



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ЖИТИШТЕ

Година XXXII

Житиште

29.5.2018.

Број 16.

Излази по потреби

страна 1.

На основу Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени гласник РС", број 34/2001, 62/2006-др. закон, 63/2006-испр. др. закона, 116/2008-др. закони, 92/2011, 99/2011-др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014 и 21/2016-др. закона), Закона о систему плата запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 18/2016, 108/2016 и 113/2017), Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плате именованих и постављених лица и запослених у државним органима-пречишћен текст ("Службени гласник РС", број 44/2008) и Уредбе о измени и допуни Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плате именованих и постављених лица и запослених у државним органима ("Службени гласник РС", број 27/2012), члана 53. Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС", број 98/2007-пречишћен текст, 84/2014 и 84/2015), Посебног колективног уговора за државне органе ("Службени гласник РС", број 25/2015, 50/2015, 20/2018 и 34/2018) и члана 39. Одлуке о општинској управи Општине Житиште ("Службени лист Општине Житиште", број 6/2018), Начелник Општинске управе Општине Житиште дана 29.5.2018. године, донео је

## **ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О ПЛАТАМА, НАКНАДАМА И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА ЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ЖИТИШТЕ**

### **Члан 1.**

У Правилнику о платама, накнадама и другим примањима запослених лица у општинској управи Општине Житиште ("Службени лист Општине Житиште", број 30/2015) члан 2. мења се и гласи: "Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и Анексом.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата /у даљем тексту основица/,
- 2) коефицијента који се множи основицом /у даљем тексту: коефицијент/,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

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 петог у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20-ог у текућем месецу за претходни месец."

### **Члан 2.**

Члан 5. тачка 1. Правилника мења се и гласи:

1. за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем /минути рад/-у износу од 0,4% од основице, сразмерно времену проведеном у радном односу у складу са Законом и чланом 34а. Анекса Посебног колективног уговора."

### **Члан 3.**

Члан 12. Правилника мења се и гласи:

"Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) 100% просечне 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.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породичног одсуства и одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се запосленима у органима у којима су засновали радни однос."

#### Члан 4.

Иза члана 20. Правилника додаје се члан 20а. који гласи:

"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 5.

Иза додатог члана 20а. Правилника додаје се поднаслов који гласи: "**Накнада запосленом у случају не искоришћеног годишњег одмора код престанка радног односа**" и додаје се нови члан 20б. који гласи:

"У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне 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 престанка радног односа."

#### Члан 6.

Члан 22. Правилника мења се и гласи:

"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 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:

1) за 10 година рада у радном односу - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса;

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

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

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

5) за 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог члана увећане за 25%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 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 који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду.

Право из става 1. тачка 4) овог члана остварују сви запослени који почев од 1. јануара 2018. године навршавају 35 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

## Члан 7.

Иза члана 22. Правилника поднаслов "**Новчана помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице**" мења се и гласи: "**Новчана помоћ у случају смрти запосленог**" и члан 23. Правилника мења се и гласи:

"Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга 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.

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.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог."

## Члан 8.

Члан 24. Правилника мења се и гласи:

"Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 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 инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за 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) 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;
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 10) 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), 8) и 9) остварује један запослени.

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 60 дана непрекидно због спречености за рад услед болести.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. од 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету Општине Житиште, а највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у календарској години у којој је наступила околност која је основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине једне ипо 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.

О праву на солидарну помоћ одлучује начелник Општинске управе.

Висину помоћи из овог члана одобрава и утврђује начелник Општинске управе на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету Општине Житиште и у складу са одредбама овог члана у договору са овлашћеним представником Одељења за буџет, финансије и трезор и Синдикалне организације Општинске управе.

#### **Члан 9.**

У члану 27. Правилника у ставу 1. број "10" замењује се бројем "15".

#### **Члан 10.**

Члан 28. Правилника мења се и гласи: "Запосленим женама може да се обезбеди за Дан жена - 8. март поклон.

Одлуку о висини поклона из става 1. овог члана доноси начелник Општинске управе."

#### **Члан 11.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Општине Житиште"

Република Србија  
Аутономна Покрајина Војводина  
ОПШТИНА ЖИТИШТЕ  
ОПШТИНСКА УПРАВА  
Број: III-01-110-6/2018  
Датум: 29.5.2018. године  
Ж И Т И Ш Т Е

Начелник Општинске управе  
Општине Житиште,  
дипл.правник Младен Ајдуковић с.р.

