

Na osnovu čl.68 – 76 Zakona o radu ("Sl.glasnik RS" br. 24/2005...95/2018), čl.50-51 Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, Autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS", br. 96/2019 i 58/2020 - Aneks I) i čl. 26. St.1 tač.2 Statuta Klinike za dentalnu medicinu Niš, Upravni odbor je na LXXVIII sednici održanoj dana 27.06.2025.godine doneo

**PRAVILNIK
O NAČINU STICANJA PRAVA I KORIŠĆENJU
GODIŠNJEG ODMORA I SLOBODNIH DANA
NA KLINICI ZA DENTALNU MEDICINU NIŠ**

Član 1.

Pravilnikom o načinu sticanja prava i korišćenju godišnjeg odmora i slobodnih dana na Klinici za dentalnu medicinu Niš (u daljem tekstu: Pravilnik) bliže se uređuju kriterijumi za utvrđivanje broja dana godišnjeg odmora i postupak korišćenja godišnjeg odmora i slobodnih dana na Klinici za dentalnu medicinu Niš.

Član 2.

Godišnji odmori i slobodni dani se koriste u skladu sa Zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u zdravstvenim ustanovama i odredbama ovog Pravilnika.

Član 3.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca, pri čemu se pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa zakonom.

Član 4.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- 1) radnog iskustva: za svake tri godine rada u radnom odnosu - jedan radni dan;
- 2) stručne spreme: najmanje jedan a najviše pet radnih dana;
- 3) uslova rada:
 - za rad na poslovima iz prve grupe člana 38. PKU - za 12 radnih dana;
 - za rad na poslovima iz druge grupe člana 38. PKU - za 10 radnih dana;

- za rad na poslovima iz treće grupe člana 38. PKU - za osam radnih dana;
- za rad na poslovima iz četvrte grupe člana 38. PKU - za pet radnih dana;
- za rad na poslovima iz pete grupe poslova člana 38. PKU - za tri radna dana;
- zaposlenima koji rade u smenama, noću, subotom ili nedeljom, a ne ostvaruju prava na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. PKU - za tri radna dana.
- 4) doprinosa na radu na predlog neposrednog rukovodioca, i to za:
 - izuzetne rezultate rada - pet radnih dana;
- 5) socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog:
 - osobi sa invaliditetom - za pet radnih dana,
 - roditelju sa detetom do 14 godina života - za dva radna dana, a za svako naredno dete mlađe od 14 godina po jedan radni dan,
 - samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,
 - zaposlenom koji boluje od profesionalne bolesti - za pet radnih dana,
 - zaposlenom koji boluje od hronične bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja koja zahteva neprekidno lečenje - za pet radnih dana,
 - zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno - pet radnih dana;
- 6) kontakta sa pacijentima:
 - zaposlenom koji je u stalnom kontaktu sa pacijentima, a ne ostvaruje pravo na uvećani broj dana godišnjeg odmora po osnovu poslova iz člana 38. PKU - za tri radna dana.¹

Član 5.

Godišnji odmor po svim osnovama iz čl. 4 Pravilnika ne može trajati duže od 35 radnih dana, osim za zaposlene koji rade na poslovima iz člana 38. PKU koji imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju do 40 radnih dana.

Član 6.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana. Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora. Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 5 ovog Pravilnika (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

¹ Samohranim roditeljem smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

Članom uže porodice smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Član 8.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Najmanji broj vezanih dana godišnjeg odmora koji zaposleni može da koristi su 2 (dva) dana, osim u slučaju bolesti kada ne želi ili ne može da otvara bolovanje.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 9.

Zaposleni su dužni da se blagovremeno izjasne o korišćenju godišnjeg odmora, do kraja februara za tekuću godinu.

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi svom neposrednom rukovodiocu na saglasnost, a zatim i direktoru.

Naposredni rukovodilac odgovoran je prilikom potpisivanja saglasnosti i planiranja godišnjeg odmora za nesmetano održavanje rada Službe. Rukovodilac radne jedinice dužan je da blagovremeno sačini predlog plana korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih grupisan prema poslovima, pri čemu treba voditi računa o zahtevima zaposlenih sa najdužim ukupnim stažom osiguranja i zahtevima zaposlenih sa decom do 14 godina.

Zaposleni na Medicinskom fakultetu u Nišu a na kliničkom delu nastave na Klinici, neophodno je da usklade dane godišnjeg odmora na Medicinskom fakultetu i na Klinici.

O svakoj promeni u vezi korišćenja godišnjeg odmora zaposleni je dužan da odmah obavesti svog neposrednog rukovodioca.

Član 10.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u pisanoj ili elektronskoj formi, a izuzetno i preko oglasne table kada zaposleni nije u mogućnosti ili odbija da primi rešenje.

Član 11.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Ova naknada ima karakter naknade štete.

Član 12.

Zaposleni, po osnovu prekovremenog rada, ima parvo i na slobodne (zaradene) sate.

Na zahtev zaposlenog prekovremeni rad se devetomesečno preračunava u slobodne sate umesto prava na uvećanu zaradu, kao i kod obračuna dežurstava koje je duže od zakonskog maksimuma i kao takvo se ne isplaćuje (broj sati * 1,5/broj radnih sati na dnevnom nivou).

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje slobodnih sati najkasnije u roku od šest meseci od proteka devetomesečnog perioda u kome ih je ostvario.

Član 13.

O slobodnim satima se vodi evidencija.

Zaposleni podnosi zahtev neposrednom rukovodiocu, koji ga dostavlja direktoru.

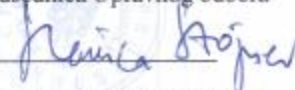
Član 14.

Zaposleni se može vratiti ranije sa godišnjeg odmora ili korišćenja slobodnih dana.

Član 15.

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a počinje da se primenjuje 8 (osam) dana od dana donošenja.

Predsednica Upravnog odbora


Dr med spec Slavica Stojnev

Broj: 02/78-12

Datum 27.06.2025.godine

Na osnovu čl.26 st.1 tač.2 Statuta Klinike za dentalnu medicinu Niš, Upravni odbor je na LXXVIII sednici održanoj dana 27.06.2025. godine doneo

ODLUKU

I

Daje se saglasnost na Pravilnik o načinu sticanja prava i korišćenju godišnjeg odmora i slobodnih dana na Klinici za dentalnu medicinu Niš.

II

Pravilnik o načinu sticanja prava i korišćenju godišnjeg odmora i slobodnih dana na Klinici za dentalnu medicinu Niš iz tačke I je sastavni deo ove Odluke.

III

Odluku dostaviti: VD Direktora Klinike, pomoćniku direktora za ekonsomske poslove, načelniku službe računovodstva, Službi za pravne, ekonomsko-finansijske, tehničke i druge slične poslove.


PRESEDNIK UPRAVNOG ODBORA
Dr Slavica Stojnev
Doktor medicine specijalista patologije