



## ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНЕ ИВАЊИЦА

Милинка Кушића 47, 32250 Ивањица

Телефони: 032/ 665- 085; 650- 290; Телефакс: 032/ 665- 085

ПИБ:101062047, Матични број:17367633

office@ivatourism.org; www.ivatourism.org

---

Туристичка организација  
општине Ивањица  
Милинка Кушића 47  
32250 Ивањица  
ПИБ:101062047  
Матични број: 17367633  
Број: 025-23-10/24  
Датум: 23.10.2024. година  
И В А Њ И Ц А

На основу члана 3. и 4. Закона о раду («Службени гласник РС», број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) у вези са чланом 163. Закона о запосленима у јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 и 123/2021), Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 44/2008 – пречишћен текст, 2/2012, 113/2017 – др. закон, 23/2018, 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон и 123/2021 - др. закон), Уредбе о Каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору "Службени гласник РС", број 81/2017, 6/2018 и 43/2018) и члана 13. Став 4. Статута Установе Туристичке организације општине Ивањица број 01-09-05/19 од 9.5.2019. године“, Директор Установе Туристичке организације општине Ивањица, донео је:

### **ПРАВИЛНИК О РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ у Установи „Туристичка организација општине Ивањица”**

#### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Установи „Туристичка организација општине Ивањица” ( у даљем тексту: Установа ).

Права обавезе и одговорности из радног односа у Установи остварују се у складу са Законом, овим Правилником и Правилником о систематизацији радних места у Установи „Туристичка организација општине Ивањица”, као и у складу са другим општим актима.

Запосленим, у смислу овог Правилника, јесте физичко лице које је у радном односу код Туристичке организације општине Ивањица.

#### **Члан 2.**

Директор Установе доноси наредбе, упутства и решења у циљу извршавања Закона, других прописа и аката из делокруга рада, права и обавеза запослених у Установи.

#### **Члан 3.**

Ради остваривања својих права запослени у Установи писмено се обраћају директору Установе.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

#### **Члан 4.**

Ако запослени своје право није остварио у Установи, већ о његовом праву постоји правоснажна судска одлука, она се мора извршити у року од 15 дана од дана достављања, ако у судској одлуци није одређен други рок.

Одлуку извршава Директор Установе.

## **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 5.**

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом, правилником о систематизацији радних места и овим правилником.

Радни однос са новим радницима заснива се на основу јавног огласа који расписује директор Установе.

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту директор пријављује организацији за запошљавање.

У огласу обавезно се назначује које исправе је кандидат дужан да приложи уз пријаву уз назнаку да се пријаве без ових исправа неће разматрати и рок у коме се подносе пријаве, који износи осам дана од дана објављивања огласа.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

### **Члан 6.**

Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси директор у року од 15 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Ако су за радни однос предвиђена два степена стручне спреме, предност у избору има кандидат са вишим степеном стручне спреме, ако испуњава и остале услове.

Директор је дужан да у року од 10 дана од дана доношења одлуке о избору обавести учеснике огласа о резултатима избора.

Ако нико од пријављених кандидата није изабран, директор може одлучити да се објави нови оглас у року од 15 дана од дана доношења одлуке да се не изврши избор.

### **Члан 7.**

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор Установе.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога директор овласти.

### **Члан 8.**

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

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

За пријем у радни однос на одређено време не објављује се оглас, осим ако се лице прима у радни однос у својству приправника.

Радни однос заснован на одређено време не може да постане радни однос на неодређено време, осим ако законом није другачије одређено.

## **III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**

### **Члан 9.**

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са

чланом 174. овог закона;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) овог закона;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

#### **Члан 10.**

Запослени, односно именовано или постављено лице, је дужан да обавља послове који не одговарају његовој стручној спреми, знању и способности у случају:

1) више силе која је већ наступила или се непосредно очекује (епидемија, земљотрес, пожар, поплава и друге елементарне непогоде),

2) кад треба спречити материјалну штету која прети државном органу,

3) кад су угрожени људски животи и здравље на раду.

Запослени, односно именовано или постављено лице, је дужан да послове из става 1. овог члана обавља док трају околности из става 1. овог члана, док се не отклоне последице таквих околности и док се не успостави несметани рад у државном органу, а за то време прима плату као да је радио на радном месту закоје је засновао радни однос.

#### **Члан 11.**

Запослени је дужан да извршава налоге директора Установе ако су налози у границама Закона.

Кад запослени сматра да је налог директора незаконит, дужан је да му на то укаже и поступи у складу са Законом.

### **IV РАДНО ВРЕМЕ**

#### **Члан 12.**

Пуно радно време у установи износи 40 часова недељно.

