

На основу Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), члана 36. став 6. Закона о туризму ("Сл. гласник РС", бр. 17/2019), Закона о јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 42/91, 71/94, 79/2005 - др. закон, 81/2005 - испр. др. закона, 83/2005 - испр. др. закона и 83/2014 - др. закон), Закона о запосленима у јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019 и 157/2020), Посебног колективног уговора за запослене у ЈЛС и члана 14. Статута Туристичке организације Кучево, Управни одбор дана 05.01.2022. године на својој седници је донео:

П Р А В И Л Н И К

О РАДУ ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ КУЧЕВО

Основне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом и другим прописима, утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и то: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнаде зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остварење и заштита запослених, поступак измене овог Правилником и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог Правилником примењују се и обавезују све запослене код Послодавца.

Члан 3.

Овај Правилником уговор и други општи акти послодавца и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољни услови рада од права и услова који су утврђени законом и другим прописима.

Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места).

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђују се врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

Члан 5.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Члан 6.

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

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

Уговор о раду садржи елементе прописане законом.

Члан 7.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због који запослени није у могућности да ступи на рад, дана утврђеном Уговором о раду сматраће се :

1. болест запосленог,
2. тежа болест члана уже породице,
3. смртни случај члана уже породице,
4. позив војних или државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова и сл.
5. застој у саобраћају као оправдана сметња да се радник јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места где ради.,
6. природне појаве 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 посао (земљотрес, поплаве и др).

Пробни рад

Члан 8.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад који може да траје најдуже 6 месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Члан 9.

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

Радни однос на одређено време

Члан 10.

Радни однос се заснива по правилу на неодређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује када су у питању сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. и то само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци.

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

Поред случајева из става 2. овог члана радни однос на одређено време може да се заснује ради замене привремено одсутног радника до његовог повратка на рад.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока на који је заснован радни однос.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 11.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа код послодавца сразмерно времену проведеном на раду, ако законом, општим актом или уговором о раду није другачије одређено.

Уговор о делу

Члан 12.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају предмет самосталне израде или оправке одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

Члан 13.

Уговор из става 1. члана 12 може се закључити и за културно-уметничке послове са лицем који обавља културно-уметничку делатност.

Приправници

Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање које је то лице стекло одређену стручну спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана ако законом није другачије одређено и то :

- за запосленог са вишом и високом стручном спремом (VI степен и VII/1 степен) од 6 месеци до годину дана;
- за запосленог са средњом стручном спремом (III и IV степен) од 3 до 6 месеци.

Дужина трајања приправничког стажа утврђује се уговором о раду.

Приправник има право на зараду најмање 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 општим актима и уговором о раду.

Уговор о правима и обавезама директора

Члан 15.

Директор заснива радни однос код послодавца на одређеновреме.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад који има карактер плате и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор са директором из ст. 2. и 4. Овог члана закључује у име послодавца управни одбор послодавца.

Образовање и усавршавање

Члан 16.

Када то захтева потреба процеса рада послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање или усавршавање.

Трошкови образовања, стручног оспособљавање или усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Радно време

Члан 17.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Директор 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.

Члан 18.

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

Члан 19.

У случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран запослени је дужан да ради на основу захтева послодавца.

Прековремени рад из става 1. овог члана не може да траје дуже од 8 часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 20.

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

Директор може, својом Одлуком утврдити и пуно радно време у краћем трајању, али не краћем од 36 сати.

Члан 21.

Директор може да изврши прераспodelу 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 случајевима из става 1. овог члана, прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прераспodelе радног времена, радно време не може да буде дуже од 60 часова недељно. Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Запосленом коме је извршена прераспodelа радног времена коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може да буде дужи од 30 дана. За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

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

Члан 22.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 23.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена а време одмора урачунава се у радно време.

Члан 24.

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

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

Члан 25.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није другачије одређено.

Члан 26.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом о раду. Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана 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 односа у складу са Законом.

Члан 28.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником или уговором о раду а најмање 20 радних дана (законски минимум).

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

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

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

Члан 29.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса у раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Правилником.

