



Број: 1132/2025

Датум: 28.10.2025.

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) и члана 10. став 1. тачка 6) Статута Туристичке организације града Суботице ("Службени лист града Суботице", бр. 10/25), Управни одбор Туристичке организације града Суботице, донео је дана 28.10.2025. године

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У циљу усклађивања са позитивним законским прописима, пре свега са изменама и допунама Закона о раду, као и потребом уређивања права, обавеза и одговорности из радног односа запослених у Туристичкој организацији града Суботице, донет је овај Правилник о раду.

Правилником се детаљно регулишу услови рада, радно време, одмори и одсуства, зараде, накнаде зарада, права и обавезе запослених, престанак радног односа, као и друга питања од значаја за радне односе.

Доношењем новог Правилника о раду обезбеђује се усклађеност са актуелним прописима, правна сигурност запослених и ефикасно пословање Послодавца.

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) утврђују се, у складу са Законом о раду, права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Туристичкој организацији града Суботице (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

Одредбе овог Правилника односе се на све запослене код Послодавца.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим Правилником, непосредно се примењују одредбе Закона о раду (у даљем тексту: Закон) и других прописа.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Радни однос код Послодавца заснива се под условима прописаним Законом и Правилником о систематизацији радних места, послова и задатака, закључивањем уговора о раду, на неодређено или одређено време.

Члан 5.

Уговор о раду закључују запослени и директор пре ступања запосленог на рад у писаном облику. Уговор о раду сматра се закљученим када га потпише директор Послодавца и лице које заснива радни однос.

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



Члан 6.

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона, општих аката и овог Правилника.

Члан 7.

У току трајања радног односа Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора) под условима и случајевима утврђеним Законом.

Члан 8.

Понуду за закључивање Анекса уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом достави у писаном облику на начин и под условима утврђеним Законом о раду.

Члан 9.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

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

Члан 10.

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду на одређено време са истим запосленим само за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Изузетно, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са Законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
4. за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
5. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 11.

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

Приправнички стаж и обука приправника регулисани су Правилником о обављању приправничког стажа на пословима у области туризма Туристичке организације града Суботице.



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности, као и други запослени код Послодавца.

Члан 12.

Уговором о раду уређује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита. Зарада приправника за посао који обавља утврђује се у висини од 80% од основне зараде утврђене за послове за које је приправник закључио уговор о раду, као и накнаду зараде, трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 13.

Приправнички стаж траје:

- годину дана за послове за које се као услов тражи висока стручна спрема;
- шест месеци за послове за које се као услов тражи виша стручна спрема;
- три месеца за послове за које се као услов тражи средња стручна спрема.

Приправнички стаж се може продужити за време за које је приправник у складу са Законом и овим Правилником био одсутан са рада, ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 14.

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

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да испит није положио.

Приправнику који није положио приправнички испит, престаје радни однос.

Члан 15.

Приправнички испит полаже се пред комисијом коју именује директор.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и приправник који полаже приправнички испит.

Члан 16.

На основу резултата показаних на приправничком испиту, Комисија доноси оцену "положио" или "није положио". О полагању приправничког испита Комисија подноси писмени извештај директору.

Приправнику о полагању приправничког испита се издаје уверење у року од 5 дана од дана када је приправник полагао приправнички испит.

Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао стручни испит, успех на приправничком испиту и потпис директора.

РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 17.

Запослени може током рада бити распоређен да обавља послове који одговарају степену стручне спреме, знању и способностима запосленог, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, а нарочито у случајевима:

- потребе успешнијег и ефикаснијег обављања одређених послова у процесу рада;
- промена у организацији и технологији рада и обављања послова;
- у случају смањења односно повећања обима послова код Послодавца;



- замене одсутног запосленог.

Распоређивање запослених може бити привремено или трајно.

Запослени који је привремено распоређен на обављање послова радног места запосленог који је привремено одсутан, има право на зараду обрачунату с обзиром на укупан коефицијент сложености послова за послове које обавља, за време проведено у обављању послова одсутног запосленог, ако је такав начин обрачуна зараде повољнији за запосленог. Одлуку о распоређивању запослених из става 2. овог члана доноси директор у форми решења с образложењем и поуком о правном леку.

