средњег образовања – за два радна дана.

2) По основу година рада проведених у радном односу и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем.

3) По основу услова рада:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком – за четири радна дана;



- за ноћни рад – за два радна дана.
- 4) Доприноса на раду – до шест радних дана.

Других критеријума, и то четири радна дана: запосленом с инвалидитетом, у складу са законом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дуже од 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година и запослена са 25 година рада проведених у радном односу имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Самохрани родитељ у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

#### **Члан 24.**

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица у ЈУ Туристичка организација града Врања, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора.

#### **Члан 25.**

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 23. овог уговора и време 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.

Запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора, а изузетно – ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

## **Накнада штете**

### **Члан 26.**

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне плате коју је остварио у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Право из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## **Плаћено одсуство**

### **Члан 27.**

Запослен има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или ванбрачног партнера, који живе у заједничком домаћинству са запосленим, односно усвојења детета – пет радних дана;
- 2) порођај другог члана уже породице – један радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до седам радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог – седам радних дана;
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/ца или храњеника/цу запосленог – три радна дана;
- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – пет радних дана;
- 7) селидбе – три радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
- 9) првог поласка детета у предшколску установу (јасле/вртић) – пет радних дана;
- 10) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – два радна дана;
- 11) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатог образовања, за сваки испит – два радна дана;
- 12) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 13) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 14) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – три узастопна радна дана;
- 15) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до седам радних дана;
- 16) рекреативног одмора у организацији синдиката – до седам радних дана;
- 17) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до два радна дана, највише четири радна дана у току календарске године;
- 18) запосленој у поступку вантелесне оплодње – седам радних дана;
- 19) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – до два радна дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођена браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца из члана 1. уговора, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује један родитељ.

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

Изузетно у случајевима из става 1. тач. 1), 2), 6), 9), 12), 13), 14) и 19) овог члана, запослени је дужан да одговарајућу документацију из става 5. овог члана достави у року од 7 дана настанка основа за плаћено одсуство, уколико документација није могла да се достави пре наступања основа.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленом, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 12), 13), 14), 17) и 19) под условима из овог члана.

### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 28.**

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1) ради школовања, или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;

2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 90 радних дана;

3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана;

5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство одобрава се, на писмени захтев запосленог.

## **VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### ***Обавезе послодавца и права и обавезе запослених***

#### **Члан 29.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којој су спроведене мере безбедности и здравље на раду – у складу са законом и Уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља запослених.

#### **Члан 30.**

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и општим актима, утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

#### **Члан 31.**

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима, општим актима и Уговором.

#### **Члан 32.**

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.

#### **Члан 33.**

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом и Уговором.

#### **Члан 34.**

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету ЈУ Туристичке организације града Врања, у складу са законом.

## ***Представници запослених и одбора***

### **Члан 35.**

Запослени код послодавца, бирају једног или више представника за безбедност на раду.

### **Члан 36.**

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у органу јединице локалне самоуправе.

Организација синдиката образована у ЈУ Туристичка Организација града Врања предлаже послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и одбора о свим питањима који су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно синдикат.

## ***Осигурање запослених***

### **Члан 37.**

Послодавац је дужан да под једним условом колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката у органу.

Послодавац може да обезбеди систематски преглед за запослене једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

### **Члан 38.**

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

## **VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### ***Елементи за утврђивање плате***

#### **Члан 39.**

Учесници Уговора се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем плата, додатака на плату, накнада трошкова и других примања, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђених законом и Уговором, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Запослен има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

#### **Члан 40.**

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата;
- 2) коефицијента који се множи основицом;
- 3) додатка на плату;
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса са обавезним социјалним осигурањем из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата достави обрачун плате.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде, послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са законом.

### ***Додатак за време проведено у радном односу***

#### **Члан 41.**

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) код послодавца-у државном органу, органу аутономне покрајине, установе и предузећа основане од стране Града.

Минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

### ***Додатак за рад ноћу***

#### **Члан 42.**

Запослен има право на додатак на основну плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

### ***Додатак за рад на дан празника који није радни дан***

#### **Члан 43.**

Запослен има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

### ***Додатак за прековремени рад***

#### **Члан 44.**

Запослени који по писменом налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећан за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатака за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати.

