Туристичка организација општине Рача

Правилник

о

платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених у

Туристичкој организацији општине Рача

Рача, новембар 2020

Управни одбор Туристичке организације општине Рача на основу члана 19. став 1 тачка 1. Статута Туристичке организације општине Рача број 112/2020 од 24.09.2020.године, а у складу са 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, 95/2018 и 86/2019), на седници одржаној 18.11.2020.године донео је:

Правилник

о

платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених у

Туристичкој организацији општине Рача

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређује се начин утврђивања плата, додатка на плате, накнада и осталих примања запослених у туристичкој организацији општине Рача (у даљем тексту ТООР/послодавац).

Члан 2.

Под запосленима у ТООР, у смислу одредаба овог Правилника подразумевају се сва лица која Директор ТООР (у даљем тексту Директор) распоређује у складу са Правилником о унутрашњој организацији систематизацији радних места у Туристичкој организацији општине Рача.

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 плата, додатака на плате, накнада и осталих примања запослених, обезбеђују се у буџету општине Рача.

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

1. ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 5.

Запослени остварају 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 одрађено.

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 плата, коефицијента кој 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 плата (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 предходног 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 плата ТООР утврђује Влада републике Србије актом у делу:

- Основице за обрачун плата у јавним службама и државним органима, у делу – остале јавне службе (републичког и локалног нивоа).

Члан 8.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

Коефицијент садржи и додатак на име надокнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 9.

За обрачун и исплату пчата запослених у ТООР утврђује се следећи основни коефицијент за систематизована радна места и то:

1. Директор Туристичке организације општине Рача..................................23

2. Аналитичар за развој и унапређење туристичких производа.................22,6

3. Информатор у туристичко-информативном центру.................................22,3

Члан 10.

Додатак на плату кроз увећање плате запосленом лицу припада за :

1. Време проведено у радно односу (минули рад);

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

Члан 11.

Додатак на плату кроз увећање плате запосленом лицу не припада за :

1. Дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног времена одређеног прописима (прековремени рад), јер је такав рад, због природе посла, вреднован при утврђивању коефицијента;

2. Рад на дан Државног и Верског празника, јер је такав рад, због природе посла, вреднован при утврђивању коефицијента;

3. Дневну накнаду за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) , јер је такав рад, због природе посла, вреднован при утврђивању коефицијента;

4. Рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), јер је такав рад, због природе посла, вреднован при утврђивању коефицијента.

Члан 12.

Плата утврђена у смислу чана 5. овог Правилника изплаћује се за рад у пуном радном времену односно радном времену који 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 2 дела. Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 20-ог у текућем месецу за предходни месец у складу са општим прописима о раду. Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до 5-ог у текућем месецу за предходни месец, а други део до 20-ог у текућем месецу за предходни месец.

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

Члан 13.

Плата приправника утврђује се у висини 80 % најниже плате у оквиру звања за које се приправник оспособљава.

2. ДОДАТАК НА ПЛАТУ/УВЕЋАЊЕ ПЛАТЕ

Члан 14.

Запослени остварује право на додатак на плату кроз увећану плату у висини утврђеној Законом, и то за:

1.) Минули рад

Запослени има право на додатак на плату

- увећани плату за сваку години рада у радном односу код послодавца у јавном сектору у висини од 0,4 % своје основне плате.

3. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 15.

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

1) коришћења годишњег одмора;

2) плаћеног одсуства утврђеног Законом и овим Правилником;

3) стручног усавршавања ради потребе процеса рада на које је упућен од стране послодавца;

4) учешће на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, такмичењима, изложбама, сајмовима, иновацијама и другим манифестацијама на које је упућен од стране послодавца или стране синдиката;

5) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;

6) војне вежбе и одазивања на позив државног органа;

7) 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 16.

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:

1) услед болести или повреде ван рада;

2) услед професионалне болести или повреде на раду;

3) због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће;

4) због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини;

5) због неге болесног члана уже породице под условима утврђеним законом;

6) због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви;

7) јер је одређен за пратиоца болесног и осигураног лица упућеног на лечење или на лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној установи.

Члан 17.

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

1) ако је намерно проузроковао неспособност за рад;

2) ако је неспособност за рад проузрокована акутним пијанством или употребом психотропних супстанци;

3) ако је намерно спречавао оздрављење, односно оспособљавање за рад;

4) ако се без оправданог разлога не подвргне лечењу, осим ако за лечење није потребан пристанак предвиђен законом;

5) 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;

6) ако се за време привремене спречености за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приходе;

7) ако без дозволе стручно-медицинског органа матичне филијале, односно републичког завода отпутује из места пребивалишта, односно боравишта или ако изабрани лекар, односно орган надлежан за контролу остваривања права из обавезног здравственог осигурања утврди да не поступа по упуству за лечење;

8) ако прима накнаду зараде по другим прописима;

9) ако злоупотреби право на коришћење одсутвовања 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 лечпења и чувања у здравственој установи и обавезног лечења акохоличара и наркомана у здравственој установи.

Ако се чињенице из става 1. овог члана утврде после започињања коришћења 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 18.

