

**ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА  
ОПШТИНЕ ЂУПРИЈА**

**ПРАВИЛНИК**

**о**

**платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених у  
Туристичкој организацији општине Ђуприја**

**Ђуприја  
октобар 2019. године**

Управни одбор Туристичке организације општине Ђуприја на основу члана 8. Одлуке о оснивању туристичке организације општине Ђуприја („Сл. Гласник општине Ђуприја“ бр. 5/24.06.2002. год.) и члана 20. Статута туристичке организације општине Ђуприја бр: 2 од 13.11.2008. године, („Сл. Гласник општине Ђуприја бр. 28 од 31.12.2008.), а у складу са чланом 22. Закона о туризму (Сл. Гласник РС бр. 45/05) и Законом о раду („Сл.гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) и Законом о запосленима у јавним службама („Сл.гласник РС“, бр. 113/2017), на предлог директора Туристичке организације општине Ђуприја, дана 25.10.2019. године, донео је

## ПРАВИЛНИК

### о платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених у Туристичкој организацији општине Ђуприја

#### I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим Правилником уређује се начин утврђивања плате, додатака на плате, накнада и осталих примања запослених у Туристичкој организацији општине Ђуприја (у даљем тексту: ТОЋ/послодавац).

##### Члан 2.

Под запосленима у ТОЋ, у смислу одредаба овог Правилника подразумевају се сва лица која директор туристичке организације општине Ђуприја (у даљем тексту: директор) распоређује у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Туристичкој организацији општине Ђуприја.

##### Члан 3.

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

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

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.) и других примања по основу радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 4.

Средства за исплату плате, додатка на плате, накнада и осталих примања запослених, обезбеђују се у буџету општине Ђуприја.

### II ПЛАТЕ, ДОДАЦИ И НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

#### • ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 5.

Запослени остварују право на плату, додатке на плату/увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања.

Право на плату остварује се од дана ступања на рад, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Право на плату престаје даном престанка радног односа.

#### Члан 6.

**Плата се састоји од основне плате и увећане плате.**

Плате запослених утврђују се на основу: основице за обрачун плате, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату; обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са Законом.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плате (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако законом није другачије одређено.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

Под платом из претходног става овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порезе и доприносе који се плаћају из плате.

#### Елементи за утврђивање плате

#### Члан 7.

Основицу за обрачун и исплату плате утврђује својим актом Влада Републике Србије.

Основица за обрачун и исплату плате запослених у органима, организацијама и јавним службама које је основала јединица локалне самоуправе код којих се плате претежно исплаћују из буџета оснивача, утврђује се буџетом јединице локалне

самоуправе у складу са масом средстава определјеном за обрачун и исплату плате у оквиру буџета јединице локалне самоуправе.

Основица за обрачун и исплату плате запослених у ТОЋ се утврђује у току процеса припреме буџета општине Ђуприја за наредну буџетску годину и саставни је део Одлуке о буџету.

#### Члан 8.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

#### Члан 9.

За обрачун и исплату плате запослених у ТОЋ утврђују се следећи основни коефицијенти:

- ДИРЕКТОР ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ОПШТИНЕ ЂУПРИЈА - 19,75.
- РЕАЛИЗАТОР ПРОМОТИВНИХ АКТИВНОСТИ – 11,10
- ИНТЕРНЕТ ОПЕРАТЕР – 11,10

#### Члан 10.

Додатак на плату/uveћање плате запосленом лицу припада за:

- време проведено у радном односу (минули рад);
- дежурство и друге случајеве рада дуже од пуног радног времена одређеног прописима (прековремени рад);
- рад на дан државног и верског празника;
- дневну накнаду за повећање трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак);
- рад ноћу (између 22<sup>00</sup> и 6<sup>00</sup> часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак на плату из става 1. овог члана обрачунава се и исплаћује у висини утврђеној законом и овим Правилником.

Додатак на плату из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује у складу са Правилником о раду дужем од пуног радног времена у ТОЋ.

#### Члан 11.

Плата утврђена у смислу члана 5. овог Правилника исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним. За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

Запослени има право на месечну плату.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

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

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до 05-тог у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

У складу са законским прописима, запосленом се у писаној форми доставља обрачун који садржи податке о свим основама по којима је зарада обрачуната, у складу са важећим прописима.

