

На основу члана 3. став 2. тачка 1. и става 4. истог члана Закона о раду („Сл.гласник РС“ бр.24/2005, 61/2005 и 54/2009 и 32/2013), члана 30.,члана 53. и члана 61. став 2. тачка 1. Статута Јавног предузећа „Спортско туристички центар Димитровград“- Димитровград бр. 83-1/2013 од 21.03.2013. године, Надзорни одбор Јавног предузећа „Спортско туристички центар Димитровград“- Димитровград, на седници одржаној дана 04.12.2013. године, доноси

## ***ПРАВИЛНИК О РАДУ***

### ***I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ***

#### ***Члан 1.***

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорност запослених у Јавном предузећу „Спортско туристички центар Димитровград“-Димитровград (у даљем тексту: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

#### ***Члан 2.***

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом и Колективним уговором, сматрају се ништавим.

У случају из става 2. овог члана, примењује се Закон и Колективни уговор.

#### ***Члан 3.***

Директор послодавца одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, са образложењем и поуком о правном леку ако Законом није другачије одређено.

#### ***Члан 4.***

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља на раду у складу са Законом.

#### ***Члан 5.***

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

## ***II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ***

### ***I. Права запослених***

#### ***Члан 6.***

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време

привремене незапослености као и право на друге облике заштите у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са Законом .

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Запослени непосредно односно преко својих представника имају право на удруживање,учешће у преговорима за закључење колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени односно представник запослених, због активности из става 1 овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

## **2. Обавезе запослених**

### **Члан 7.**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

## **3. Обавезе и одговорност радника, дисциплинска одговорност**

### **Члан 8.**

Сваки радник је обавезан да своје задатке и послове у предузећу и на свом радном месту извршава савесно и пажљиво, уносећи сва потребна стручна знања и своју способност да се према имовини с којом управља и руководи понаша са пажњом доброг радника, да се према осталим радницима односи са уважавањем.

Обавеза радника је да уредно и на време долази на посао да се за време рада не удаљава са свог радног места без знања и сагласности директора или његовог непосредног руководиоца, да обавести директора или његовог непосредног руководиоца уколико је спречен да дође на рад у року од 24 часа и да после повратка на рад оправда свој изостанак, да чува пословну и професионалну тајну, да ради прековремено у случајевима утврђеним овим Правилником.

Радник је обавезан да користи стално своје радне и стручне способности приликом обуке приправника и других лица која су му поверена на обуку, да активно учествује у отклањању опасности које непосредно предстоје предузећу и да се понаша у складу са овим правилником и Законом о раду.

### **Члан 9.**

Ступањем на рад радник преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе).

Радник који својом кривицом не испуњава дужности и радне обавезе или се не држи одредаба овог правилника о раду чини повреду радне обавезе.

### **Члан 10.**

Лакше повреде радних обавеза су:

1. Долазак на рад са закашњењем више од 10 минута, или неоправдано напуштање радног места пре завршетка радног времена или за време радног времена најмање три радна дана у току месеца,
2. Неоправдани изостанак са посла од једног радног дана у току једног месеца а највише два радна дана у току године,
3. Напуштање или неблаговремено обавештавање руководиоца о немогућности доласка на посао,
4. Неблаговремено и неодговорно извршавање посла,
5. Неизвршавање одређеног посла без тежих последица по предузеће,
6. Недолично понашање према другим радницима (свађе, увреде и слично),
7. Обављање приватног посла за време рада у мањем обиму,
8. Неуредно држање поверених докумената, материјала и средстава рада,
9. Одбијање неопходне сарадње са другим лицима,
10. Немаран однос према повереним средствима за рад и материјалима, ако се тиме не наноси већа штета,
11. Ометање другог радника у извршавању радних обавеза.

### **Члан 11.**

Теже повреде радних обавеза су:

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних обавеза, као и других обавеза које су имале или могле имати теже последице,
2. Незаконито располагање средствима рада,
3. Нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада,
4. Неоспоревање предвиђених резултата из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно,
5. Повреде прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода или штетног деловања отровних и других опасних материја,
6. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења.
7. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, општим актом, или колективним уговором,
8. Злоупотреба коришћења права боловања,
9. Повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине,
10. Ометање једног или више радника у процесу рада који се изричито отежава извршавање радних обавеза,
11. Давање нетачних података, ако је то од битног утицаја на доношење одлуке од стране надлежних органа,
12. Давање нетачних података од стране одговорних радника којима се радник обмањује у погледу остваривања права из радног односа,
13. Неовлашћена послуга средствима поверених радницима за извршавање послова, односно радних задатака,
14. Долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада више пута у току месеца, који смањују способност за рад,
15. Изазивање нереди или учествовање у тучи у службеним просторијама или на службеном путу,
16. Неоправдано узастопно изостајање са рада четири радна дана, или неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана, или неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана са прекидима у току дванаест месеци.