### ***Накнада плате***

#### **Члан 45.**

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време:

- 1) коришћење годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и Уговором.

#### **Члан 46.**

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је насту-  
пила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на рад професионалном болешћу или малигним обољењем;

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

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

### **Накнада трошкова**

#### **Члан 47.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Накнада трошкова из става 1. исплаћује се за ефективно радно време запосленог у месецу за који се врши исплата накнаде у складу са подацима о евиденцијама о присутности на раду.

Изузетно, на захтев запосленог исплата накнаде врши се куповином месечне претплатне карте.

Запосленом, који послове обавља ван седишта послодавца – у Планинарском дому „Драган Спасић“ на Бесној Кобили, послодавац обезбеђује превоз за долазак и одлазак са рада.

### **Новчана примања**

#### **Члан 48.**

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, на основу налога за службено путовање.

За службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање.

За службено путовање у иностранство у висини утврђеној посебним прописима којима се уређује исплата накнаде трошкова и других примања која немају карактер зараде за запослене у јавним службама, 15 евра на свака 24 сата проведена у иностранству.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова за службено путовање које траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовања траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.



#### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

#### **Члан 50.**

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, на основу Одлуке/Закључка оснивача Установе.

Право из става 1. овог члана обезбеђује се деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговореном односу на дан остваривања овог права.

Послодавац може да обезбеди пригодан поклон запосленим женама за дан жена – 8. Март, на основу Одлуке/Закључка оснивача Установе.

### ***Јубиларна награда***

#### **Члан 51.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу – једна плата;
- 2) За 20 година рада у радном односу – две плате;
- 3) За 30 година рада у радном односу – три плате;
- 4) За 35 година рада у радном односу – три и по плате;
- 5) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду са навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

## Солидарна помоћ запосленима

### Члан 52.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог или члана уже породице;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења – до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја – до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 9) рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
- 10) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње – у висини просечне месечне зараде у Репуб. Србији према последње објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код РФЗО и локалне власти.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

Дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Право из става 1. тачка 1), 2), 5) и 6) овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу обављања самосталне делатности у тренутку подношења захтева или примају, односно који су до смрти примали пензију која је већа од минималне зараде у Републици Србији.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезива износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се

подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

### **Члан 53.**

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова превоза.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

### **Члан 54.**

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 53. став 1. Уговора, у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог.

## **IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 55.**

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањење броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

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

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућности:

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

### **Члан 56.**

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

### **Члан 57.**

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

- 1) запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости,
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности и закуп и сл.),
- 3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености,
- 4) запослени 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,
- 5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос,
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

### Члан 58.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу:
  - (1) за сваку годину временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем ----- 1 бод.
2. Стручна спрема:
  - (1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године ----- 30 бодова;
  - (2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања ----- 20 бодова;
  - (3) са средњим образовањем у трајању од четири године ----- 15 бодова;
  - (4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године ----- 10 бодова.
3. Резултати рада:
  - (1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) ----- 3 бода.
4. Имовно стање:
  - (1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ----- 2 бода;
  - (2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ----- 3 бода;
  - (3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ----- 5 бодова.
5. Здравствено стање:
  - (1) особа са инвалидитетом друге категорије ----- 5 бодова;
  - (2) хронични и тешки болесници ----- 3 бода;
  - (3) запослени који болује од професионалне болести ----- 3 бода.
6. Број деце на редовном школовању:
  - (1) ако запослени има једно дете на школовању ----- 1 бод;
  - (2) ако запослени има два детета на школовању ----- 3 бода;
  - (3) ако запослени има троје и више деце на школовању ----- 5 бодова.

Резултат рада утврђује се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и

средствима рада, као и дужини неплаћених одсуства а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рад из ст.1 тачка 3. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум-имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу плате, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 1. тачка 4. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми, и то:

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

#### **Члан 59.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

### **X ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА**

#### **Члан 60.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђених Законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за мировање радног односа, односно неплаћеног одсуства.

