



NSPRV

NEZAVISNI SINDIKAT PROSVETNIH RADNIKA VOJVODINE

Novi Sad, Trg Slobode 3 tel/faks: 021/6616-886, 025/420-093, 023/515-757
e-mail: sindiso@sbb.rs, nsprv@open.telekom.rs, nsprv.zr@open.telekom.rs

ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР ЗАПОСЛЕНИХ У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Годишњи одмор запослених у основним и средњим школама уређен је Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013), Законом о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013) и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр. 12/2009 и 67/2011).

Закон о раду је општи пропис о раду, којим су прописана општа правила у вези са правима, обавезама и одговорностима на раду и по основу рада која се примењују на све запослене, независно од тога где су засновали радни однос, ако посебним законом није друкчије одређено. Материја годишњег одмора уређена је одредбама чл. 68. до 76. Закона о раду.

Законом о основама система образовања и васпитања, у члану 138. став 1, прописано је да запослени у установи образовања и васпитања има право на одморе према општим прописима о раду, општем акту (у који спада и колективни уговор), односно уговором о раду. Одредбом става 2. наведеног члана предвиђено је да запослени у школи, по правилу, користи годишњи одмор за време школског распуста.

Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Колективни уговор) утврђени су ближи критеријуми за одређивање дужине годишњег одмора (члан 14) и распоред коришћења годишњих одмора (члан 15).

Годишњи одмор је одмор запосленог који траје одређени број дана у календарској години. Право на годишњи одмор представља једно од најважнијих права запослених (због чега је и Уставом загарантовано). Годишњи одмор је плаћени одмор, пошто запосленом припада накнада зараде (плате) за време његовог коришћења.

Право на годишњи одмор имају сви запослени, независно од облика радног односа који су засновали код послодавца. На постојање овог права без утицаја је и режим радног времена у коме раде запослени.

Годишњи одмор има функцију релаксације запосленог и припреме за његово даље радно ангажовање.

Коришћење права на годишњи одмор врши се код послодавца код кога је и стечено. С обзиром на то, ако је запослени искористио цео годишњи одмор код ранијег послодавца, не може га користити и код новог послодавца у истој календарској години. Када су испуњене одговарајуће законске претпоставке, код новог послодавца се може користити сразмерани, али и пуни годишњи одмор.

СТИЦАЊЕ ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада (члан 68. став 2 Закона о раду). Према томе, услов за стицање прва на годишњи одмор је да је запослени провео на раду пола године непрекидног рада и да, уз то, нема прекид радног односа у трајању дужем од наведеног броја радних дана. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Да би се онемогућиле злоупотребе годишњег одмора, одредбом става 4. поменуте законске норме прописано је да се запослени не може одрећи права на годишњи одмор. Из истог разлога запосленог се не може ни ускратити коришћење овог права (уколико би до тога ипак дошло, запослени може захтевати накнаду штете од послодавца).

ДУЖИНА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

Према одредби члана 69. став 1. Закона о раду, у свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Закон, дакле, уређује минималну дужину годишњег одмора (20 радних дана), али не и његово максимално трајање (што препушта општем акту послодавца и уговору о раду).

Дужина годишњег одмора одређује се бројем радних дана које ће запослени, уз накнаду зараде, провести на овом одмору. У вези с тим, под радним данима се подразумевају они дани у којима запослени има законску обавезу да ради (уколико се не налази на годишњем одмору).

Одредбом става 2. напред поменуте законске норме, предвиђено је да се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запоселног и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду. То је пуни годишњи одмор запосленог који му припада за сваку календарску годину.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана. У дане годишњег одмора не урачунавају се: 1) празници који су нерадни дани у складу са законом; 2) одсуство са рада уз накнаду зараде и 3) привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Може се десити да код запосленог, за време коришћења његовог годишњег одмора, наступи привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Може се десити да код запосленог, за време коришћења његовог годишњег одмора, наступи привремена спреченост за рад у смислу прописа о здравственом осигурању. У таквом случају запослени има право да по исткеу привремене спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Уколико запосленом престане радни однос, послодавац је дужан да му изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора. Овакав запослени, ако је код тог послодавца користио сразмерни део годишњег одмора, а засновао је поново радни однос, може ће код новог послодавца, у истој календарској години, а у зависности од дужине рада код њега, да стекне право на одређени број дана годишњег одмора.