## 2. ДОДАТАК НА ПЛАТУ / УВЕЋАЊЕ ПЛАТЕ

### Члан 12.

Запослени остварује право на додатак на плату / увећану плату у висини утврђеној законом, и то за:

1) **рад ноћу** (између 22.<sup>00</sup> и 6.<sup>00</sup> часова наредног дана) ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља  
- Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

2) **рад на дан празника** који није радни дан /државног и верског празника  
- Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

3) **прековремени рад;**

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

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 току наредна три месеца.

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

4) **минули рад;**

Запослени има право на додатак на плату - увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодавца у јавном сектору у висини од 0,4% своје основне плате.

5) Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (**теренски додатак**) која износи 3% просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике Србије, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Под радом на терену подразумева се рад који се по природи посла врши изван службених просторија, а на који се запослени, по налогу овлашћеног лица, упућује да изврши службени посао.

6) за дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена - 26%.

Додаци из става 1. овог члана утврђују се према плати коју запослени оствари на основу основице, радног учинка, времена проведеног на раду и времена проведеног у радном односу.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. тачка 1. до 5. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање осим увећања за прековремени рад који искључује увећање за дежурство.

### 3. НАКНАДЕ ЗАРАДЕ

#### Члан 13.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате (100%) у претходних 12 месеци коју је остварио на радном месту на које је распоређен, и то за време:

- коришћења годишњег одмора;
- плаћеног одсуства утврђеног законом и овим Правилником;
- стручног усавршавања ради потребе процеса рада на које је упућен од стране послодавца;
- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, такмичењима, изложбама, сајмовима, иновацијама и другим манифестацијама на које је упућен од стране послодавца или стране синдиката;
- одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

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

#### Члан 14.

Запослени има право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад, ако је здравствено стање запосленог, односно члана његове уже породице такво да је запослени спречен за рад и то ако је привремено спречен за рад:

- услед болести или повреде ван рада;
- услед професионалне болести или повреде на раду;
- због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће;

- због прописане мере обавезне изолације као клициноше или због појаве заразних болести у његовој околини;
- због неге болесног члана у же породице, под условима утврђеним законом;
- због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви;
- јер је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи.

#### Члан 15.

**Запосленом привремено спреченом за рад не припада право на накнаду зараде:**

- ако је намерно проузроковао неспособност за рад;
- ако је неспособност за рад проузрокована акутним пијанством или употребом психотропних супстанци;
- ако је намерно спречавао оздрављење, односно оспособљавање за рад;
- ако се без оправданог разлога не подвргне лечењу, осим ако за лечење није потребан пристанак предвиђен законом;
- ако се без оправданог разлога не јави изабраном лекару за оцену привремене спречености за рад или се не одазове на позив лекарске комисије, у року од три дана од дана настанка привремене спречености за рад, односно од дана добијања позива за излазак на лекарску комисију, односно од престанка околности које су га у томе спречавале;
- ако се за време привремене спречености за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приходе;
- ако прима накнаду зараде по другим прописима;
- ако злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене спречености за рад на неки други начин.

Запосленом не припада накнада зараде од дана када су утврђене околности из става 1. овог члана, за све време док трају те околности или њихове последице.

Накнада зараде не припада лицима на издржавању казне затвора и лицима према којима се спроводи мера безбедности обавезног психијатријског лечења и чувања у здравственој установи и обавезног лечења алкохоличара и наркомана у здравственој установи.

Ако се чињенице из става 1. овог члана утврде после започињања са коришћењем права на накнаду зараде, односно после остваривања права на накнаду зараде, исплата накнаде се обуставља, односно исплатилац накнаде има право на повраћај исплаћених средстава.

#### Члан 16.

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

- најмање у висини 65% просечне месечне плате 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, ако законом није друкчије одређено;
- у висини 100% 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 повредом на раду или професионалном болешћу или малигним оболењем, ако законом није друкчије одређено.