#### **Члан 61.**

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

- 1) ако несавесно или намерно не извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства за рад;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

#### **Члан 62.**

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

- 1) ако неоправдано одбија да обавља послове из Уговора о раду;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, који имају или могу да имају утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебни услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени радне способности.

#### **Члан 63.**

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора.

### **XI НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Члан 64.**

Запослени не поштује радну дисциплину поред случајева утврђених законом и овим уговором, и ако:

- 1) неблаговремено извршава радне обавезе;
- 2) неоправдано изостане са посла 3 радна дана у месецу или укупно 7 радних дана у календарској години;
- 4) неоправдано закасни на посао 3 радна дана у месецу или 5 радних дана у календарској години;
- 5) показује немаран однос према средствима рада или несавесно и незаконито располаже њима.

За непоштовање радне дисциплине односно повреду радне обавезе у складу са законом и овим уговором директор може, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљи запосленог са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења директора о изреченој мери,
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводе да ће директор запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, а све у складу са Законом о раду.

## **XII РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ**

### **Члан 65.**

Запослени имају обавезу:

- 1) да послове који су им поверени извршавају законито, уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштују прописану технолошку и радну дисциплину;
- 2) да у извршавању задатака остварују стандардне резултате рада;
- 3) да у раду користе потребно знање и радне способности, неопходне за извршавање поверених задатака;
- 4) да се образују и усавршавају са потребама процеса рада;
- 5) да се придржавају и спроводе прописане и наложене мере безбедности и заштите на раду;
- 6) да се понашају на начин који им омогућава рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;
- 7) да странкама пружају потребне информације и услуге, у складу са пословима које обављају;
- 8) да на свом радном месту не дозвољавају задржавање лица која нису запослена у предузећу (родбина, деца, пријатељи и сл.);
- 9) да мобилне телефоне користе само за службене сврхе, осим у хитним случајевима;
- 10) да у току рада не стварају буку, галаму, свађе и сл.;
- 11) да на посао долазе уредни и пристојно одевени;
- 12) да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;
- 13) да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;
- 14) да се при доласку на посао упишу у листу евиденције доласка на рад;



15) да паузу за доручак користе у време предвиђено за паузу, а у друго време уз одобрење непосредног руководиоца;

16) да сваки излазак са посла пријављују непосредно претпостављеном руководиоцу, односно директору, или лицу које овласти директор, и имају пропусницу о одсутности (приватно или службено);

17) да одсуствовање са рада правдају одговарајућим документима;

18) да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи време очекиване спречености за рад. У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу доставља члан уже породице или друго лице са којим живи у породичном домаћинству;

19) да чувају пословну, службену и другу тајну утврђену законом, Колективним уговором установе и уговором о раду;

20) да не одбијају извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;

21) да налог издат од стране директора и непосредног руководиоца извршавају по приоритету у редовним пословима, одмах и без одлагања;

22) да тачно евидентирају и приказују резултате рада;

23) да захтев за коришћење слободних дана или преосталог дела годишњег одмора поднесе у писменом облику, најкасније 2 дана пре почетка коришћења одсуства;

24) и друге обавезе утврђене уговором о раду, које одговарају њиховим знањима и способностима.

### **XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 66.**

Запослен 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 је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожена имовина веће вредности, у складу са овим Уговором и Уговором о раду;

3) ако природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из чл. 180. ст. 1. Закона о раду.

#### **Члан 67.**

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

Удаљење из чл. 165. Закона о раду или чл. 66 овог Уговора може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог рока послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду и изрекне другу меру, у складу са Законом, ако за то постоје оправдани разлози из чл. 179 ст. 2 и 3. Закона о раду.

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 кривичног поступка.

#### **Члан 68.**

За време привременог удаљења, запосленом припада накнада у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини од 1/3 основне зараде.

Накнаду зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана. 67 став 1. овог Уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### **Члан 69.**

Запослен за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнада примљене по основу чл. 168. Закона о раду и пуног износа основне зараде, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком када буде ослобођен оптужбе или оптужба против одбијена али не због ненадлежности,

- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштавања радне дисциплине из чл. 179. ст. 2 и 3. Закона о раду.

### **XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 70.**

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђени законом.