Члан 18.

Изузетно, запослени може бити привремено распоређен на послове за чије обављање се захтева нижа стручна спрема од стручне спреме запосленог, нарочито у случајевима:

- више силе која је наступила или непосредно предстоји;
- хитног обављања неодложних послова;
- замене изненада одсутног запосленог.

Запослени је на пословима из става 1. овог члана дужан радити док трају ванредне околности због којих је распоређивање извршено, а најдуже годину дана.

Запосленом за време трајања рада из става 1. овог члана припада зарада у складу са одредбама уговора о раду.

Члан 19.

У случају смањеног обима посла током радног времена на пословима на које је распоређен, запослени је дужан обављати и друге послове по налогу директора, односно непосредног руководиоца, уколико исти одговарају стручној спреми, знању и способностима запосленог, с тим да запосленом за време таквог рада припада зарада у складу са одредбама уговора о раду.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 20.

Пуно радно време запослених код Послодавца износи 40 часова недељно.

Члан 21.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Код послодавца је потребно непрекидно обављање послова у току недеље, што укључује рад суботом, а по потреби током фестивала, манифестација и у посебним околностима, и рад недељом и државним празницима.

Запослени на пословима информатора у туристичко-информативном центру раде суботом по систему дежурства које се одређује месечним распоредом рада. У зависности од манифестација, догађаја и потреба службе, директор може одредити да и запослени на другим радним местима раде суботом, недељом и/или празницима.

За рад суботом, недељом и празницима запосленом припада увећана зарада у складу са чланом 36. овог Правилника.



Члан 22.

По налогу директора, запослени је обавезан 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.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 23.

Запослени има право на одморе и одсуства сагласно одредбама Закона и овог Правилника.

Члан 24.

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

За време од четири часа рада и мање од шест часова рада дневно, запослени има право на одмор од 15 минута.

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

Запослени има право на дневни и недељни одмор у складу са Законом и одлуком директора.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор чија се дужина утврђује тако што законски минимум од 20 радних дана увећава на основу критеријума утврђених овим Правилником.

Члан 25.

Запосленима у Туристичкој организацији града Суботице утврђује се годишњи одмор у трајању до највише 30 радних дана.

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

Први део годишњег одмора у трајању од најмање две радне недеље користи се у текућој календарској години, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

При утврђивању времена коришћења годишњег одмора узимају се у обзир потребе процеса рада и распоред туристичких манифестација.

Члан 25а.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) радног искуства:

- за сваке три године рада у радном односу - један радни дан;

2) стручне спреме, сложености послова и одговорности:

- за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - најмање један, а највише четири радна дана;

- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије) студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - најмање један а највише три радна дана;

- за средње образовање - најмање један а највише два радна дана;

- за нижи степен од средњег образовања - један радни дан;

3) услова рада:



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- 1 радни дан

4) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца за:

- изузетне резултате рада - до пет радних дана;

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом у складу са законом - за пет радних дана,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана, а за свако малолетно дете старије од 14 година по један радни дан,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,

- запосленом који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње - за пет радних дана,

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно општење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретно - за седам радних дана;

Самохраним родитељем у смислу Уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Годишњи одмор по свим основама из става 2. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Члан 26.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 27.

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство у укупном трајању од 7 радних дана у следећим случајевима:

- порођаја супруге или усвојења детета 5 радних дана
- ступања у брак 5 радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 5 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
- теже болести члана породице 5 радних дана



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама4 радна дана
- селидба сопственог домаћинства2 радна дана
- селидба сопственог домаћинства ван места становања3 радна дана
- полагање испита у оквиру стручног усавршавања и образовања2 радна дана
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности7 радних дана
- добровољног давања крви (рачунајући и дан давања крви)2 узастопна радна дана
- отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом3 радна дана
- обављање неодложних приватних послова2 радна дана

Члановима уже породице, у смислу овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете, брат, сестра, родитељ, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Укупно трајање плаћеног одсуства у наведеним случајевима може бити најдуже до 7 радних дана, с тим да се право на плаћено одсуство у случају смрти члана уже породице и у случају добровољног давања крви може остварити и ако је запослени искористио плаћено одсуство од 7 радних дана по другим основама.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог.

