

У складу са чланом 3. став 2. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17 и 95/18 – аут.тумачење), чланом 15. став 1. тачка 7. Одлуке о оснивању Градске туристичке организације „Крагујевац” („Службени лист града Крагујевца”, број 16/05, 13/06, 10/11, 20/17, 27/17 и 12/19) и чланом 25. став 1. алинеја 4. Статута Градске туристичке организације „Крагујевац” („Службени лист града Крагујевца”, број 30/17 и 24/19), на предлог вршиоца дужности директора ГТО „Крагујевац”, Управни одбор доноси:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ГРАДСКЕ ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ „КРАГУЈЕВАЦ”**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилник о раду Градске туристичке организације „Крагујевац” (у даљем тексту: Правилник о раду) ближе уређује права, обавезе и одговорности по основу рада запослених, у ГТО „Крагујевац”, као и праћење примене, поступак измене и допуне Правилника о раду.

Послодавац, у смислу овог Правилника о раду, је Градска туристичка организација „Крагујевац” (у даљем тексту: Послодавац).

Запослени, у смислу овог Правилника о раду, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос код Послодавца.

Овај Правилник о раду се непосредно примењује.

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Правилником о раду непосредно се примењују одредбе закона, као и одредбе других прописа.

### **II ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 3.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим Правилником о раду и другим општим актима Послодавца.

#### **Члан 4.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада којима није угрожена безбедност и здравље запослених, у складу са законом и другим прописима који ову област регулишу.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са условима рада, са свим врстама ризика на пословима на које га распоређује и правима и обавезама, који произлазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

### **III РАДНИ ОДНОСИ**

#### **3.1. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

##### **Члан 5.**

Заснивање радног односа код Послодавца и попуњавање радних места врши се под условима и на начин прописаним законом и актима донетим на основу закона, у складу са Кадровским планом и условима за рад на одређеним пословима утврђеним актом о организацији и систематизацији радних места код Послодавца.

### **IV РАДНО ВРЕМЕ**

##### **Члан 6.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.  
Радни дан траје осам часова, а радна недеља пет радних дана.  
Распоред радног времена утврђује Послодавац.

##### **Члан 7.**

Уколико потребе обављања послова из надлежности појединих организационих јединица захтевају другачије организовање радног времена, Послодавац је у обавези да утврди распоред радног времена запослених за период од месец дана.

Распоред радног времена из става 1. овог члана Послодавац је дужан да објави на огласној табли Градске туристичке организације „Крагујевац” најмање 10 дана пре почетка примене и да о томе обавести запослене.

Изузетно од става 1. и 2. овог члана распоред се може променити у периоду краћем од предвиђених рокова само у случајевима хитне потребе посла који се не могу унапред предвидети, али не у краћем року од 48 часова унапред.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље.

Запослени је дужан да поштује утврђено радно време.

Ако је спречен да ради, запослени је дужан да о разлозима обавести непосредног руководиоца, најкасније у року од 24 сата од настанка разлога.

##### **Члан 8.**

Радно време између 22 и 06 наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

##### **Члан 9.**

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прекормени рад), у складу са законом.

Прекормени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Запослени родитељ детета до 7 година старости може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

О прековременом раду Послодавац доноси посебно решење у складу са Правилником о раду и општим актима Послодавца.

#### **Члан 10.**

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на додатак за прековремени рад, у складу са законом.

Запосленом који ради на пословима којима је уведено скраћено радно време, не може се одредити прековремени рад на тим пословима, у складу са законом.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност Послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у року од наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због повећаног обима посла, Послодавац је дужан да за сваки сат прековременог рада исплати новчану накнаду у складу са законом.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

#### **Члан 11.**

Послодавац, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем.

### **VII ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **Члан 12.**

Запослени који ради са пуним радним временом има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 (тридесет) минута.

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

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

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

Време одмора у току дневног рада се урачунава у радно време.

#### **Члан 13.**

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, имајући у виду природу посла, односно рад са странкама.

#### **Члан 14.**

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

##### **1.Стручне спреме:**

- запосленом без обзира на стручну спрему .....за пет радних дана

## **2. Година рада проведених у радном односу:**

- запосленом од 25 до 35 година рада проведених у радном односу .....за пет радних дана
- запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу.....за четири радна дана
- запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу .....за три радна дана
- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу .....за један радни дан

## **3. Бриге о деци и члановима уже породице:**

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом за два радна дана, с тим што се овај број увећава за по један радни дан за свако наредно малолетно дете,
  - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота три радна дана, с тим што се овај број увећава за по два радна дана за свако наредно малолетно дете,
  - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан за пет радних дана.

## **4. Остали критеријуми**

Запослени са навршених 50 година живота има право на увећање годишњег одмора за пет радних дана.