### **XV ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 71.**

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

#### **Члан 72.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

#### **Члан 73.**

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

#### **Члан 74.**

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решење испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

#### **Члан 75.**

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен законом и овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

#### **Члан 76.**

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављани у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољну плату или друге повољне услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

### **XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 77.**

Поступак предлагања чланова управног одбора и надзорног одбора из реда запослених води репрезентативни синдикат код послодавца, у складу са законом.

#### **Члан 78.**

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим правилима и Уговором.

#### **Члан 79.**

Организација синдиката у органу послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом органа послодавца.

#### **Члан 80.**

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;

- 2) мерама о безбедности и здравља на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању Уговора:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца – на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефективно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа јединице локалне самоуправе;

2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

4) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл, у складу с могућностима.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писмени споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

#### **Члан 81.**

Синдикат је дужн да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање ЈУ Туристичка организација града Врања и да се не ремети прописана радна дисциплина.

#### **Члан 82.**

Послодавац је дужан да председнику – поверенику синдиката, који обавља послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

Уколико послодавац није у могућности да председника – повереника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује месечну плату увећану за 12% од основне плате увећане за минули рад, у складу с овим уговором.

### **Члан 83.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољним положајем у смислу става 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

### **Члан 84.**

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

### **Члан 85.**

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленим који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

- 1) за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

### **Члан 86.**

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се ишчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

## **XVII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 87.**

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

## **XVIII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 88.**

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године. По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи ако се учесници другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

### **Члан 89.**

Важење овог Колективног уговора пре истека рока из члана 93. може престати споразумом учесника или отказом. У случају отказа, овај Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

### **Члан 90.**

Предлог за измену и допуну Колективног уговора може поднети сваки потписник, у писаном облику. Потписници овог Уговора дужни су да се, у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну, изјасне о предлогу.

## **XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 91.**

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

### **Члан 92.**

Уговорене стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима, и то:

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;
- 2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;
- 3) ако једна од уговорених страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

### **Члан 93.**

За праћење примене, спорна питања и тумачења одредба уговора надлежна је комисија која се формира на предлог учесника, а сачињавају је по три представника учесника овог уговора.

Комисија је обавезна да учесницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

### **Члан 94.**

Поступак за измену и допуне уговора може покренути сваки од учесника, уз обавезу обавештавања другог учесника писаним путем.

Учесници се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

**Члан 95.**

Уколико на дан ступања на снагу уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, примениће се одредбе овог уговора, ако је то повољније за запосленог.

**Члан 96.**

Овај Колективни уговор ступа на снагу даном потписивања.

**ГРАД ВРАЊЕ  
ГРАДОНАЧЕЛНИК  
ДР СЛОБОДАН МИЛЕНКОВИЋ**



**СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА  
НОВИ СИНДИКАТ ТО ВРАЊЕ  
(репрезентативни синдикат)  
ПРЕДСЕДНИЦА  
ДАНИЈЕЛА РАДЕНКОВИЋ**



**ЈУ ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ГРАДА ВРАЊА  
ДИРЕКТОР  
СТЕФАН ФИЛИПОВИЋ**



ЈУ Туристичка организација града Врања	
Бр.	4306/24
Датум	23-09-2024 Врање

Туристичка организација  
Врање



На основу члана 3. став 8. Закона о раду, члана 28. и 49. Статута ЈУ „Туристичка организација града Врања“ бр. 491/21 од 25.03.2021. године, директор ЈУ Туристичке организације града Врања Стефан Филиповић, доноси следећу:

**О Д Л У К У**  
о стављању ван снаге  
Правилника о раду ЈУ Туристичке организације града Врања

Ставља се ван снаге Правилник о раду ЈУ „Туристичка организација града Врања“ бр. 285 од 03.03.2017. године, од дана 23.09.2024. године, због ступања на снагу Колективног уговора ЈУ Туристичке организације града Врања.

Одлуку сачинио: Дејан Цветковић

Доставити:

1. Оснивачу Установе - Град Врање,
2. Синдикалној организацији Нови синдикат ТО Врање,
3. Архиви.

У Врању: 23.09.2024. године.

ЈУ „Туристичка организација града Врања“

Директор  
Стефан Филиповић