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

Запосленом привремено спреченом за рад припада право на накнаду зараде у висини 65% и у следећим случајевима:

- због прописане мере обавезне изолације као клициноше или због појаве заразних болести у његовој околини;
- због неге болесног члана уже породице, под условима утврђеним законом;
- јер је одређен за пратиоца болесног осигураних лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи.

Запосленом привремено спреченом за рад припада право на накнаду зараде у висини 100% и у следећим случајевима:

- због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће;
- због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Исплату накнаде плате за време одсуствовања са рада, за првих 30 дана спречености за рад, у складу са ставом 1. тачка 1. и 2. овог члана, обезбеђује и исплаћује послодавац из својих средстава, а након тога Републички завод за здравствено осигурање, у висини и у складу са Законом о здравственом осигурању.

Накнада плате на терет Републичког завода за здравствено осигурање обезбеђује се од првог дана спречености за рад запосленом спреченом за рад због добровољног давања ткива и органа као и запосленој мајци, односно оцу, усвојиоцу или другом лицу које се стара о детету, за време привремене спречености за рад због неге детета млађег од три године.

Накнада плате у случају привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести, обезбеђује послодавац из својих средстава за време трајања радног односа осигураника, од првог дана привремене спречености за рад, за све време трајања привремене спречености за рад осигураника.

## Члан 17.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породильског одсуства и одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се запосленима у ТОЋ, одн. послодавца са којим су засновали радни однос.

Запослени остварује право на накнаду плате за време породильског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета (мајка, отац, односно друга лица која у складу са законом могу остварити права по овом основу).

Накнада плате по основу из става 1. овог члана, запосленом се утврђује у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци који претходе месецу у коме отпочиње коришћење одсуства, увећане по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у складу са Законом, а највише до пет просечних месечних зарада у Републици Србији.

Накнада зараде за запослене који су били у радном односу мање од 12 месеци, утврђује се тако што се за месеце који недостају до 12 месеци као зарада узима 50%

просечне месечне зараде у Републици Србији, према подацима које објави републички орган надлежан за послове статистике, у месецу који претходи месецу отпочињања одсуства.

Обрачун и исплату накнаде плате из става 1. овог члана врши послодавац истовремено са обрачуном и исплатом плате запосленима.

Средства за остваривање права по основу утврђеном ставом 1. овог члана, обезбеђују се у буџету Републике.

#### Члан 18.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време:

- прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци и то за време:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђеним законом,
- чекања на распоређивање на друге послове на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско - инвалидском и здравственом осигурању,
- преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско и инвалидском осигурању,
- чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском инвалидском осигурању.

#### Члан 19.

Запослени за чијим је радом привремено престала потреба има право на накнаду плате у висини 65% од плате коју би остварио на радном месту као да ради, с тим што тако утврђена накнада плате не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Исплату накнаде плате из става 1. овог члана обезбеђује послодавац (ТОЋ).

#### Члан 20.

Запослени који је привремено удаљен са рада:

- ако је против њега покренут поступак због повреде радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа;
- ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако је против њега одређен притвор,

има право на накнаду плате у висини:

- једне трећине плате коју је остварио за месец који претходи удаљењу са рада;
- једне половине плате коју је остварио за месец који предхodi удаљењу са рада, ако издржава породицу.

Исплату накнаде плате утврђене у ставу 1. алинеја 1. и 2. обезбеђује послодавац.

Исплата накнаде плате утврђене ставом 1. алинеја 3. врши се на терет органа који је одредио притвор.

Запосленом припада разлика између износа накнаде плате која му је обрачуната и исплаћена за време привременог удаљења са рада из става 1. овог члана и пуног износа плате остварене за месец који претходи удаљењу са рада, и то:

- ако је кривични поступак против њега обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одуком запослени буде ослобођен од тужбе или ако је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- ако запосленом не буде изречена мера престанка радног односа.

#### • НОВЧАНА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

### Члан 21.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом важећих законских прописа којима је регулисана ова област.

### Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи и то:

- дневницу и трошкове смештаја на путовању,
- накнаду за превоз од места редовног запослења односно седишта ТОЋ, до места у које се упућује ради извршавања службеног посла,
- накнаду осталих трошкова у вези са вршењем службеног посла (накнада за резервацију места у превозном средству, накнада за превоз пртљага, накнада трошкова превоза у саобраћају, накнада трошкова телефонских разговора и сл.)