Одредбом члана 14. став 2. Колективног уговора ближе су утврђени законски критеријуми за одређивање дужине годишњег одмора запослених у основним и средњим школама. Према поменутој одредби, дужина годишњег одмора наведених лица утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. доприноса на раду:

- 1) *за остварене изузетне резултате – 4 радна дана;*
- 2) *за врло успешне резултате – 3 радна дана;*

2. услова рада:

- 1) *рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана;*
- 2) *редован рад суботом, недељеом и рад ноћу – 2 радна дана;*
- 3) *рад у две и више установа – 2 радна дана;*
- 4) *отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 2 радна дана;*

3. радног искуства

- 1) *од 5 до 10 година рада – 2 радна дана;*
- 2) *од 10 до 20 година рада – 3 радна дана;*
- 3) *од 20 до 30 година рада – 4 радна дана;*
- 4) *преко 30 година рада – 5 радних дана.*

4. образовања и оспособљености за рад:

1) *за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање 4 године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;*

2) *за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;*

3) *за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана;*

4) *за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;*

5. социјалних услова:

1) *родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дан;*

2) *родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан;*

3) *родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 радна дана;*

4) *инвалиду – 3 радна дана.*

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

СРАЗМЕРНИ ДЕО ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

Када запослени није стекао услове за коришћење пуног годишњег одмора, он може имати право на његов сразмерни део ако су за то испуњене одређене законске претпоставке. Сразмерни део годишњег одмора утврђен је одредбом члана 72. Закона о раду. Сагласно овој законској одредби, запослени има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години: 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада и 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

Сразмерни део годишњег одмора одређује се у зависности од дужине пуног годишњег одмора и времена које је запослени провео на раду у току календарске године. с обзиром на то, пуни годишњи одмор на који би запослени имао право да је радио у целој календарској години, односно да није имао прекид рада дужи од броја радних дана предвиђеног законом, смањује се за једну дванаестину за сваки месец дана краћег рада.

КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА У ДЕЛОВИМА

Према одредбама Закона о раду, годишњи одмор може да се користи одједном или у два дела. Коришћење годишњег одмора у првом случају врши се тако што се он искоришћава једнократно у укупној дужини његовог трајања током календарске године на коју се односи (овакав случај обухвата и коришћење годишњег одмора који је започет у току године за коју је одређен и без прекида настављен и окончан у наредној години). У другом случају, када се годишњи одмор користи у деловима, први део се користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Време коришћења годишњег одмора не зависи само од запосленог, већ и од послодавца. Иначе, могућност коришћења годишњег одмора у два дела односи се и на пуни и на сразмерни годишњи одмор. Ако запослени није искористио први део годишњег одмора у текућој години, нема право ни на коришћење другог дела овог одмора у наредној години. Свакако да би коришћење годишњег одмора у деловима стварало одређене проблеме у установама основног и средњег образовања, с обзиром на истакнуто правило да се годишњи одмор у овим установама користи за време школског распуста.

Треба посебно истаћи и правило из члана 73. став 3. Закона о раду. Према том правилу, запослени који је испунио законски услов за стицање права на коришћење годишњег одмора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године. Ово право може користити само запослени који је стекао право на пуни годишњи одмор.

РАСПОРЕД КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊИХ ОДМОРА

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује се годишњим планом рада установе. Наведени план би требало да садржи нарочито: 1) имена запослених који имају право на

коришћење годишњег одмора или ће то право стећи у календарској години; 2) дужину годишњег одмора и 3) време његовог коришћења.

О коришћењу годишњег одмора директор доноси решење, које се мора доставити запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за његово коришћење. Ако се запосленом не достави решење о коришћењу годишњег одмора, сматра се да му је ускраћено право на годишњи одмор.

Запосленом не може бити ускраћено право на коришћење годишњег одмора. Ако се ипак деси да запослени не искористи годишњи одмор без своје кривице, има право на накнаду штете.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора запосленог. Он то може учинити само у случају кад то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Када до тога дође, директор истовремено или накнадно одређује друго време када ће запослени користити свој годишњи одмор.

Нови Сад, 10.06.2014.год.

проф. Хаци Здравко М. Ковач,
генерални секретар НСПРВ