17. Обављање политичких активности, пропагирање и злоупотреба средстава за политичке сврхе за време рада,.
18. Одбијање извршења послова или радних задатака ако за то не постоје оправдани разлози.
19. Фалсификовање путних или обрачунских докумената.
20. Фалсификовање записника и одлука.
21. Оштећење средстава или несавесног руковођења и одржавања.
22. Употреба средстава за рад за своје потребе у већем обиму.
23. Обављање разних делатности у току радног времена које немају веза са пословањем и радним задацима и обављање других послова ради остваривања материјалних користи.
24. Проневера или крађа на раду и у вези са радом.
25. Неправилно и незаконито коришћење новца, хартије од вредности и поверених ствари.
26. Понашање у вези са радом и радним обавезама којим се синдикатима наноси штета и умањује углед.
27. Некоректан однос према странкама.
28. Свака радња или пропусти учињени на раду или у вези са радом који садрже обележје кривичног дела.
29. Организовање или учешће у штрајку супротно прописима или колективном уговору.
30. Учињене две или више лакших повреда радних обавеза због којих се радник позива на одговорност.

### **Дисциплинске мере**

#### **Члан 12.**

За учињену повреду радне обавезе раднику се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера :

1. Јавна опомена
2. Новчана казна
3. Престанак радног односа.

#### **Члан 13.**

Јавна опомена се може изрећи за лакшу повреду радне обавезе а у случају посебно олакшавајућих околности и за тежу повреду радних обавеза, изузев оних тежих повреда за које се изриче мера престанка радног односа.

Ова мера се извршава јавним објављивањем коначне одлуке о изрицању на огласној табли или другом одговарајућем месту.

#### **Члан 14.**

Мера новчане казне може се изрећи за сваку повреду радне обавезе и то:

1. За лакшу повреду радне обавезе у трајању од 1 до 3 месеца;
  2. За тежу повреду радне обавезе од једног до шест месеци.
- Новчана казна може се изрећи до 20% зараде остварене у месецу у коме је мера изречена.

#### **Члан 15.**

Мера престанка радног однос изриче се за теже повреде радне обавезе из члана 11. овог Правилника.

За повреде из става 1. овог члана, мера престанка радног односа изриче се ако је повреда учињена намерно или из грубе непажње или ако је проузроковала теже штетне последице.

Под тежим штетним последицама у смислу претходног става овог члана подразумева се:

Ако је извршеном повредом учињена штета већа чија висина прелази троструки износ уговорене месечне цене рада окривљеног радника у месецу када је повреда извршена;

Ако је учињеном повредом угрожен живот или здравље других радника или грађана или су учињене повредом доведени у непосредну опасност живот или здравље других лица;

Ако је учињена повреда имала за последицу прекид рада или неизвршење планираних обавеза и активности органа синдиката.

#### **Члан 16.**

Приликом изрицања дисциплинских мера због повреде радне обавезе узима се у обзир нарочито:

- тежина повреде радне обавезе и њене последице;
- степен одговорности радника;
- услови под којима је повреда учињена;
- ранији рад и понашање радника;
- и друге околности које су од значаја за изрицање у погледу врсте и висине предвиђене мере.

#### **Члан 17.**

О изреченим дисциплинским мерама води се одговарајућа евиденција.

Дисциплинска мера јавне опомене или новчане казне брише се из евиденције у року од две године од правоснажности одлука којом је мера изречена.

Мера која је брисана из евиденције сматра се као да није ни изречена.

### **5. Дисциплински орган и дисциплински поступак**

#### **Члан 18.**

Дисциплински поступак спроводи и одлучују о дисциплинској одговорности радника директор Предузећа.

Директор може на основу својих овлашћења да именује Дисциплинску комисију која ће спроводити дисциплински поступак.

Дисциплинска комисија спроводи дисциплински поступак и по спроведеном дисциплинском поступку у року од три дана од дана завршетка усмене расправе је дужна да директору достави предлог дисциплинске мере.

Директор на основу предлога Дисциплинске комисије и разматрање списка предмета одлучује о дисциплинској одговорности радника за повреде радних обавеза.

#### **Члан 19.**

Дисциплинска комисија има три члана (председника и два члана) и три заменика. Дисциплинску комисију решењем именује директор предузећа. У дисциплинску комисију не могу бити бирани радници са посебним овлашћењима и одговорностима.

### **Члан 20.**

Дисциплински поступак се покреће писменим захтевом кога могу поднети радници са посебним овлашћењима и директор Предузећа.

Захтев за покретање дисциплинског поступка садржи:

- Назив органа коме се упућује;
- Име и презиме и основне податке о раднику;
- Време, место и начин извршења повреде и њену правну квалификацију;
- Доказе;
- Разлоге на којима се заснива, сумња да је радник учинио повреду радне обавезе;
- Име, презиме и потпис подносиоца захтева.

### **Члан 21.**

Дисциплински поступак почиње да се води достављањем Закључка о покретању дисциплинског поступка окривљеном раднику од стране првостепеног дисциплинског органа.

Почетак вођења поступка је битан за покретање и вођење другог поступка за исту повреду радне обавезе.

Окривљеном раднику уз Закључак о покретању дисциплинског поступка доставља се и позив за саслушање, односно расправа које се не може одржати ако од доставе позива до њеног одржавања не протекне најмање осам дана .

О покретању дисциплинског поступка обавештава се одбор синдиката запослених у Предузећу, доставом Закључка о покретању дисциплинског поступка.

Ако окривљени радник одбије да прими захтев за покретање поступка, односно позив за саслушање или расправу писмено се констатује то одбијање са назнаком датума одбијања, а у том случају сматра се да је достављање уредно извршено.