Запослени са навршених 35 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

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

Запосленом са утврђеним инвалидитетом .....за пет радних дана.

### **Члан 15.**

Годишњи одмор по свим критеријумима из члана 14. не може трајати дуже од 35 радних дана.

### **Члан 16.**

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси директор најкасније до краја маја календарске године, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

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

### **Члан 17.**

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према критеријумима из члана 14. Правилника о раду и време коришћења годишњег одмора.

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

#### **Члан 18.**

Годишњи одмор утврђује се решењем које се запосленом може доставити у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да наведено решење достави и у писаној форми, најкасније у року од 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре почетка коришћења годишњег одмора.

#### **Члан 19.**

Уколико запослени претрпи штету због измене термина коришћења годишњег одмора од стране Послодавца, ван рокова који су предвиђени чланом 18. Послодавац је у обавези да запосленом надокнади штету у висини свих насталих трошкова у вези са организовањем годишњег одмора која је настала као последица овакве одлуке, а који морају бити документовани.

#### **Члан 20.**

Запослени коме из било ког разлога престане радни однос а који делимично или у целости није искористио годишњи одмор има право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

### **7.1. Плаћено одсуство**

#### **Члан 21.**

Запослени има право на плаћено одсуство у следећим случајевима:

1.	ступања запосленог у брак	7 радних дана
2.	ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/ це или детета које је на хранитељству	3 радна дана
3.	порођај брачног или ванбрачног друга или усвојење детета	5 радних дана
4.	рођење детета другог члана уже породице	2 радна дана
5.	теже болести члана уже породице	до 15 радних дана
6.	смештаја члана уже породице у болницу или социјалну установу	3 радна дана
7.	смрти члана уже породице	7 радних дана
8.	селидба сопственог домаћинства	5 радних дана
9.	отклањање штетних последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе	до 5 радних дана
10.	полагање обавезног стручног испита који је услов за обављање послова радног места	10 радних дана у години
11.	полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	по 1 радни дан, а највише 10

		радних дана у години
12.	за свако добровољно давање крви	3 радна дана, рачунајући и дан давања крви
13.	полазак детета односно пасторка, усвојеника, или детета на породичном смештају запосленог у први разред основне школе	3 радна дана
14.	одазивања на позив других надлежних органа	у складу са позивом
15.	смрт крвног сродника или тазбинског сродника	2 радна дана
16.	првог поласка детета односно пасторка, усвојеника, детета на породичном смештају у предшколску установу (јасле/вртић)	5 радних дана

Члановима уже породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу или мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак, штићеник и старатељ.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

## **7.2 Неплаћено одсуство**

### **Члан 22.**

Запослени има право по сваком основу на неплаћено одсуство у току календарске године и то:

1.	неговања болесног члана уже породице	од 30 до 90 радних дана
2.	ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) на иницијативу запосленог	до 30 радних дана
3.	за обављање личних послова	до 7 радних дана

На писани захтев запосленог и одговарајуће документације, Послодавац доноси решење којим се утврђује право, дужина и термин коришћења неплаћеног одсуства, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Неплаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) за случајеве наведене у тачкама 1. – 3. из става 1. овог члана.

На писани захтев запосленог неплаћено одсуство наведено у ставу 1. овог члана може трајати и мање од 30 радних дана.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

Запослени може да се врати са неплаћеног одсуства пре времена, које је одређено решењем о неплаћеном одсуству, о чему је дужан да послодавца обавести у писаној форми.

Послодавац може одобрити неплаћено одсуство запосленом и због разлога, који нису наведени у овом члану, у трајању које сам одреди.

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

### **8.1. Елементи за утврђивање плате**

#### **Члан 23.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује на основу закона, општих аката и уговора о раду.

Плата се утврђује на основу:

- основице за обрачун плата,
- коефицијента који се множи основицом,
- додатка на плату,
- обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Правилником о платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених у ГТО „Крагујевац” ближе се уређује начин утврђивања плата, додатака на плате, накнада и осталих примања запослених у Градској туристичкој организацији „Крагујевац“.

#### **Члан 24.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања:

- 65% просечне месечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 100% просечне месечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем.

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

#### **Члан 25.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести или због мере изолације или самоизолације, наложене у вези са том болешћу.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета послодавца;
- почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања, до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% плате.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др), или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

## **8.2. Накнада трошкова**

### **Члан 26.**

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације за које јавни превозник омогућава куповину истих.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

Уз сагласност запосленог Послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који је радио краће од пуног месеца има право или на месечну, односно полумесечну претплатну карту која обухвата дане када је долазио на посао или на накнаду трошкова дневних карата за дане када је долазио на посао у зависности од тога шта је повољније за послодавца.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

## **8.3. Новчана и друга примања**

### **Члан 27.**

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини 125% од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

### **Члан 28.**

Запослени коме престане радни однос због протеча два месеца од када је остао нераспоређен, јер не постоји ниједно радно место на које може бити премештен или распоређен, исплаћује се отпремнина за сваку навршену годину рада у радном односу код последњег послодавца у висини трећине његове плате.