Минимални годишњи одмор од 20 радних дана се увећава по основу :

- 1) доприноса на раду – до 3 радна дана;
- 2) услова рада – до 2 радна дана;
- 3) стручне спреме:
 - за послове за које је предвиђен 7. степен стручне спреме – 3 радна дана;
 - за послове за које је предвиђен 6. степен стручне спреме – 2 радна дана;

- за послове за које је предвиђен 5. и 4. степен стручне спреме – 1 радни дан;
- 4) радног искуства:
- за сваких пет година радног искуства – 1 радни дан;
- 5) других критеријума – здравствено и социјално осигурање:
- инвалиду рада – 1 радни дан;
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у свом психофизичком развоју – 1 радни дан;
 - запосленом који у свом домаћинству издржава тешког болесника који у току године болује дуже од 6 месеци – 1 радни дан;
 - родитељу са једним или више деце млађе од 14 година живота – 1 радни дан;
 - добровољном даваоцу крви који је у претходној години дао крв најмање два пута – 1 радни дан;

Годишњи одмор који се утврди након примене ових критеријума, не може се користити у трајању дужем од **30 (тридесет)** радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од **35 (тридесет пет)** радних дана.

Самохраним родитељем 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 утврђених законом којим се уређују породични односи.

Члан 30.

Годишњи одмор може да се користи у два дела на основу Плана годишњег одмора, који доноси директор.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године или из више делова ако то радни процес дозвољава

Члан 31.

Директор у зависности од потребе посла 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.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 32.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утвђене општим актом и уговором о раду а исплата накнаде се врши у наредном месецу.

Члан 33.

У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом изда потврду о неискоришћеном броју дана годишњег одмора.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 34.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случајевима утврђеним Законом о раду, у укупном трајању до седам радних дана, и то:

- склапање брака – 5 радних дана;
- порођај супруге – 5 радних дана;
- теже болести чланова породице – 5 радна дана;
- порођаја другог члана породице – 1 радни дан;
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства са подручја истог насељеног места – 1 радни дан;
- селидбе сопственог домаћинства са једног у друго насељено место – 3 радна дана;
- полагање стручног или другог испита – 1 радни дан, односно укупно 6 радних дана у току једне календарске године;
- за одбрану магистарског рада – 2 радна дана;
- за одбрану докторске дисертације – 3 радна дана;

одсуствовања на радно - производним и спортским такмичењима које организује синдикат – најмање 1 радни дан;

- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
- одласком на одслужење, односно на дослужење војног рока – 2 радна дана;

Поред права на одсуство, запослени има права на плаћено одсуство још:

- 1) Пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) Два дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

Запослени има права на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са Законом.

Члановима уже породице у смислу става 1. ове тачке сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Неплаћено одсуство

Члан 35.

Запослени има права на неплаћено одсуство до седам радних дана у календарској години у случају:

1. Неговање болесног члана уже породице – 5 радних дана;
2. Смрти сродника који нису наведени овим уговором – 1 радни дан;
3. Извршавање посла у месту становања кога мора лично обавити – 1 радни дан;
4. Извршавање посла ван места становања кога мора лично обавити – 3 радна дана;

5. Посете брачном другу у иностранству – 7 радних дана;
6. Учествовања на културно-уметничким и спортским такмичењима – најмање 1 радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство и у дужем трајању када то не ремети процес рада, а не дуже од 30 дана.

Број дана неплаћеног одсуства по основима из претходног става утврђују се одлуком Директора.

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

Распоређивање запослених

Члан 36.

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља све послове ако то захтевају потребе процеса рада и организације рада, у складу са овим Правилником.

Распоређивање запосленог на друге послове врши се изменом уговора о раду.

Заштита запослених и на раду

Члан 37.

Послодавац је дужан да у складу са законом и другим општим актима предузима све неопходне мере за заштиту здравља и безбедности и за спречавање повреде на раду и професионалних обољења, као и да предузима мере за побољшање услова рада.

Запослени имају право и дужност да се упознају са опасностима на раду и мерама за отклањање опасности као и са правима и дужностима у вези са заштитом на раду.

Члан 38.

Заштита запослених остварује се у складу са законом, овим Правилником и другим општим актима послодавца.

Зараде, накнаде зарада и друга примања

Члан 39.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим Правилником, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Зарада запосленог састоји се из :

1. зараде коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
3. других примања.