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

Члан 28.

Запосленом на његов лични захтев се може одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- за полагање испита за стручно оспособљавање и образовање1 радни дан
- за полагање правосудног испита30 радних дана
- за полагање испита на постдипломским студијама2 радна дана
- за одбрану магистарског рада5 радних дана
- за одбрану докторске дисертације5 радних дана
- семинари Синдиката5 радних дана
- нега оболелог члана уже породицедо 30 радних дана
- нега оболелог члана шире породице2 радна дана
- смрт сродника за које није утврђено плаћено одсуство1 радни дан
- учешће у спортским и другим манифестацијама које нису у организацији Послодавца.....7 радних дана
- ради обављања личних послова3 радна дана

Члан 29.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора, искључиво на основу писменог захтева запосленог када одсуство не ремети процес рада.

Уколико запослени поднесе писмени захтев ради одобравања одсуства без накнаде зараде у времену дужем од 30 радних дана, одлуку о одобравању доноси директор водећи рачуна о континуитету процеса рада.

За време неплаћеног одсуства до 30 дана запослени има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, а у случају одсуства дужег од 30 дана запослени има право само на здравствено осигурање.



Право на одсуство код полагања испита се користи код полагања испита први пут.

Члан 30.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза које су Законом, овим Правилником, односно Уговором о раду другачије одређене, ако одсуствује са рада због:

- упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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 иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад 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 представништва.

За време мировања радног односа запослени има право на здравствено осигурање. Решење о мировању радног односа из става 1. овог члана доноси директор.

ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 31.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 32.

Зарада се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
 - зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.);
 - других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.
- Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 33.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Члан 34.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог утврђује се множењем вредности радног часа, коефицијента посла и времена проведеног на раду (месечни фонд сати).

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Туристичкој организацији града Суботице и Уговором о раду запосленог утврђени су:

- опис послова,
- захтевана стручна спрема,
- број извршилаца.

До усвајања новог Правилника о организацији и систематизацији послова којим ће се дефинисати коефицијенти радних места, основна зарада ће се обрачунавати у складу са важећим актима послодавца

Члан 35.

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

Директор месечно утврђује радни учинак запослених на основу:

- квалитета и благовремености у извршавању послова;
- обима извршених послова у односу на планиране;
- рационалног коришћења радног времена;
- однос запосленог према раду подразумева одговорност, поузданост, обављање додатних послова поред редовних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби остане и после радног времена;
- уштеде у материјалу;
- значаја и хитности извршених послова;
- креативности и иницијативе испољене у раду;
- других критеријума од значаја за процену радног учинка.

По основу изузетног радног доприноса и постигнутих резултата, запослени могу бити награђени решењем директора кроз признавање и исплату додатних радних сати, у складу са расположивим средствима и законским прописима.

Кршење радне дисциплине:

- неоправдано кашњење на посао;
- неоправдан одлазак пре истека радног времена.

Запосленом ће се зарада умањити 10-20% у зависности од процене послодавца и укупног кашњења запосленог.

Члан 36.

Запослени има право на увећану зараду у складу са Законом и овим Правилником, и то:

- за рад на дан празника који је нерадан дан - најмање 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) - најмање 26% од основице;
- за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, са тим да се рачуна и време проведено у радном односу код



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs
послодавца претходника из члана 147. Закона о раду, као и повезаних лица са послодавцем- 0,4% од основице.

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

Зарада се обрачунава и исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, уплатом на текући рачун запосленог.

Члан 39.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим Правилником и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 40.

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

- најмање 65% просечне зараде у претходних 12 месеци 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;
- 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно и то на следћи начин:

- први део зараде исплаћује се до 5-ог у текућем месецу за претходни месец;
- други део зараде исплаћује се до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун зараде.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Послодавац није обезбедио сопствени превоз, према посебној одлуци;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству;



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- за исхрану у току рада (топли оброк), ако Послодавац ово право није обезбедио на други начин, у висини утврђеној одлуком надлежног органа Послодавца, у складу са законом и расположивим средствима;
- за регрес за коришћење годишњег одмора у висини утврђеној одлуком надлежног органа Послодавца, у складу са законом и расположивим средствима.