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

1) најмање у висини 65 % просечне месечне плате у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђена у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) у висини 100 % просечне зараде у предходних 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 обољењем ако законом није другчије 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 клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини;

- због неге болесног члана уже породице, под условима утврђеним законом;

- 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.

Запосленом приврмено 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 добровољном давању 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 и здавственим осугурању.

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 19.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породиљског одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се запосленима у ТООР.

Запослени остварује право на накнаду плате за време породиљског 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 право по овом основу).

Накнада плате по основу из става 1. овог члана, запосленом се утврђује у висини просечне зараде запосленог у предходних 12 месеци који предходе месецу у коме отпочиње коришћење одсуства, увећане по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу остварену у складу са законом, а највише до 5 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 предходи месецу одпочињања одсуства.

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

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

Члан 20.

Запослени има право на накнаду зараде најнање у висини 60 % просечне зараде у предходних 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 праву на накнаду плате у висини од 65 % посто просечне зараде у предходних 12 месеци и то за време:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа или даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђених законом;

- чекање на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према прописима о пензијско-инвалидско и здравственом осигурању;

- преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско и инвалидсом осигурању,

- чекање на распоређивање на одговарајуће послове после обављење преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 21.

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

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

Члан 22.

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 радим;

- ако је против њега одређен притвор,

има право на накнаду плате у висини:

1) једне трећине плате коју је остварио за месец који предходи удаљењу са рада;

2) једне половине плате коју је остварио за месец који предходи 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 предходи удаљењу са рада, и то:

- ако је кривични поступак против њега обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком 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.

4. НОВЧАНА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 23.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство и друге трошкове сходно применом важећих законских прописа којим је регулисана ова област.

Члан 24.

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 ТООР до места на које се упућује наизвршење службеног посла,

- накнаду осталих трошкова у вези са вршрњем 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 25.

Запосленом се исплаћује дневница за службено путовање у земљи која износи 5 % просечне месечне зараде по запосленом у привреди републчике 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 (ручак и вечера), 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 надокнађују се трошкови смештаја.

Члан 26.

Запосленом се надокнађују 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 потребе 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 27.

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

Члан 28.

Трошково службеног путовања у земљи надокнађују 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 када је службено путовање завршено.

Члан 29.

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

Члан 30.

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 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 километра од радног места до висине неопорезивог дела утврђеног законом;

- запосленом који станује на удаљености преко 5 километара 100 % цене месечне претплатне карте.

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини од 125 % од плате који би остварио за месец који предходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од 2 просечне зараде у републици Србији према последњем 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 у последња три месеца који предходи месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен.

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

5. СОЛИДАРНА ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМА

Члан 32.

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 апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3. здравствене рехабилитације запосленог:

4. настанка теже и инвалидности запосленог;

5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

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 инострансву;

9. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгиби 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 који се уређује порез на доходак грађана.

11. Помоћ запосленој за вантелесну оплодњу – највише до три просечне месечне зараде у републици Србији према последње 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. тачка 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 утврђеном у ставу 1. тачка 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету општине Рача и финансијским планом, а највише до висине 3 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 ортопедста помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко – инвалидске заштите и дригим прописима.

Породица има право у случају из тачке 8. овог члана, смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга у скаду 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 идоприноса према последње 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 запослених.

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

Члан 33.

Запосленима у ТООР 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 доделити и деци запослених у ТООР (Божић и Нова Година) о чему доноси посебни Одлуку.

Поклон 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 34.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи мисец у предходној 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:

1) За 10 година рада у радном односу у јавном сектору – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса;

2) За 20 година рада у радном односу у јавном сектору – у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 25 %;

3) За 30 година рада у радном односу у јавном сектору – у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 25 %;

4) За 35 година рада у радном односу у јавном сектору – у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 25 %;

5) За 40 година рада у радном односу у јавном сектору – 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 предходног послодавца.

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

Послодавац може да исплати јубиларну новчану награду и за:

- Јубилеј послодаваца 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 35.

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 договорити у поступку израде финансијског плана за наредну буџетску годину.

Члан 36.

Остваривање права запослених у ТООР по основу осталих накнада и примања која нису утврђена овим Правилником вршиће се у складу са Законом о раду и другим Законима којима се регулушу права и зараде запослених у јавном сектору и службама чији је оснивач локална самоуправа.

III ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 37.

Овај правилник ступа на снагу објављивањем на огласној табли ТООР-а.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Одлука о висини коефицијента за плату Директора Туристичке организације општине Рача број 72-6/2015 од 08.06.2015.године и сви остали акти ТООР који су се односили на плате, додатке на плате, накнаде и остала примањима запослених у Туристичкој организацији општине Рача.

Члан 38.

Одредбе члана 9. овог правилника важиће до дана почетка примене Закона о систему плата запослених и јавним сектору („Сл.гласник РС“ бр. 18/2016, 108/2016. 113/2017 и 95/2018).

Председник управног одбора

У Рачи, 18.11.2020.године с.р. Јелена Аћимовић