Под зарадом у смислу става 1-3. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1-3. овог члана сматрају сва примања из радног односа осим накнада трошкова и других примања утврђених законом.

Члан 40.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се из основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада

Члан 41.

Основна зарада се одређује на основу :

1. услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду
2. времена проведеног на раду.

Радни учинак се утврђује на основу критеријума и мерила :

1. остварење индивидуалних норми на основу норматива и стандарда рада,
2. оцене резултата рада запослених,
3. квалитет обављеног посла,
4. однос према радној и технолошкој дисциплини,
5. испољена иницијатива и савесност обављања посла,
6. додатка по основу рада под посебним условима рада.

Зараду по основу радног учинка утврђује Директор

Директор може донети општи акт којим ће предвидети нормативе и стандарде рада, додатке по основу рада под посебним условима рада као и мерила за утврђивање резултата рада.

Члан 42.

Одлуком Директора, као општим актом, утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Члан 43.

Оцену резултата рада запосленог даје Директор на предлог непосредног руководиоца, а на основу мерила и критеријума утврђених општим актима.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се месечно.

Члан 44.

Одредбе овог Правилника којима се уређује основна зарада и елементи за утврђивање зараде не примењују се на Директора.

Увећана зарада

Члан 45.

Запослени има право на увећану зараду за :

1. рад на дан празника који је нерадан дан утврђен законом – најмање 110 % од основице,
2. рад ноћу и рад у сменама (између 22,00 часова и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада – најмање 26% од основице,
3. прековремени рад – најмање 26% од основице,
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1 тачк. 1- 4. овог члана, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 46.

Зарада се исплаћује двапут месечно, први део до 10. у месецу, а други део до краја месеца, за претходни месец.. Зарада се исплаћује само у новцу.

Накнада зараде

Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у случајевима :

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
2. годишњег одмора,
3. плаћеног одсуства,
4. војне вежбе и одазивање на позив државног органа.

Члан 48.

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

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, ако законом није другачије одређено.
3. Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести КОВИД-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 КОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Члан 49.

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

Накнада трошкова

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова и то :

1. месечну преплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

2. трошкове дневница за службена путовања у земљи – у износу који је прописима утврђен као неопорезив с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене хотела,

Друга примања

Члан 51.

Запослени има право на:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију – најмање у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана његове уже породице а члановима његове уже породице у случају смрти запосленог у висини погребних трошкова 60% од неопорезованог износа ,
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења
4. директор може деци запосленог по било ком основу у Уставнови, старости до 15 година живота да обезбеди поклон — новчану честитку за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен прописима,

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

1. јубиларну награду
2. солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог у складу са расположивим финансијским средствима
3. солидарну помоћ у борби против епидемије заразне болести COVID19 која је неопходна за куповину лекова, витамина и минерала и других суплемената за јачање имунитета и лечења запослених и чланова уже породице, а све у циљу ефикаснијег остваривања радних задатака
4. друга примања

Члан 52.

Солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених и солидарну помоћ у борби против епидемије заразне болести COVID19 исплаћује се једнократно до краја године за текућу годину, највише до висине просечне нето зараде у Републици по последњем објављеном податку у Републици Србији објављеном у Службеном гласнику РС који предходи месецу у коме се врши исплата са припадајућим порезима и доприносима.

Право на исплату солидарне помоћи из члана 51. став 2. и 3. имају сви запослени на одређено и неодређено време, лица ангажована по уговору у ТОК а који нису на запослени по неком другом основу, а све на дан исплате.

Члан 53.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса 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, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

1. За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
2. За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
3. За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
4. За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,

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

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

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

Члан 54.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Члан 55.

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

Послодавац је дужан да запосленом приликом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде а уз овај обрачун послодавац је дужан да достави

и обавештење да исплата зараде односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

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

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 56.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде односно накнаде зараде ако законом није другчије одређено.

Забрана конкуренције

Члан 57.

Послодавац и запослени уговором о раду уговарају забрану конкуренције која се састоји у томе да запослени у току радног односа не може без сагласности послодавца да на територији Србије ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица.

Члан 58.