На основу члана 1., 4. и 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", број 21/2016), члана 2. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС и 113/2017), члана 1а. Посебног колективног уговора за државне органе ("Службени гласник РС", број 25/2015, 50/2015, 20/2018 и 34/2018), одредби Анекса Посебног колективног уговора за државне органе ("Службени гласник РС", број 25/2015, 50/2015, 20/2018 и 34/2018), члана 71. и 117. Статута Општине Житиште – пречишћен текст ("Службени лист Општине Житиште", број 34/2013) и члана 39. Одлуке о Општинској управи Општине Житиште ("Службени лист Општине Житиште", број 6/2018), Начелник Општинске управе Општине Житиште дана 29.5.2018. године, донео је

**ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О  
УТВРЂИВАЊУ КРИТЕРИЈУМА ЗА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА  
И ПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА  
У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ЖИТИШТЕ**

**Члан 1.**

У Правилнику о утврђивању критеријума за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства службеника и намештеника у Општинској управи Општине Житиште ("Службени лист Општине Житиште", број 41/2016) у члану 2. став 5. иза речи "два" брише се реч "дела" и додају се речи "или више делова".

**Члан 2.**

Члан 3. Правилника мења се и гласи:

"Дужина годишњег одмора службеника и намештеника утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

1) По основу доприноса на раду:

- (1) који се нарочито истакао на раду - за 5 радних дана,
- (2) који се истакао на раду - за 3 радна дана,
- (3) који је остварио стандардни учинак на раду - 1 радни дан;

2) По основу стручне спреме:

- (1) са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - за 5 радних дана,
- (2) са средњом школском спремом - за 3 радна дана,
- (3) са осталим степенима школске спреме - за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

- (1) преко 30 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана,
- (2) од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - за 4 радна дана,
- (3) од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,
- (4) од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,
- (5) до 5 година рада проведених у радном односу - за 1 радни дан;

4) По основу услова рада:

- (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,
- (2) за рад на радном месту на којима је уведено скраћено радно време - за 10 радних дана,
- (3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

5) Особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;

6) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

(2) самохраном родитељу са дететом до 14 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

(3) службенику и намештенику који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

Службеник и намештеник са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 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 уређују породични односи."

### **Члан 3.**

Члан 4. Правилника мења се и гласи:

"Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси Начелник Општинске управе најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца одељења Општинске управе, водећи рачуна о писаном захтеву службеника и намештеника.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора, време коришћења годишњег одмора и име службеника или намештеника који мења службеника или намештеника за време коришћења годишњег одмора."

### **Члан 4.**

Члан 5. Правилника мења се и гласи:

"На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког службеника и намештеника решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 3. Правилника и време коришћења годишњег одмора.

Начелник Општинске управе 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.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави службенику и намештенику у електронском облику, а на захтев службеника и намештеника начелник Општинске управе је дужан да решење достави и у писаној форми."

### **Члан 5.**

Члан 6. Правилника мења се и гласи:

"Службеник и намештеник има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођај другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - до 7 радних дана;
- 4) ступање у брак запосленог - 5 радних дана;
- 5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу - 3 радна дана;
- 6) отклањање последица у домаћинству изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - до 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;

- 8) поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску - 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 11) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 12) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна дана;
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације - најдуже 45 радних дана;
- 18) смрти крвног сродника - 1 радни дан.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању - од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. и 17. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев службеника и намештеника, под условом да је приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Начелник Општинске управе може да одобри службенику и намештенику одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем начелника Општинске управе."

## Члан 6.

Члан 7. Правилника мења се и гласи:

"Службеник и намештеник има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;
- 3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;
- 5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев начелник Општинске управе ће одобрити службенику и намештенику неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство службеника и намештеника не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Право службеника и намештеника на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев службеника или намештеника, под условом да је службеник или намештеник приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства)."

## Члан 7.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Општине Житиште".

Република Србија  
Аутономна Покрајина Војводина  
ОПШТИНА ЖИТИШТЕ  
ОПШТИНСКА УПРАВА  
Број: III-01-110-7/2018  
Дана: 29.5.2018. године  
Ж и т и ш т е

Начелник Општинске управе  
Општине Житиште,  
дипл.правник Младен Ајдуковић с.р.

## САДРЖАЈ

### НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ЖИТИШТЕ

1. Правилник о изменама и допунама правилника о платама, накнадама и другим примањима запослених лица у Општинској управи Општине Житиште..... 1.
2. Правилник о изменама и допунама правилника о утврђивању критеријума за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства службеника и намештеника у Општинској управи Општине Житиште .....5.

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ЖИТИШТЕ на основу члана 30. Закона о јавном информисању и медијима („Службени гласник Р. Србије“83/2014,58/2015 I 12/2016 ) не сматра се јавним гласилом, те се сходно наведеној одредби не налази се у Регистру јавних гласила.  
Издавач: Општинска управа Житиште, Цара Душана 15.

Главни и одговорни уредник: Биљана Зубац

Службени лист Општине Житиште излази по потреби.