### **Члан 22.**

Ако се позиву за саслушање односно расправу не одазове окривљени радник а нема доказа да му је позив уредно уручен, саслушавање - односно расправа решењем ће се одложити.

Расправом пред дисциплинском комисијом руководи председник дисциплинске комисије, који даје и одузима реч, тражи допунска објашњења, дозвољава постављање питања, упознаје са мишљењем синдикалне организације, пре закључења расправе позива подносиоца захтева и окривљеног радника да дају завршну реч.

Записник о саслушању, односно расправи пред дисциплинским органом садржи: назив органа, предмет захтева, место, дан и време саслушања, односно расправе, означење подносиоца захтева и окривљеног радника, битну садржину исказа окривљеног радника, сведока, вештака и других лица, решење о извођењу доказа, као и мишљење синдиката ако је достављено, решење донето у поступку и друго.

Записник води један од чланова Дисциплинске комисије.

Записник о саслушању радника потписује орган који је вршио саслушање, окривљени радник и записничар.

Записник о одржаној расправи потписује председник и чланови дисциплинске комисије, окривљени радник, записничар и друга присутна лица .(сведоци, вештак, представник Синдиката, бранилац окривљеног и др).

### **Члан 23.**

Решење о дисциплинској одговорности радника се мора донети најкасније осам дана по закљученој расправи.

Решење о дисциплинској одговорности доставља се раднику најкасније осам дана од закључења расправе.

Решење о дисциплинској одговорности радника обавезно садржи поуку на право на приговор и назначење органа коме се подноси.

Решење о дисциплинској одговорности обавезно се доставља путем личне доставе.

У случају одбијања пријема решења, достава ће се извршити путем препоручене пошиљке.

Достава Решења о дисциплинској одговорности с сматра урученим сходно Закону о управном поступку.

#### **Члан 24.**

Приговор против првостепеног Решења радник подноси надзорном одбору Предузећа као другостепеном органу у року од 15 дана од дана уручивања решења, односно, од дана када је сазнао за решење.

#### **Члан 25.**

Другостепени орган по приговору може донети једну од следећих одлука:

- Одбацити приговор као неблаговремен или изјављен од неовлашћеног лица
- Одбити приговор као неоснован и потврдити првостепено решење.
- Усвојити приговор укинати решење и предмет вратити првостепеном органу на поновни потупак и одлучивање.
- Преиначити решење првостепеног органа.

Надзорни одбор је у обавези да по уложеном приговору одлучи у року од 30 дана, а достављање одлуке врши се на исти начин као и достављање првостепене.

#### **Члан 26.**

Право је радника да присуствује седници другостепеног органа на којој се одлучује о његовом приговору.

#### **Члан 27.**

Радник незадовољан коначном одлуком надлежног другостепеног органа Предузећа или у случају недоношења одлуке од стране тог органа у року од 30 дана од дана подношења приговора, има право да у наредном року од 90 дана затражи заштиту својих права пред надлежним судом.

#### **Члан 28.**

Приговор поднесен другостепеном органу задржава извршење решење до њене коначности у свим правима, осим и одлуке којом се:

1. Утврђује зарада радника;
2. Радник привремено распоређује на друго радно место;
3. Радник удаљује са радног места или из Предузећа;
4. Раднику одређује рад дужи од пуног радног времена.

#### **Члан 29.**

У случајевима утврђеним законом радник може да буде привремено удаљен са радног места ако постоји сумња да би његово присуство на радном месту имало за последицу и даље чињење теже повреде радне обавезе, угрожавање живота и здравља радника или других лица, или угрожавање материјалних добара или битно узнемирило друге раднике и ометало процес рада.

За време удаљења радника са радног места ако се не докаже његова кривица раднику припада зарада радног места са кога је удаљен, најмање у висини  $\frac{1}{2}$ , а ако издржава породицу  $\frac{2}{3}$  просечне зараде радника за последња три месеца пре удаљења.

Решење о удаљењу радника доноси орган надлежан за подношење захтева за покретање дисциплинског поступка.

## **7. Обавезе послодавца**

### **Члан 30.**

Послодавац је дужан :

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, општим актом овим правилником и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15 тачка 2. Закона о раду и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени

## **8. Обавезе послодавца и запосленог**

### **Члан 31.**

Послодавац и запослени морају да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду, Колективним уговором, Правилником о раду и уговором о раду.

## **III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 32.**

Услови за заснивање радног односа, поред опште здравствене способности и најмање 15 година живота, који су законом утврђени, регулишу се Правилником о систематизацији послова.

Правилник из става 1. овог члана садржи посебне услове за заснивање радног односа на одређеним систематизованим радним местима, као што су степен стручне спреме, године искуства, односно рада на истим или сличним пословима, знање језика и други потребни услови за рад на тим пословима.

За заснивање радног односа са малолетним лицем млађим од 18 година мора се добити писмена сагласност родитеља, односно староца.

#### **Члан 33.**

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду.

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

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

Лице које се прима у радни однос је обавезно да обавести Послодавца о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова или могу да угрозе здравље других запослених.

#### **Члан 34.**

Уговор о раду који потписују Послодавац и запослени, заснива се на одредбама овог Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова рада прописаних законом.