### Члан 23.

Запосленом се исплаћује дневница за службено путовање у земљи која износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, 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.

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

Запосленом коме је обезбеђен, односно, коме се обезбеђује смештај (ноћење и доручак ) и ручак или вечера, дневница за службено путовање у земљи се умањује за 50 %.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања и исплаћује се цела дневница 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 смештаја на службеном путовању врши се по приложеном рачуну хотела (мотела) за преноћиште и доручак.

Запосленом коме су обезбеђени бесплатно преноћиште и доручак не накнађују се трошкови смештаја.

#### Члан 24.

Запосленом се накнађују трошкови превоза од места рада до места где треба да се изврши службени посао и трошкови превоза за повратак до места рада, у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писаном одобрењу овлашћеног лица (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

Запосленом који, по писаном одобрењу овлашћеног лица, користи сопствени аутомобил исплаћује се накнада од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

#### Члан 25.

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

#### Члан 26.

Трошкови службеног путовања у земљи накнађују се на основу извештаја и обрачуна путних трошкова, уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.), а који се подноси у року од три дана од дана кад је службено путовање завршено.

#### Члан 27.

Дневница и накнада осталих трошкова везаних за службено путовање у иностранство утврђује се и исплаћује у складу са прописима који важе за запослене у јавном сектору као и општих прописа о раду.

## Члан 28.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада.  
Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове превоза за долазак на рад и за одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну претплатну карту у јавном превозу. Ово право запосленом се обезбеђује куповином карата код овлашћеног превозника или исплатом у новцу и то:

- запосленом који станује на удаљености до 5 km од радног места до висине неопорезивог дела утврђеног законом;
- запосленом који станује на удаљености преко 5 km – 100% цене месечне претплатне карте.

## Члан 29.

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.

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

Послодавац може исплатити отпремине у вишем износу од оних утврђених општим прописима у случају када вишак запослених представља технолошки вишак у смислу Закона о раду.

## • СОЛИДАРНА ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМА

## Члан 30.

Запосленом, поред случајева утврђених законом и другим актима, припада солидарна помоћ у случају:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. набавке ортопедских помагала и апарат за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже продице;
6. помоћи за рођење 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;
7. помоћи породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
8. помоћи за плаћање трошкова лечења запосленог у земљи и иностранству;
9. 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;
10. помоћ 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;
11. помоћ 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.

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 ТОЂ, 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 8. 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 допноса 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 накаду 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 партнери 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 фактури и сл.

### Члан 31.

Запосленима у ТОЋ директор може на основу посебне одлуке обезбедити пригодне празничне поклоне ( Божић, Нова година, 8. март и слично ).

Директор може поклоне из става 1. овог члана, дodelити и деци запослених у ТОЋ ( Божић и Нова година ) о чему доноси посебну Одлуку.

Поклони из става 1. и 2. овог члана, могу бити у готовом новцу, вредносном писму, уплатом одговарајућој организацији по достављеној фактури и сл.

Вредност поклона утврђује се највише до висине неопорезивог дела у складу са законом.

### Члан 32.

Запослени има право на **јубиларну новчану награду** у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда

остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

- За 10 година рада у радном односу - у висини просечне месечне бруто зараде,
- За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 25%;
- За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 25%;
- За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 25%;
- За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог члана увећане за 25%.
- 

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу код Послодавца.

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

Јубиларна награда се запосленима исплаћује по правилу до краја текуће године у којој стичу право.

Послодавац може да исплати јубиларну новчану награду и за:

- јубилеј послодавца и оснивача,
- сваку навршену годину рада код послодавца.
- 

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

### Члан 33.

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 34.

Остваривање права запослених у ТОЋ по основу осталих накнада и примања која нису утврђена овим Правилником вршиће се у складу са законом о раду и другим законима којима се регулишу права и зараде запослених у јавном сектору и јавним службама чији је оснивач локална самоуправа.

### **III ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 35.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли, а објавиће се по добијању сагласности и усвајању од стране управног одбора ТОЋ.