Дневно радно време износи 8 часова.

#### **Члан 13.**

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

#### **Члан 14.**

Изузетно запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена 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 (прековремени рад).

Прековремени рад може трајати само онолико времена колико је неопходно да се отклоне узроци због којих је уведен, не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Одлуку о прековременом раду доноси директор или запослени кога он за то овласти.

#### **Члан 15.**

Директор може да изврши прерасподелу радног времена у случајевима и под условима предвиђеним законом.

Прерасподела радног времена врши се тако да радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запосленом који ради у смислу става 1.овог члана, може се одредити коришћење дневног и недељног одмора на други начин и у другом периоду, под условом да се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року од 20 дана. У том случају запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

#### **Члан 16.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

### **V ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **Члан 17.**

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

Време одмора у току радног дана урачунава се у пуно радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у тока дневног рада доноси директор.

#### **Члан 18.**

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

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може укинути или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

### **Члан 19.**

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

1. По основу стручне спреме:

- Запоселни 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 и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању од три године-за 5 радних дана,
- запосленом са ССС-за 3 радна дана,
- Запосленом са осталим степенима стручне спреме - за 1 радни дан.

2. По основу услова рада:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,
- за рад на радном месту на којима је уведено скраћено радно време - за 10 радних дана
- за ноћни рад - за 2 радна дана

3. По основу година рада проведених у радном односу:

- запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана
- запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу за - за 4 радна дана,
- запоселном од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,
- запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,
- запосленом до 5 година рада у радном односу - за 2 радна дана.

4. Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана.

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

Самохраним родитељем 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 20.**

Запослени користи годишњи одмор по плану који доноси директор уз претходну консултацију запосленог.

План коришћења годишњих одмора утврђује се најкасније до 31. маја текуће године.

#### **Члан 21.**

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

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

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

Решење о коришћењу годишњег одмора директор може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

#### **Члан 22.**

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

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 претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

#### **Члан 23.**

Радник има право на одмор у дане државних празника који су као нерадни дани одређени законом.

При утврђивању висине накнаде зараде дани државних празника сматрају се као дани provedени на раду.

Радник који ради на дане државних празника, поред накнаде зараде која му припада за извршени рад . припада му и накнада за рад у дане државних празника.

#### Члан 24.

Радник Туристичке организације општине Ивањица има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

1. Порођаја супруге или усвојења детета.....5 радних дана
2. Порођаја другог члана уже породице.....1 радни дан
3. Приликом ступања у брак запосленог.....5 радних дана
4. Ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу..3 радна дана
5. Смрти члана уже породице.....5 радних дана
6. Смрти крвног сродника .....1 радни дана
7. У случају теже болести члана уже породице..... 7 радних дана
8. Отклањање последица у домаћинству запоселног изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе.....до 3 радна дана
9. У случају добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.....3 узастопна радна дана
10. Селидбе.....3 радна дана
11. У случају полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен.....7 радних дана
12. Полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - по 1 радни дан, а највише до 7 радних дана у току календарске године.
13. Учествовање у такмичењу у организацији синдиката.....до 7 радних дана
14. Рекреативног одмора у организацији синдиката.....до 7 радних дана
15. Обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године.
16. Учешће на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације РС - за време боравка репрезентације на том такмичењу као и за време припрема за то такмичење а најдуже 45 радних дана,
17. За испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску...2 радна



дана

18. За полазак детета запосленог у први разред основне школе .....2 радна дана.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, дете рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању од 7 радних дана.

Изузетно у случајевима из става 1. тачке 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 14. и 16. укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Председник Организације синдиката има право на плаћено одсуство у трајању од два радна дана месечно.

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

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 запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

### **Члан 25.**

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

- ради школовања, специјализације или другог вида специјалног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу .....до 30 радних дана
- ради неговања оболелог члана уже породице.....до 90 радних дана
- ради обављања личних послова .....до 7 радних дана
- за случај смрти блиског сродника по крвном и тазбинском сродству.....до 5 радних дана
- учествовање у културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

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

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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

За време одсуствовања са рада из става један овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа и исти има право на здравствено осигурање уколико посебним прописима није друкчије одређено

## **VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 26.**

Запослени у Установи има право на месечну плату која се утврђује у складу са законом. Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

### **Члан 27.**

Плата запослених утврђује се на основу:

- основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
- коефицијента који се множи основицом;
- додатка на плату;
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са Законом.

### **Члан 28.**

Основицу за обрачун и исплату зараде утврђује Влада Републике Србије.

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

Плата се исплаћује одједном или највише два дела.

Исплата пуног износа плате врши се по правилу најкасније до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује по правилу до петог у месецу за претходни месец, а други део до 20-тог у месецу за претходни месец.