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



Обавезни елементи уговора о раду регулисани су законом.

#### **Члан 35.**

Страни држављани или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и Законом о условима за заснивање радног односа са страним држављанима.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са послодавцем доноси директор.

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

### **9. Уговор о раду**

#### **Члан 36.**

Радни однос се заснива Уговором о раду.

Уговор о раду закључују послодавац и запослени.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

#### **Члан 37.**

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време. Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

#### **Члан 38.**

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

#### **Члан 39.**

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;
4. Врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. Место рада;
6. Начин заснивања радног односа(на одређено или неодређено време);
7. Трајање уговора о раду на одређено време;
8. Дан почетка рада;
9. Радно време(пуно, непуно или скраћено);
10. Трајање дневног и недељног одмора;
11. Новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. Рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. Позивање на Закон о раду, колективни уговор односно Правилник о раду;

Уговором могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона.

### **3. Ступање на рад**

#### **Члан 40.**

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

#### **Члан 41.**

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије не договоре.

#### **Члан 42.**

Послодавац је обавезан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

### **4. Пробни рад**

#### **Члан 43.**

Послодавац може да 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 осам радних дана. Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду. Оцену пробног рада врши директор или лице које он овласти.

### **5. Радни однос са непуним радним временом**

#### **Члан 44.**

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

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

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

### **6. Радни однос на одређено време**

#### **Члан 45.**

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима не траје дуже од 12 месеци.

Под прекидом рада из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

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

Радни однос са послодавцем може да се заснује у случају:

1. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;
2. када се привремено повећа обим посла;
3. обављања сезонских послова;
4. рада на одређеном пројекту.

### **7. Приправници**

#### **Члан 46.**

Послодавац може да заснује радни однос и са лицем које први пут заснива радни однос у занимању које је стечено школском спремом, у својству приправника, под условом да је пријем ових лица за рад на одређеним пословима утврђен законом или Правилником о систематизацији послова послодавца.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, осим у случајевима где је законом другачије одређено.

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

Правилником и уговором о раду, у складу са законом, регулишу се време трајања и права по основу радног односа приправника.

#### **Члан 47.**

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продуживања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може се утврдити да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени директора оспособљен за самосталан рад.

#### **Члан 48.**

Радни однос са приправником се заснива на одређено време.

Директор може одлучити да се приправник по истеку приправничког стажа који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

#### **Члан 49.**

По заснивању радног односа и распоређивања на радно место запослени који се за то овласти дужан је да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог који је овлашћен да прати рад приправника и да се придржава закона, овог правилника и других општих аката послодавца.

#### **Члан 50.**

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

На стручном испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем потребним за вршење послова радног места за које стиче оспособљеност за самосталан рад.

#### **Члан 51.**

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

Комисију образује директор. Чланови Комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит. Комисија се састоји од председника и два члана.

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

#### **Члан 52.**

Запослени који је овлашћен да прати рад приправника дужан је да предходно изнесе Извештај комисији о стручној оспособљености приправника за самосталан рад. На основу резултата показаних на стручном испиту, комисија доноси оцену «положио» или «није положио».

За рад комисије потребно је присуство већине чланова. Комисија води записник кога потписује председник и чланови комисије.

### **Члан 53.**

О полагању стручног испита, комисија издаје уверење у року од 5 дана од дана када је приправник полагао стручни испит.

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

## **IV УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА**

### **Члан 54.**

Директор код послодавца може да заснује радни однос на неодређено време или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право да на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са законом и Уговором.

Уговор из става 2 и 4 овог члана са директором закључује у име послодавца Надзорни одбор Јавног предузећа „Спортско туристички центар Димитровград“ - Димитровград, а у име Надзорног одбора Уговор потписује председник Надзорног одбора.

## **V РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 55.**

Пуно радно време код Послодавца прописано је законом и износи 40 часова у радној недељи.

Ако Послодавац заснује радни однос са запосленим млађим од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно. Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор у складу са законом.

### **2. Непуно радно време**

#### **Члан 56.**

Послодавац може да заснује радни однос са непуним и скраћеним радним временом на начин и под условима прописаним законом.

### **3. Прековремени рад**

#### **Члан 57.**

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

#### **Члан 58.**

Одлуку о раду са пуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременом раду, распореду, распореду радног времена, прерасподели радног времена и ноћном и сменском раду доноси директор, у складу са законом и овим Правилником.

### **4.Распоред радног времена**

#### **Члан 59.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

## **VI ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **Члан 60.**

Запослени који ради пуно радно време има право на дневни одмор у трајању од 30 минута, који не може да користи на почетку и крају радног времена.

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

Одлуку о распорду коришћења одмора у току рада доноси директор .

### **ГОДИШЊИ ОДМОР**

#### **Члан 61.**

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи пун годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Запослени који први пут заснива радни однос, а у календарској години нема шест месеци непрекидног рада, као и запослени који због прекида рада дужег од 30 радних дана није стекао право на пун годишњи одмор за календарску годину, има право на сразмерни део годишњег одмора, односно право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

### **1. Трајање годишњег одмора**

#### **Члан 62.**

Минималан број радних дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора одређује тако што се законски минимум из ст.1 увећава по основу доприноса у раду, услова рада, стручне спреме, радног искуства и других критеријума утврђених законом , општим актом, уговором о раду и овим Правилником .