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

Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

Накнада штете

Члан 59.

Запослени је одговоран за штету коју на раду и у вези сарадом, намерно или из крајње непажње, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим Правилником.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговора за део штете коју је он проузроковао а ако се за запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Члан 60.

Поступак за утврђење одговорности запосленог за штету покреће се решењем. Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за накнаду штете у року од осам дана од дана пријема пријеве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована.

Пријава о проузрокованој штети садржи нарочито: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, ако је исти познат; време, место и начин извршења штетне радње; доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за надокнаду штете.

Члан 61.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писменом облику и у њему је послодавац дужан да наведе место, време и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је ту радњу извршио запослени.

Послодавац је дужан да запосленом достави решење из става 1. овог члана. Послодавац не може да одлучи о одговорности запосленог за штету пре него што саслуша запосленог.

Члан 62.

Кад послодавац утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, доноси решење којим обавезује запосленог да надокнади штету или се радник ослобађа од одговорности.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује висину штете, начин како ће запослени штету накнадити и у ком року.

Послодавац може обавезати запосленог да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање пре настајања штете.

Члан 63.

Послодавац може у оправданим случајевима делимично или у целини ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, изузев ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобођење од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобођењу од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог и да ли би надокнадом штете запослени био доведен у тежак материјални положај.

Измена уговора о раду

Члан 64.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада :

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса рада и организације рада;
2. ради премештаја у друго радно место код истог послодавца у складу са чланом 173. Закона о раду Србије;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174. Закона о раду Србије;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;

5. у случају измене новчаног износа основне зараде и елемената за утврђивање радног учинка, увећане зараде, накнаде зараде и других примања запосленог, рокова за исплату зараде и других примања на које запослени има право као и позивања на Правилник који је на снази. Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и исти степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз понуди за закључивање анекса уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правним последицама које могу настати одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року који одреди послодавац а који не може бити краћи од 8 радних дана.

Уколико се запослени не изјасни у датом року сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Престанак радног односа

Члан 65.

Радни однос престаје:

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

Члан 66.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 67.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог. Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 68.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 69.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у случајевима предвиђеним Законом о раду;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тач. 1-6. овог члана, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу из става 2. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из овог члана достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан.

Ако откаже запосленом уговор о раду у случају из члана 69. став 1. тачка 8. овог Правилника послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа а ако пре истека овог рока настане потреба за обављањем истих послова, предност при закључивању уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Ако откаже запосленом уговор о раду у случају из члана 69. став 1. тачка 8. овог Правилника послодавац је дужан да исплати отпремнину запосленом у износу од 1/3 бруто просечне зараде у Републици за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 70.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 69. овог Правилника не сматра се:

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

Поступак у случају отказа

Члан 71.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду послодавац 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 из члана 179. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 72.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 74.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац 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 потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Послодавац 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.

Члан 75.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. Закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором 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.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Радна дисциплина

Члан 76.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштује овим Правилником прописану дисциплину, и то :

- да чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина ;
- да посао на који је распоређен обавља на месту и у време које је утврђено општим актом послодавца;
- да послове врши у складу са правилима струке;

- да чува пословну тајну;
- да рационално користи радно време и средства за рад;
- да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца
- да негује колегијалне односе са другим запосленима;
- да се придржава заштите на раду и противпожарних мера.

Запослени има право да одбије извршење налога непосредног руководиоца, уколико би извршење тог налога угрожавало живот и здравље запосленог или осталих запослених, или би било противзаконито.

Запосленом који не поштује радну дисциплину односно чије је понашање такво да не може да настави рад код послодавца, директор може да откаже уговор о раду.

СТУПАЊЕ НА СНАГУ ПРАВИЛНИКА, ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 77.

Све што није обухваћено и регулисано овим Правилником примењиваће се одредбе о Закона о раду, Закона о туризму и Закона о запосленима и јавним службама.

Члан 78.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења и важи на неодређено време. Ступањем на снагу престаје да важи Правилник о раду бр.368/16 од 16.08.2016. и Правилник о накнадама, зарадама и другим примањима бр.470/16-1 од 25.10.2016.

Председник Управног одбора
Туристичке организације "Кучево"
Кристина Пругинић, ср