Надлежна служба Установе је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате, достави обрачун плате.

### **Члан 29.**

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

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

### **Члан 30.**

Запослени има право на увећану плату и то:

- 0,4% основице по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад),
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице
- за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице

- 26% за сваки сат прековременог рада од вредности радног сата основне плате.

Право на додатак на основну плату одређује се решењем.

Запосленом у Установи који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно засваки сат прековременог рада.

Прековремени рад се месечно прерачунава у слободне сате које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

#### **Члан 31.**

Плата приправника у Установи износи 80 % од најниже плате за које се приправник оспособљава.

#### **Члан 32.**

За обрачун и исплату плата постављених и запослених лица у Установи, примењују се следећи коефицијенти:

- Директор Установе.....24,970
- Аналитичар за развој и унапређење туристичког производа.....20,450
- Диломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове.....20,450

#### **Члан 33.**

Коефицијент утврђен за звање, односно занимање увећава се по основу руковођења у зависности од сложености послова и одговорности највише до 10%.

#### **Члан 34.**

Износи, поступак и начин утврђивања стимулативног дела зараде дефинисаће се посебним правилником.

#### **Члан 35.**

Запоселни има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, и то за време:

- коршћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства утврђеног законом и овим Правилником,
- војне вежбе и одазивања на позив државних орган,
- стручног оспособљавања и усавршавања на које је упућен од стране општине,

- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или од стране синдиката,
- одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које упућен од стране послодава,
- за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад у складу са прописима који регулишту безбедност и здравље на раду,

#### **Члан 36.**

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 зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада.
2. 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

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

Накнада плате за време одуствовања са рада због привремене спречености за рад, породичног одсуства и одсуства због неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се запосленима у органима у којима су засновали радни однос.

#### **Члан 37.**

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

#### **Члан 38.**

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини од 125% плате коју би остварио за месец који предходи месецу у коме се исплаћује отпремнина с тим што она не може бити нижа од 2 просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

#### **Члан 39.**

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину рада у висини 1/3 која му је исплаћена за последња три месеца који предходе месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен.

#### **Члан 40.**

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости 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.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

#### **Члан 41.**

Запослени има право на накнаду у складу са прописима којима се уређује рад Комисија.

#### **Члан 42.**

Запосленом се надокнађују трошкови за одвојени живот од породице ако због тога што је премештен у друго место рада које је више од 30 километара удаљено и од места његовог пребивалишта и од предходног места рада, живи одвојено од породице, а нема решено стамбено питање у новом месту рада, у износу од 75% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем коначно објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате, с тим што се ова накнада исплаћује по правилу најкасније до десетог у месецу за предходни месец.

#### **Члан 43.**

Запосленом који је распоређен на радно место ван места његовог пребивалишта, као и оном који се упућује на рад ван места његовог рада односно седишта послодавца припада накнада селидбених трошкова у висини стварних трошкова исплаћених за превоз ствари које служе за потребе домаћинства, а према поднетом рачуну издатом од превозника.

#### **Члан 44.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. у случају набавке медицинских-техничких помагала која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног осигурања - у висини једне просечне плате;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог ;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице
6. помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице,
7. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
8. помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода или других ванредних догађаја - у висини коју утврди послодавац, али не више од износа стварне штете. Утврђени износ је регулисан је у складу са важећим прописима и финансијским планом Установе.

Чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођене браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Дужим и тежим болестима сматрају се: малигне болести и интракранијални тумори, теже болести крви и крвотворних органа, инсулин зависни дијабетис, мелитус, хронична

бубрежна инсуфицијенција на дијализи и после трансплантације, теже урођене и стечене срчане мане, тежи облик астме, хронична неспецифична болест плућа, активна туберкулоза, системске аутоимуне болести, тежи облици поремећаја метаболизма, склероза прогресивна неуромишићна обољења, епилепсија, тежи душевни поремећаји и друга тешка обољења.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу један тачка од 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем податку објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висина помоћи у току године, у сличају утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана признаје се највише до висине две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

#### **Члан 45.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% при сваком наредном остваривању тог права.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30,35 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца, без обзира на то у ком органу јединице локалне самоуправе је остваривао права из радног односа.

#### **Члан 46.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за превоз на рад и са рада у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају,
- за време проведено на службеном путу у земљи -дневницу у висини од 5 % просечнемесечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,
- за ноћење на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије (пет звездица),
- за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага,
- за коришћење телефона, телефакса и интернета за службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова,
- за време проведено на службеном путовању у иностранству-дневница у висини утврђеној прописом Владе,
- за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10 % прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру,

- за повећане трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3 % просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и трошкове исхране и смештаја.