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

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

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

**законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:**

1. доприноса у раду, односно сложености послова радног места до 5 дана и то:
  - за послове за које се захтева I - II степен стручне спреме 2 радна дана
  - за послове за које се захтева III - IV степен стручне спреме 3 радна дана
  - за послове за које се захтева V - VI степен стручне спреме 4 радна дана
  - за послове за које се захтева VII - VIII степен стручне спреме 5 радних дана
  - за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана
2. по основу услова рада 1 радни дан
3. по основу радног искуства 4 радна дана и то:
  - за радно искуство до 5 година 2 радна дана
  - за радно искуство од 5 - 15 година 3 радна дана
  - за радно искуство преко 15 година радног стажа 4 радна дана
4. на предлог непосредног руководиоца на основу радног доприноса до 2 радна дана
5. по основу руковођења 2 радна дана

Укупан број радних дана годишњег одмора увећан по било ком основу, не може да пређе **30** радних дана.

### **Члан 63.**

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела.

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

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз предходну консултацију са запосленим.

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

Уколико послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 64.**

Запослени има право на плаћено одсуство са рада уз накнаду зараде у календарској години у укупном трајању до 7 радних дана у случају:

1. склапања брака- 5 радна дана;
2. порођаја супруге- 5 радна дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радна дана;
4. смрти члана уже породице- 5 радна дана;
5. добровољног давања крви- 2 радна дана рачунајући и дан давања крви;
6. полагања стручног или другог испита- до 7 радна дана у току календарске године;
7. селидбе сопственог домаћинства- 3 радна дана;
8. заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама- 2 радна дана;
9. венчање радникове деце, пасторчади или усвојене деце- 3 радна дана;
10. слављење рођендана и крштење деце, пасторчади и усвојене деце- 2 радна дана;
11. слављење крсне славе- 2 радна дана;
12. обављање приватног посла - до 3 дана у току календарске године.

### **Члан 65.**

Одсуство уз накнаду зараде- плаћено одсуство на писмени захтев радника, одобрава директор доношењем решења.

### **Члан 66.**

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до 7 радних дана у календарској години у случају стручног усавршавања на које је упућен од стране Послодавца.

## **3. Неплаћено одсуство**

### **Члан 67.**

Запослени има право на неплаћено одсуство без накнаде у случајевима:

1. неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог - пет радних дана;
2. смрти сродника који нису чланови уже породице запосленог – два дана;

Директор може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, али не дужем од 30 радних дана, кад то не ремети процес рада послодавца.

Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може се одобрити у случајевима:

1. болести у породици;
2. извршења посла који мора лично да обави;
3. бањског лечења које се не врши по налогу лекара;
4. посете брачног друга на раду у иностранству;
5. учествовање у културно - уметничким и спортским такмичењима.

Изградња, доградња, адаптација и опремање сопствене куће или стана. Раднику се поред наведених случајева на његов захтев може одобрити неплаћено одсуство у једној календарској години и у трајању до 6 месеци уколико директор оцени да ово одсуство не ремети процес и организацију рада.

За време неплаћеног одсуства у смислу става 1 и 2 овог члана, запосленом мирују права и обавезе, ако законом односно правилником о раду није друкчије одређено.

## **4. Мировање радног односа**

### **Члан 68.**

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке или просветно - културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга предствништва.
3. избора односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца.
4. издржавања казне затвора односно изречене мере безбедности васпитне или заштитне мере у трајању од 6 месеци.
5. привременог упућивања на рад код другог послодавца у смису члан 174. Закона о раду.

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

Права из става 1 и 2 овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно - техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга предствништва.

## ***VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ***

### ***Члан 69.***

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима.

Заштиту жена, омладине и инвалида и материнства, као и породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета или друге особе послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

Запосленом за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета из овог члана, Послодавац не може дати отказ, осим ако су се стекли услови из закона.

### ***Члан 70.***

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Ако запослени из предходног става овог члана одбије да прихвати посао, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

### ***Члан 71.***

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању достави послодавцу потврду лекара о спречености за рад.

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

## ***VIII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА***

### ***Члан 72.***

Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду зараде и друга примања у складу са законом и овим правилником. Послодавац је дужан да примања, утврђена у смислу става 1. овог члана, исплати у складу са законом и овим Правилником.



## **ЗАРАДА**

### **Члан 73.**

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује 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.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе из зараде.

### **ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЗАРАДА**

### **Члан 74.**

Зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

#### **1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

### **Члан 75.**

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

Основна зарада се одређује на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

#### **2. Увећана зарада**

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду. и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110 % од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при одређивању основне зараде - најмање 26 % од основице;
3. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,5 од основице.

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

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

### **Члан 76.**

Цена рада запосленог утврђује се тако што се минимална бруто зарада запосленог утврђена Одлуком Социјално - економског савета односно Одлуком Владе Републике Србије, помножи са бројем часова за текући месец у коме се врши исплата зараде и помножи коефицијентом радног места.

### **Члан 77.**

За радна места прописана Правилником о организацији и систематизацији радних места утврђују се коефицијенти које доноси директор предузећа.

