

Број: 372

Датум: 06.02.2023
КУРШУМЛИЈА

На основу члана 68-77 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр 24/2005,61/2005,54/2009,32/2013,75/2014,13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/218),, Надзорни одбор ЈП за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија на седници одржаној 03.02.2023. године, доноси

П Р А В И Л Н И К

О УСЛОВИМА, ДУЖИНИ ТРАЈАЊА И НАЧИНУ КОРИШЋЕЊА

ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

И

ПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА

Члан 1.

Овим Правилником утврђују се услови, дужина трајања и начин коришћења годишњег одмора за запослене у ЈП за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија (у даљем тексту: Јавно предузеће).

Члан 2.

Право на годишњи одмор имају сви запослени у ЈП за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија, који имају радни стаж у трајању од месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Трајање годишњег одмора утврђује се сразмерно времену проведеном у радном односу.

Члан 3.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 4.

Привремена спреченост за рад због болести, плаћено одсуство, породично одсуство, одмор у дане државних и верских празника сматрају се временом проведеним на раду за стицање права на коришћење годишњег одмора.

Члан 5.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор утврђен Законом, колективним уговором, односно уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Члан 6.

Поред минимума од 20 радних дана, годишњи одмор се увећава :

1. Према дужини радног стажа – радног искуства :

- | | |
|---------------------------------|---------|
| - Радни стаж до 10 година | 2 дан |
| - Радни стаж од 10 до 20 година | 3 дана, |
| - Радни стаж од 20 до 30 година | 4 дана |
| - Радни стаж преко 30 година | 5 дана |

2. **Услова рада:**

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- редован рад суботом недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- отежани услови рада у складу са актом Јавног предузећа 1 радни дан

3. **Према образовању и оспособљености за рад (сложеност послова):**

- за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10 септембра 2005 године – 5 радна дана,
- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године у складу са прописима Закона о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 4 радна дана,
- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана,
- за основно образовање – 1 радни дан.

4. **Доприноса на раду:**

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- за успешне резултате 2 радна дана

5. Родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан.

6. **Други критеријуми:**

- запосленом:особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;

Самохраним родитељем сматра се родитељ:

- који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро,
- када 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.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању затвора дуже од шест месеци.

Не сматра се у смислу овог уговора самохрани родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну заједницу, односно ванбрачну заједницу.

Члан 7.

Дужина трајања годишњег одмора по свим основама не може бити дужа од 35 радна дана.

Члан 8.

Основи који су по одредбама овог Правилника од утицаја на дужину годишњег одмора узимају се у обзир са стањем до дана када почиње кориштење годишњег одмора.

Промене у тим основама немају утицаја на дужину годишњег одмора чије је кориштење започето, те ни у случају кориштења годишњег одмора у два дела.

Члан 9.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

У дане годишњег одмора не урачунавају се државни и верски празници који су нерадни дани, у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању и за време породилског одсуства, има право да по истеку те спречености за рад настави кориштење годишњег одмора.

У случају ситуације из става 3 овог члана запослени је дужан да о истом обавести непосредног руководиоца и директора Јавног предузећа у року од 3 дана од дана ступања разлога за прекид годишњег одмора.

Члан 10.

Дужина и време кориштења годишњих одмора запослених одређује се овим Правилником.

Решење о коришћењу годишњег одмора директор Јавног предузећа је дужан да донесе најкасније до 28. фебруара текуће године за ту календарску годину.

Члан 11.

Запослени, за остваривање права на годишњи одмор подноси писани захтев пре доношења решења о коришћењу годишњег одмора у коме исказује жељу за начином и временом коришћења годишњег одмора.

Члан 12.

На основу утврђеног договора са запосленим о коришћењу годишњег одмора директор Јавног предузећа доноси појединачна решења о коришћењу годишњег одмора запослених 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор Јавног предузећа може да измени време одређеног за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе процеса рада, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора уз сагласност запосленог.

Члан 13.

Годишњи одмор се може прекинути и на лични захтев запосленог.

Запослени о прекиду коришћења годишњег одмора обавештава непосредног руководиоца, и директора Јавног предузећа.

Члан 14.

Годишњи одмор се може користити у једном или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у два дела, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

- Коришћења породилског одсуства,
- Одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета

Има право да тај одмор искористи до 30. Јуна наредне године.

Члан 15.

Запослени који због процеса рада или којем није омогућено право на коришћење годишњег одмора или дела годишњег одмора има код тог послодавца право на новчану накнаду.

Висина накнаде из става 1. Овог члана одређује се зависно од дужине не искоришћеног годишњег одмора, према заради коју запослени остварује у месецу када се надокнађује штета

Запослени коме је омогућено право на годишњи одмор а није га искористио нема право на новчану накнаду.

Члан 16.

Плаћено одсуство

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја брачног или ванбрачног друга или усвојења детета - 5 радних дана;
- 2) рођења детета другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - до 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог - 7 радних дана;
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це запосленог - 3 радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 8а) првог поласка детета у предшколску установу (јасле/вртић) - 5 радних дана
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це у војску - 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног 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;

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 без обзира на степен сродства или тазбинског сродника до другог степена сродства - 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, пасторак и штићеник.

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.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца из члана 1. уговора, право из става 1. тачка 8а) овог члана, остварује један родитељ.

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

Изузетно у случајевима из става 1. тач. 1), 2), 6), 8а), 11), 12), 13) и 18) овог члана, запослени је дужан да одговарајућу документацију из става 5. овог члана достави у року од 7 дана од дана настанка основа за плаћено одсуство, уколико документација није могла да се достави пре наступања основа.

Послодавац може да одобри запосленом 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 послодавца.

Општим актом код послодавца утврђују се и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 8а), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

Члан 17.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Јавног предузећа.

Сагласност дао

Председник НО



ВД Директор