Члан 42.

Запосленом се посебном одлуком дефинишу трошкови службеног пута у земљи и иностранству.

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде запосленог у моменту исплате, са тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од 2 просечне зараде по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно 2 просечне зараде по запосленом исплаћене у РС према последњем објављеном податку републичког органа задуженог за статистику, ако је то за запосленог повољније;
- исплати отпремнину пре отказа Уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачке 1 Закона о раду. Зарадом се сматра просечна зарада запосленог исплаћена за последња 3 месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина. Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца или другог послодавца, у складу са законом;
- исплати солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, трошкове лечења и набавке лекова до висине неопорезивог износа по релевантним законским одредбама. Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог. Запослени је дужан да послодавцу достави доказе да је наменски искористио средства-рачуни, извештаји лекара и сл.;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, до висине неопорезивог износа према Закону, на основу закона и предложених рачуна. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на основу посебне одлуке директора, а у складу са планираним средствима и Финансијским планом;
- У случају смрти запосленог, Послодавац може, у складу са расположивим средствима и одлуком директора, исплатити породици запосленог једнократну новчану помоћ.

Члан 44.

Послодавац може запосленом да исплати и друга примања, и то:

- накнаду за божићне и новогодишње празнике, у складу са расположивим средствима;
- јубиларну награду поводом јубиларне године рада код Послодавца, у складу са одлуком директора и расположивим средствима, за навршених:
 - 10 година рада код послодавца
 - 20 година рада код послодавца
 - 30 година рада код послодавца
 - 40 година рада код послодавца
- солидарну помоћ запосленом или члану његове уже породице;



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- поклон деци запослених до навршених 15 година живота за Божић и Нову годину, до висине неопорезивог износа који је предвиђен Законом.

Члан 45.

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

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен технолошким вишком, исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, у складу са чланом 158. Закона о раду.

За обрачун висине отпремнине узима се зарада у складу са општим актима Послодавца и важећим прописима

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 47.

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију Републике Србије и за послове из делатности Послодавца.

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 48.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Члан 49.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује Послодавац, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 50.



Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим Правилником.

УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 51.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока предвиђеног Законом.

Под имовином веће вредности сматра се имовина Послодавца чија вредност износи више од три просечне зараде запослених код Послодавца, у месецу који претходи месецу када је утврђена повреда.

Члан 52.

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

Члан 53.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 51. и 52. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Члан 54.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог због кривичног поступка исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 55.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 53. овог правилника и пуног износа основне зараде, и то:

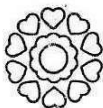
- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 56.

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

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 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 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 57.

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 58.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и Послодавца;
- отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 59.

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

- 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;
- 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;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 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;
- у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.



Члан 60.

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

Члан 61.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Члан 62.

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

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

Члан 63.

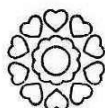
Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

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

Члан 64.

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

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 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;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

- Ако незаконито располаже средствима, неовлашћено располагање подацима из делатности послодавца, противправно прибављање имовинске користи, примање мита или поклона у вези са својим радом или делатношћу послодавца, проневера или крађа на раду или у вези са радом;
- Фалсификовање новчаних или других докумената или злоупотреба службеног положаја у намери прибављања противправне имовинске користи;
- Непријављивање штете;
- Проузроковање штете већег обима;
- Неоправдано изостајање са рада 3 дан у току једног месеца, узастопно или са прекидима, односно 5 радних дана, узастопно или са прекидима у току календарске године;
- Самовољно отпочињање годишњег одмора;
- Неуредно држање документације и средстава рада;
- Долазак на рад са кашњењем дужим од 300 минута, које није оправдано, у једном месецу;
- Неовлашћено потписивање докумената послодавца;
- Нарушавање угледа послодавца.

Члан 65.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из члана 64. тач. 3) и 4) овог правилника или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом Послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 66.