Под платом, сматра се просечна месечна плата запосленог која му је исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у коме је донето решење којим је утврђено да је остао нераспоређен, односно решење о отказу радног односа.



Запослени не може да оствари право на отпремнину из става 1. овог члана, за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

#### **Члан 29.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за време проведено на службеном путу у земљи,
- 2) за време проведено на службеном путу у иностранству.

Запосленом се исплаћује дневница за службено путовање у земљи која износи 5 % просечне месечне зараде по запосленом у привреди РС, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, на дан поласка на службено путовање, а највише до висине неопорезивог дела утврђеног законом. Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања. Запосленом се на службеном путовању у земљи, накнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи, према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије (хотел са 5\*).

Цела дневница се исплаћује за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он по писаном одобрењу руководиоца органа, може користити сопствени аутомобил.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 10% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању (резервација места у превозном средству, превоз пртљага, телефонски разговори, путарина и сл.) накнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

#### **Члан 30.**

Послодавац је дужан да обезбеди деци запослених до 15 година живота, односно деци која у моменту исплате нису навршила 15 година живота, поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у висини утврђеној актом Градског већа.

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

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за дан жена - 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

### **8.4. Јубиларна награда**

#### **Члан 31.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду чију основицу чини просечна месечна зарада без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији, према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у

претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује. Јубиларна новчана награда се утврђује и исплаћује:

1. за 5 година рада у радном односу - у висини 50% од основице;
2. за 10 година рада у радном односу - у висини основице;
3. за 15 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
4. за 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
5. за 25 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%,
6. за 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%,
7. за 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 6) овог става увећане за 30%,
8. за 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 7) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

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

По овом колективном уговору, запослени коме је послодавац утврдио и исплатио јубиларну награду за:

- 10 година рада у радном односу, нема право на исплату јубиларне награде за 5 година;
- 20 година рада у радном односу, нема право на исплату јубиларне награде за 5, 10 и 15 година;
- 30 година рада у радном односу, нема право на исплату јубиларне награде за 5, 10, 15, 20 и 25 година;
- 35 година, рада у радном односу, нема право на исплату јубиларне награде за 5, 10, 15, 20, 25 и 30 година;
- 40 година рада у радном односу, нема право на исплату јубиларне награде за 5, 10, 15, 20, 25, 30, и 35 година.

Послодавац не може запосленом по истом основу два пута исплатити јубиларну награду за исту јубиларну годину ( два пута за 10 година или 20 година и сл.) као ни јубиларну награду за 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35. и 40. година која је исплаћена код другог послодавца.

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

### **Члан 32.**

Послодавац може да исплати јубиларну новчану награду и за:

- јубилеј послодавца,
- сваку навршену годину рада код послодавца, уколико за то постоје оправдани разлози имајући у виду рад запосленог, односно резултате које је остварио.

### **Члан 33.**

У јубиларној години послодавца, послодавац може да исплати запосленима јубиларну награду поводом јубилеја послодавца, до висине просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа

надлежног за послове статистике, а у висини која ће се договорити у поступку израде буџета.

## 8.5. Солидарна помоћ запосленима

### Члан 34.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
2. набавке медицинско техничких помагала запосленог или члана његове уже породице,
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
6. помоћи породици за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице;
7. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
8. помоћи због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
9. рођења детета запосленог - у висини једне и по просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
10. помоћи запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;
11. помоћи за плаћање трошкова лечења запосленог у земљи и иностранству;

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

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

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

Право из става 1. тачка 1), 2), 5) и 6) овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који су помоћ остварили код послодавца код кога раде, који обављају самосталну делатност или примају пензију која је већа од висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике у тренутку подношења захтева.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне медицинске документације, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у року од 30 дана од дана наступања околности које су основ за исплату солидарне помоћи највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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

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

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету града и финансијском плану ГТО "Крагујевац", а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у року од 30 дана од дана наступања околности које су основ за исплату солидарне помоћи највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 6. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

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

Породица има право у случају из тачке 6. овог члана, смрти запосленог, на накнаду оних трошкова погребних услуга у складу са ценовником услуга локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране и остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга, у случају смрти члана уже породице.

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

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

Исплата солидарне помоћи запосленом може се вршити уплатом на текући рачун запосленог, односно лица које остварује право у складу са одредбама овог члана, уплатом одговарајућој организацији по достављеној факури и сл.