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

#### **Члан 47.**

Када се због потреба службеног посла не може користити превозно средство јавног саобраћаја, односно службено возило може се по писменом одобрењу директора Установе у коме су наведени разлози потреба службеног посла користити сопствени аутомобил.

#### **Члан 48.**

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходно применом Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника ( „Службени гласник РС“, бр. 98/2007 - пречишћени текст 84/2014 и 84/2015).

#### **Члан 49.**

Налог за службено путовање запосленог, постављеног, именованог или изабраног лица издаје се пре његовог поласка на службено путовање и садржи податке који се односе на: лично и породично име, место и циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка са путовања, врсту смештаја, у случају путовања у иностранство - назив државе и место у које се путује, напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, износ дневнице и евентуално умањење дневнице, износ аконтације која се може исплатити и врсту превозног средства које се може користити за службено путовање.

#### **Члан 50.**

На основу налога за службено путовање у земљи, запосленом, постављеном, именованом и изабраном лицу може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова.

Ако службено путовање не започне у року од три дана од датума који је наведен у налогу за службено путовање, запослено, постављено и изабрано лице дужно је да исплаћену аконтацију врати наредног дана од дана истека тог рока.

#### **Члан 51.**

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница исплаћује се за време од 12 часова до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице за време од 8 до 12 часова проведеним на службеном пословању.

#### **Члан 52.**

Одлуком о буџету, запосленима се може из изворних прихода остварених у складу са Законом и колективним уговором исплатити увећана зарада до 30% плате запослених.

### **Члан 53.**

Запосленом се на његов лични захтев могу одобрити друге накнаде и помоћи ако су оправдане до висине неопорезивог износа.

## **VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 54.**

Запосленом престаје радни однос на основу писменог отказа запосленог који се доставља директору установе, најмање 15 дана пре дана означеног као дан престанка радног односа.

Запосленом се отказује радни однос у следећим случајевима:

- 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 другачије 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 55.**

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.

### **Члан 56.**

Радни однос запосленом на одређено време престаје истеком рока на који је заснован. Даном истека рока одређеног уговором о раду престаје радни однос запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности.



### **Члан 57.**

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

Пре потписивања споразума, Установа је дужна да запосленог, писаним путем, обавести о последицама до којих долази у остављавању права за случај незапослености.

### **Члан 58.**

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1.овог члана због повреде обавеза од стране Установе утврђених Законом, општим актом или Уговором о раду, Запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

### **Члан 59.**

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

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

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако 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 посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3.тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3.овог члана.

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

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

#### **Члан 60.**

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 60. ст. 2. и 3. овог закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Установа запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 61. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 61.**

Установа је дужна да пре отказа уговора о раду из члана 60. став 2. и 3. запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Установа је дужна да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказа и рок за давање одговора на упозорење.

#### **Члан 62.**

Установа може запосленом из члана 60. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 61. Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

#### **Члан 63.**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 60. став 5. тачка 1, установа не може да на истим пословима запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа .

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

#### **Члан 64.**

Отказ уговора о раду даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и правну поуку.

Решење из претходног става овог члана коначно је даном достављања запосленог.

#### **Члан 65.**

Запосленом коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана а најдуже 30 дана (отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са директором Установе, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим Правилником.

#### **Члан 66.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, Установа 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.

Решењео 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.

#### **Члан 67.**

Установа је дужна да запосленом за чијим радом је престала потреба пре престанка радног односа обезбеди право на плаћено одсуство у трајању од 45 дана ради тражења новог запослења.

#### **Члан 68.**

Запосленом престаје радни однос кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако директор Установе не одлучи да запослени остане дуже у радном односу због обезбеђења нормалног процеса рада или изузетних способности запосленог у унапређењу процеса рада односно ако је то неопходно за обављање одређених послова, а најдуже до навршених 67 година живота.

#### **Члан 69.**

Одлуку о престанку радног односа доноси директор Установе и доставља је запосленом.

### **VIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 70.**

Ради регулисања осталих права и обавеза које нису регулисане овим Правилником примењиваће се непосредно одредбе Закона о раду.

#### **Члан 71.**

Ступањем на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду запослених у Установи „Туристичка организација општине Ивањица” Број: 025-18-10/24 од 18.10.2024. године.

#### **Члан 72.**

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

**ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНЕ ИВАЊИЦА БРОЈ:  
025-23-10/24 од 23.10.2024. ГОДИНЕ**

**Туристичка организација  
општине Ивањице**



Директор Јанко Грбић