Општина Ђуприја

Туристичка организација

општине Ђуприја

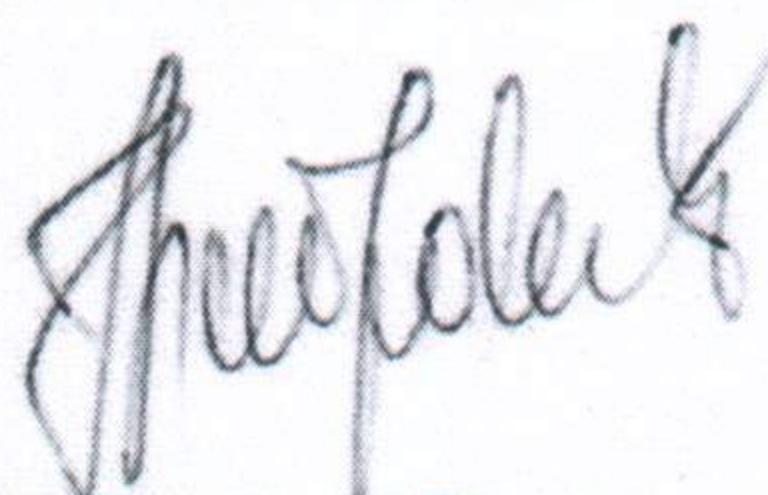
Број: 663/2019

Датум: 25. 10. 2019. године

Ђуприја

Директор,

Јелена Петровић

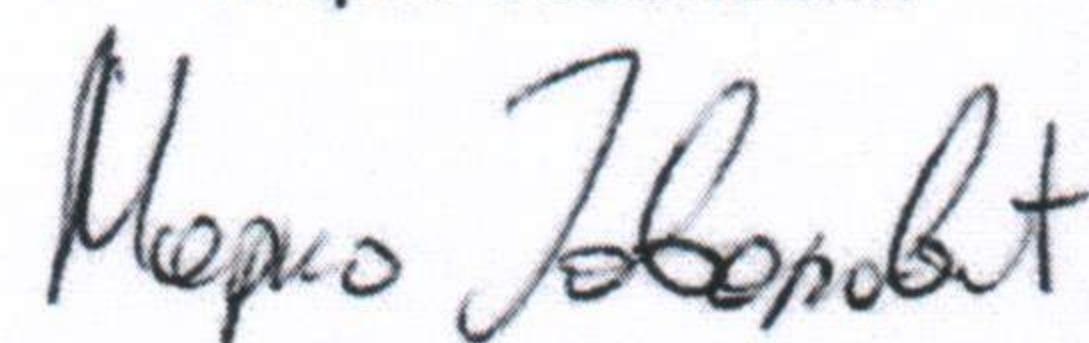


Правилник објављен на  
огласној табли ТОЋ  
25.10.2019.године



Заменик председника  
управног одбора,

Марко Јовановић



Правилник ступа на снагу  
04.11.2019. године

## **Образложение**

Правни основ за доношење овог Правилника налази се у члану 8. Одлуке о оснивању туристичке организације општине Ђуприја („Сл. Гласник општине Ђуприја“ бр. 5/24.06.2002. год.) и члана 14. Статута туристичке организације општине Ђуприја бр:356/2019 од 26.12.2016.године, којим је утврђено да директор предлаже акта која доноси Управни одбор.

Чланом 20. Статута туристичке организације општине Ђуприја бр:356/2019 од 26.12.2016.године прописано је да Управни одбор одлучује о другим питањима предвиђеним законом, оснивачким актом, Статутом и другим прописима.

Разлог за доношење овог Правилника о платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених лица у Туристичкој организацији општине Ђуприја је усклађивање одредаба Правилника са Законом о раду ("Службени гласник РС " бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), Законом о запосленима у јавним службама („Сл.гласник РС“, бр.113/2017), Закона о систему плате запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", број: 18/2016, 108/2016, 113/2017 и 95/2018), Каталога радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 81/2017, 6/2018 и 43/2018), а у вези остваривања права запослених на плате, додатака на плате, накнада и осталих примања као и усклађивање са важећим актима локалне самоуправе - општине Ђуприја као оснивача.