#### **Члан 78.**

Правилником о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака утврдиће се послови и радни задаци на радним местима, услови за обављање послова на радним местима, број извршилаца као и друга питања везана за радна места коју ће донети директор Предузећа.

### **3. Регрес за годишњи одмор**

#### **Члан 79.**

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у износу од једне просечне зараде у привреди Републике.

### **4. Топли оброк**

#### **Члан 80.**

Запослени има право на топли оброк од 20 % од просечне зараде у привреди Републике.

### **5. Теренски додатак**

#### **Члан 81.**

Запослени има право на дневни износ за теренски додатак у износу од 3 % од просечне зараде у привреди Републике.

### **6. Минули рад**

#### **Члан 82.**

Запослени има право на додатак ка зараду у износу од 0,5 % за сваку навршену годину рада проведenu у радном односу.

#### **Члан 83.**

Основна зарада приправника који је засновао радни однос утврђује се у висини 80% основне зараде утврђене за посао за који се оспособљава.

#### **Члан 84.**

Зарада запосленог утврђује се за обављени рад полазећи од основне зараде запосленог утврђене уговором о раду, остварених ефективних часова рада и обављеног посла запосленог, за месец за који се врши исплата зараде.

#### **Члан 85.**

Зарада запосленог за пуно радно време и стандардно обављени посао одређује се у висини основне зараде запосленог која је утврђена уговором о раду.

#### **Члан 86.**

Стандардно обављеним послом, у смислу овог правилника сматра се вршење свих послова утврђених Актом о систематизацији послова за посао који се запослени обавља и описом послова које запослени обавља утврђених уговором о раду, а у складу са:

- планом;
- радним временом;
- динамиком и обимом посла.

### **7. Зарада за остварене часове рада**

#### **Члан 87.**

Зарада запосленог за остварене часове рада умањује се сразмерно, за радно време мање од пуног месечног фонда часова рада, осим у случајева оправданог одсуствовања са рада у складу са законом и овим правилником, за сваки започети час, за износ основне зараде запосленог по једном радном часу.

#### **Члан 88.**

Уговором о раду могу да се утврде други стимулативни елементи за утврђивање зарада запослених.

#### **Члан 89.**

Основне зараде утврђене у складу са овим Правилником и уговором о раду су јавне и могу се ставити на увид сваком запосленом.

#### **Члан 90.**

Зарада запосленог је тајна.

Одавање података о износу исплаћене зараде представља повреду пословне тајне.

### **8.Рок за исплату зараде**

#### **Члан 91.**

Зарада запосленог исплаћује се у целини и то до 30 у месецу за предходни месец.

### **9. Минимална зарада**

#### **Члан 92.**

Минимална зарада утврђује се одлуком Социјално - економског савета основаног за територију Републике Србије.

Ако Социјално - економски савет не донесе одлуку у року од 10 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије. Предузеће исплаћује минималну зараду у висини утврђеној у складу са законом.

Утврђени износ минималне зараде увећава се за порез који запослени плаћа по (основу остварене зараде и доприносе за обавезно социјално осигурање које плаћа запослени на основицу утврђену у складу са законом.

#### **Члан 93.**

Када Послодавац исплаћује минималну зараду, са запосленим закључује уговор о раду под измењеним условима.

### **10. Накнада зараде**

#### **Члан 94.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 60% зараде коју би остварио у месецу за који се врши исплата накнаде и то за време: обављања преквалификације, доквалификације и сваког другог облика стицања додатног знања на које је упућен од стране Послодавца, прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или директора због необезбеђивања заштите на раду у случају када би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица. Обављање синдикалних делатности, председник или представник синдиката кога он овласти (састанци, семинари едукације, арбитраже, радни спорови и слично)

#### **Члан 95.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би остварио у месецу за који се врши исплата накнаде и то за време: коришћења годишњег одмора; државног

празника за који је законом прописано да се не ради; коришћења плаћеног одсуства у случајевима утврђеним законом и овим правилником; присуствовања по основу избора седницама Народне скупштине, скупштине града или општине и њихових тела или органа; војне вежбе и одазивања на позив других органа, ако законом није другачије одређено и другим случајевима утврђеним законом.

#### **Члан 96.**

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

- у висини 65 % просечне зараде у предходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене -у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

- у висини 100 % просечне зараде у предходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

### **НАКНАДА ТРОШКОВА**

#### **1. Трошкови превоза**

##### **Члан 97.**

Запослени има право на накнаду стварних трошкова превоза ради доласка на рад и повратка са рада, уколико послодавац није организовао превоз.

Запослени има право на накнаду стварних трошкова превоза ради доласка на рад и повратка са рада, у висини цене превозне карте у јавном градском и приградском превозу у зависности од удаљености места становања и места рада.

Јавним градским превозом, у смислу овог члана не сматра се такси и линијски такси.

Јавни превоз и број линија које запослени користи ради доласка на рад и повратка са рада утврђује се на основу писане изјаве запосленог.

##### **Члан 98.**

Запослени има право на накнаду ако ради доласка на рад и повратка са рада има могућност да користи средство јавног саобраћаја, на растојању од најмање једне станице.

Могућност коришћења средстава јавног превоза и број линија од места становања запосленог до места рада утврђује се на основу писане изјаве запосленог.

##### **Члан 99.**

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада, за сваки радни дан у месецу који је провео на раду.