## Члан 35.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ за очување и побољшање радне способности, а ради превенције и одржавања здравствених, професионалних и радних способности запосленог, уколико не постоје законска ограничења.

Право на солидарну помоћ из става 1. овог члана, може да оствари запослени уколико испуњава један од следећих услова:

- да обављају послове: са повећаним напором или телесним напрезањем, који изискују нефизиолошки положај тела (дуготрајно стајање, седење, и сл.), који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.), са одговорношћу везаном за примање и преношење информација, коришћење одговарајућег знања и способности, одговорношћу у правилима понашања, одговорношћу за брзе измене радних процедура, интензитет у раду, просторна условљеност радног места, могућношћу стварања конфликтних ситуација и раду са странкама и новцем, одговорношћу у руковођењу, који изискују рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), рад у сменама, рад ноћу, приправност за случај интервенција, и сл.;
- да се лечи од аутоимуних или других болести ( дијабетес, обољења штитне или других жлезда, коштаног система, зглобова и мошића, лупус, спондилоза, реуматоидни артритис, мултипле МС, епатитис, хипертензија, стрес и др.),
- да је добровољни давалац крви,
- да је онколошки пацијент,
- да је имао оперативни захват,
- да је прележао COVID -19 или другу заразну болест поводом које је проглашена пандемија.

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана не може се исплатити, односно утврдити у износу мањем од 20% и већем од 50% висине, просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике. Висину солидарне помоћи за одређену буџетску годину одређује директора у складу са планираним финансијским средствима, с тим да иста не може бити већа од солидарне помоћи исплаћене запосленима у органима Града за наведене намене.

Уколико Послодавац у буџетској години исплати запосленима солидарну помоћ из члана 34. тачка 11. овог уговора, неће исплаћивати солидарна помоћ ближе дефинисана овим чланом.

## **8.6. Накнада трошкова погребних услуга**

### **Члан 36.**

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга у складу са поднетим рачунима, а најмање у износу висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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

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

#### **Члан 37.**

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а послодавац и запослени се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде расправљаће се и договарати у поступку израде финансијског плана за наредну буџетску годину.

#### **Члан 38.**

Послодавац је дужан да све запослене, под једнаким условима, осигура колективним осигурањем за случај смрти, губитка радне способности или телесног оштећења, за случај тежих болести, свих врста повреда на раду, хирушких операција и интервенција са допунским ризицима.

Послодавац је у обавези да додатно осигура поједине категорије запослених који имају рад на терену.

У процесу избора осигуравајуће куће могу учествовати и представници Репрезентативног Синдиката уколико се ради о поступку на који се примењује Закон о јавним набавкама.

### **IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

#### **Члан 39.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и заштита здравља на раду, у складу са законом.

#### **Члан 40.**

Послодавац је дужан да у року од 6 месеци од дана доношења овог Правилника:

- за сва радна места у радној околини донесе акт о процени ризика којим ће се утврдити радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења и да утврди начин и мере за њихово отклањање у складу са законом,
- оспособи запослене за безбедан и здрав рад,
- ангажује лице са лиценцом ради обављања превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине- оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуациј.

Послодавац је у обавези да за ове намене обезбеди средства у буџету ГТО „Крагујевац”.

#### **Члан 41.**

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

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

#### **Члан 42.**

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

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

#### **Члан 43.**

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

#### **Члан 44.**

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

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

#### **Члан 45.**

Средства за спровођење утврђених и превентивних мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду, доношење Акта о процени ризика, оспособљавање запослених, испитивање опреме и радне околине, лекарске прегледе, оспособљавање за пружање прве помоћи, као и средства за превенцију радне инвалидности запослених, обезбеђују се у буџету Послодавца, у складу са законом.

### **X СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

#### **Члан 46.**

Злостављање је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код Послодавца, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање је и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

#### **Члан 47.**

За права и обавезе и одговорности Послодавца и запосленог по питању спречавања злостављања на раду и покретање поступака заштите од злостављања који се остварује код послодавца примењиваће се Закон о спречавању злостављања на раду.

### **XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 48.**

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

- распоређивања на друге послове;
- преквалификације и доквалификације;
- рада са непуним радним временом, али не краћим од половине радног времена;
- остваривање других права у складу са законом;
- запосленом коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

#### **Члан 49.**

Запосленој жени са дететом до две године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде, запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

#### **Члан 50.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

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

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно 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.

### **XV ПРИМЕЊИВАЊЕ ОДРЕДАБА ПРАВИЛНИКА О РАДУ**

#### **Члан 51.**

Послодавац је у обавези да у свом буџету предвиди позиције и средства за реализацију обавеза проистеклих из овог Правилника о раду.

### **XVII**

#### **Члан 52.**

Овај Правилник о раду ступа на снагу даном објављивања на огласној табли ГТО „Крагујевац”.