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

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

У складу са законским одредбама о технолошком вишку, утврђивање запослених за чијим радом престаје потреба, за више извршилаца на истом радном месту, врши се применом следећих критеријума које је утврдио Послодавац:

- резултати рада запосленог;
- дужина стажа;
- дужина стажа код послодавца,;
- стручна спрема,;
- здравствено стање запосленог и чланова његове породице,;
- број деце на школовању,;
- губитак радне или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место,;
- број чланова породице који остварују зараду,;
- број издржаваних чланова породице,;
- материјалне прилике запосленог.

Резултати рада утврђују се на период од 1 године.



Srbija, 24000 Subotica, Trg slobode 1, tel: +381 (0)24 670 350, www.visitsubotica.rs, www.palic.rs

Ако је на једном месту распоређено више запослених који оставрују једнаке резултате рада, предност да остане у радном односу има запослени са дужим радним стажом код послодавца.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка без његове писмене сагласности, особи са инвалидитетом, која је инвалидност стекла код послодавца, као ни старатељу, усвојоцу и хранитељу детета до 5 година старости.

Члан 67.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писмено 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 Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 68.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је запослени члан,уколико је запослени члан синдиката. У случају да код Послодавца није организован синдикат, или запослени није члан синдиката, упозорење се доставља директно запосленом.

Члан 69.

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

Члан 70.

Послодавац може запосленом из члана 62. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 71. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

Члан 71.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 63. и 64. овог правилника 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:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 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;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.



Члан 72.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 63. и 64. овог правилника, запосленом омогући да изнесе своју одбрану, осим ако постоје околности због којих није оправдано очекивати од Послодавца да то учини.

Члан 73.

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

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

Члан 74.

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 75.

Отказ уговора о раду из члана 62. став 1. тачка 1) и члана 63. и 64. овог правилника Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 62. став 1. тачка 2) овог правилника Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 76.

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

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

Ако Послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли Послодавца. По истеку осам дана од дана објављивања решења сматра се достављеним.

Члан 77.

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

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

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



Члан 78.

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

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

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

Члан 80.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза, или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом, на радном месту, а у случају да запослени није присутан на радном месту, достављање се врши путем поште на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Члан 81.

Ако запослени сматра да му је повређено право из радног односа, може поднети захтев Послодавцу да повреду отклони.

Запослени своје право из радног односа може заштитити обраћањем инспекцији рада, Агенцији за мирно решавање радних спорова или надлежном суду.

Члан 82.

Послодавац или друго овлашћено лице дужно је да размотри сва питања која су значајна за положај запослених, а посебно услове рада, безбедност и здравље на раду запослених и одлучивање о њиховим зарадама.

У случају формирања синдиката код Послодавца, Послодавац ће питања од значаја за положај запослених разматрати са представницима синдиката у складу са законом.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 83.

Учешће запослених у управљању код Послодавца остварује се у складу са законом и оснивачким актом Послодавца.

ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 84.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

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



Члан 85.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 86.

Кодекс понашања запослених, којим се ближе уређују правила понашања запослених и њихов однос према странкама, доноси директор.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 87.

Због специфичности делатности туризма, рад у Туристичкој организацији града Суботице одвија се у складу са туристичком сезоном и манифестацијама од значаја за град Суботицу.

Запослени су обавезни да учествују у организацији и реализацији туристичких манифестација, промоција и других активности од значаја за промоцију туристичке понуде града, у складу са годишњим планом рада Туристичке организације.

За време трајања манифестација, директор може утврдити посебан распоред радног времена, о чему мора обавестити запослене најмање седам дана унапред.

Члан 88.

На сва питања која нису регулисана овим правилником, непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Закона о запосленима у јавним службама, Статута Туристичке организације града Суботице и других важећих прописа.

У случају доношења нових прописа или измена важећих, примењиваће се одредбе тих прописа до усклађивања овог правилника са тим прописима.

Члан 89.

Измене и допуне овог правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана добијања сагласности Скупштине града Суботице.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број 71/2017 од 27.02.2017. године.

Горан Тешовић
Председник Управног одбора
Туристичке организације града Суботице