У случају када запослени по распореду радног времена, односно налогу директора ради недељом, на дан државног и верског празника, има право на накнаду трошкова превоза ради одласка на рад и повратак са рада.

##### **Члан 100.**

Запослени има право на накнаду трошкова превоза, за време: привремене неспособности за рад проузроковане болешћу или повредом; коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства утврђеног законом и овим правилником.

Накнаду трошкова превоза из става 1 овог члана запослени остварује под условима, у висини и на начин као да ради.

##### **Члан 101.**

Запосленом се накнада трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада обезбеђује у готовини односно претплатном превозном картом (маркица).

Начин накнаде трошкова превоза утврђује се на основу писане изјаве запосленог.

За запослене којим је се накнада трошкова превоза обезбеђује у готовини, обрачун и исплата накнаде трошкова превоза, врши се на основу стварних трошкова превоза, а највише до износа који се законом о порезу на доходак грађана изузима од опорезивања.

Запослени који накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада остварује у готовом, у случају када у току рада, по налогу одговорног лица у месту рада, обавља службени посао ван свог радног места у седишту послодавца, односно организационе јединице, има право на накнаду трошкова превоза у висини стварних трошкова. Висина накнаде трошкова превоза из става 4 овог члана Правилника утврђује се на основу цене приложене карте.

## ***ТРОШКОВИ СЛУЖБЕНИХ ПУТОВАЊА***

### ***Члан 102.***

Запослени има право на надокнаду трошкова за службено путовање у иностранство на начин, под условима и у висини прописаној за савезне органе.

Службеним путем у иностранство сматра се путовање из Србије у страну државу и обратно, из једне стране државе у другу страну државу и из једног места у друго на територији стране државе.

## ***ДРУГА ПРИМАЊА***

### ***Отпремнина при одласку у пензију***

### ***Члан 103.***

Предузеће је дужно да исплати отпремнину при одласку у пензију. Исплата отпремнине утврђује се у износу од најмање три просечне зараде у Републици Србији, а према подацима републичког органа надлежног за статистику. Одлуку о исплати отпремнине доноси директор .

### ***Помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице***

### ***Члан 104.***

Предузеће је дужно да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, запосленом односно члановим уже породице исплатити помоћ у висини стварних трошкова сахране.

Члановима уже породице из става 1 овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог, односно родитељи или најближи сродници, уколико запослени није био ожењен или није имао децу.

Стварним трошковима сахране из става 1 овог члана сматрају се трошкови према ценовнику комуналног предузећа за погребне услуге.

Предузеће је дужно да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења .

Одлуку о исплати солидарне помоћи у случају смрти запосленог или члана његове породице и накнаду штете доноси директор.

### ***Члан 105.***

Предузеће може деци запосленог старости до 15. година живота обезбедити поклон за Божић и Нову Годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом који уређује порез на доходак грађана.

### ***Члан 106.***

Послодавац може запосленим радницама у предузећу исплатити поклон - честитку за 8. март у складу са планираним средствима исказаним у годишњем плану пословања предузећа.

Одлуку о исплати поклона у ставу 1. овог члана доноси директор .

### ***Солидарна помоћ***

### ***Члан 107.***

Предузеће може запосленом, на његов захтев, да исплати солидарну помоћ.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси директор.

У другим случајевима запослени има право на исплату:

- За дан Предузећа у висини једне просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- бонуси за државне празнике;

### **Зајам**

#### **Члан 108.**

Запосленом може да се обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа 1(једне) просечне зараде, исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан.

Запослени враћа зајам најдуже у шест месечних рата, обуставом из зараде запосленог.

Обуставу рате зајма из зараде запосленог Послодавац не може да врши без писмене сагласности запосленог.

Запосленом се зајам исплаћује у текућем месецу после исплате зараде за предходни месец.

Запосленом не може да се одобри нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

Одлуку о исплати зајма доноси директор.

### **Јубиларна награда**

#### **Члан 109.**

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

1. За 10 година рада проведеног у радном односу у висини једне просечне зараде
2. За 20 година рада проведеног у радном односу у висини две просечне зараде
3. За 30 година рада проведеног у радном односу у висини три просечне зараде

Под просечном зарадом сматра се зарада на нивоу Предузећа исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

О исплати јубиларне награде одлуку доноси директор.

## **IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### **Члан 110.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физчког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (забрана конкуренције).

Уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

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

## **X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

#### **Члан 111.**

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих одговоран је за штету коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

### **Члан 112.**

Поступак за утврђивање штете и одговорност за штету утврђује послодавац, путем Комисије за накнаду штете од три члана.

Висина штете утврђује се на основу Ценовника и књиговодствене вредности ствари или проценом вредности оштећене ствари. У поступку за накнаду штете, запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, послодавац покреће поступак пред надлежним судом за накнаду штете.

### **Члан 113.**

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, по начелима о одговорности за штету.

Ако се у року од 30. дана директор и запослени не споразумеју о надокнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Запослени који на раду или у вези са радом проузрокује намерно или крајњом непажњом штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да надокнади износ наплаћене штете.

## **XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ**

### **Члан 114.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду ;
- 2) ако је природа радне обавезе или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

### **Члан 115.**

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад.

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

## **XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 116.**

Радни однос престаје:

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

### **Члан 117.**

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 овог 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) услед стечаја, ликвидације односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

## **СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 118.**

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

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

## **ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ**

### **Члан 119.**

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

У случају отказа , због повреде обавеза од стране послодавца 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 120.**

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе 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 општим актом 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 о раду;
  6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 
-



7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1 тачка 1) - 4) закона о раду;
8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1 тачка 10) Закона о раду;
9. 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 тачка 1) - 5) овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из ст.2 овог члана достави синдикату на мишљење чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### ***Члан 121.***

Послодавац не може да у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 122. тачка 9 овог Правилника, на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци 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.

### ***XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ***

#### ***Члан 122.***

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у пименом облику.

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

#### **Заштита појединачних права**

#### ***Члан 123.***

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се решавати споразумом преко арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је осам дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 4. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

---

---

#### **Члан 124.**

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 поступка је 90 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом правноснажно се окончава у року од 6 месеци од дана покретања спора.

### **Рокови застарелости потраживања из радног односа**

#### **Члан 125.**

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

## **XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

### ***Привремени и повремени послови***

#### **Члан 126.**

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да са одређеним лицем закључи уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом.

Послодавац уговор о привременим и повременим пословима може закључити са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена,
- 3) корисником стросне пензије;

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

#### **Члан 127.**

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

### ***Уговор о делу***

#### **Члан 128.**

Послодавац може са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који нису у оквиру делатности послодавца, у складу са законом.

Уговор о делу се закључује за послове који су изван делатности послодавца, а који имају за предмет самостатну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу закључује се у писменом облику.

### ***Уговор о заступању или посредовању***

#### **Члан 129.**

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

---

---

## *Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању*

### **Члан 130.**

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи :

- 1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци ;
- 2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације ;

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

### **Допунски рад**

### **Члан 131.**

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена .

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## **XV ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

### **Савет запослених**

### **Члан 132.**

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом.

### **Синдикат запослених**

### **Члан 133.**

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

### **Члан 134.**

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису у синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

---

---

### **Члан 135.**

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно - социјалним питањима од значаја за положај запослених односно чланова синдиката.

### **Члан 136.**

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко - просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко - просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

### **Члан 137.**

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

## **Оснивање синдиката и удружења послодавца**

### **Члан 138.**

Синдикат, у смислу члана 6. Закона о раду, може да се оснује у складу са општим актом синдиката.

### **Члан 139.**

Удружење послодавца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5 % запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

## **Репрезентативност синдиката**

### **Члан 140.**

Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) Ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- 2) Ако је независан од државних органа и послодавца;
- 3) Ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) Ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чланом 219 и 220. Закона о раду.
- 5) Ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом

### **Члан 141.**

Репрезентативним синдикатом код послодавца се сматра синдикат који испуњава услове из члана 140. овог Правилника и у који је учлањено најмање 15 % запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца се сматра и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је учлањено најмање 15 % запослених код тог послодавца.

## **Удружење послодавца**

### **Члан 142.**

Удружење послодавца сматра се репрезентативним:

- 1) ако је уписано у регистар у складу са законом;
  - 2) ако има потребан број запослених код послодавца - чланова удружења послодавца у складу са чланом 222. Закона о раду
- 
-

## **XVI КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

### **Члан 143.**

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор се закључује у писаном облику.

### **Члан 144.**

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа закључује оснивач односно други орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

### **Члан 145.**

Колективни уговор се закључује на период до три године.

По истеку рока из става.2. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора .

### **Члан 146.**

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодавца не испуњава услове репрезентативности у смислу Закона о раду, синдикати односно удружења послодавца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених законом о раду и учествовања у закључивању колективног уговора.

## **XVII НАДЗОР**

### **Члан 147.**

Надзор над применом закона, других прописа о радним односима општинских аката и уговора о раду којим се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

### **Члан 148.**

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду.

Послодавац је дужан да најкасније у року од 15 дана од дана достављања решења из става 1 овог члана обавести инспекцију рада о извршењу решења.

### **Члан 149.**

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговор о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на захтев запосленог одложиће се својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда.

Запослени може поднети захтев из става 1 овог члана. у року од 30 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог. ако су испуњени услови из става 1 и 2 овог члана.

---

---

**Члан 150.**

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од 8 дана од дана достављања решења.

Жалба на извршење решења из члана 149. овог Правилника не одлаже извршење решења.

Министар је дужан да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из члана 149. став 1 овог Правилника не може да се покрене управни спор.

**Члан 151.**

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај.

**XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 152.**

Накнада трошкова за службено путовање у земљи и коришћење сопственог возила у службене сврхе у ЈП “Спортско-туристички центар Димитровград“ Димитровград регулисани су посебним правилницима.

**Члан 153.**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду ЈП “Спортско-туристички центар Димитровград“ Димитровград Бр. 10-1/2012 од 31.12. 2012. Год.

**Члан 154.**

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли.

Надзорни одбор ЈП “Спортско-туристички центар Димитровград“ Димитровград

У Димитровграду,

Дана \_\_\_\_\_

Бр. \_\_\_\_\_

Председник Надзорног одбора

\_\_\_\_\_  
Небојша Јотов

---

---