



На основу члана 14. Закона о Правосудној академији („Сл.гласник РС“, бр.104/2009, 32/2014 – одлука УС и 106/2015), директор Академије доноси

П РА В И Л Н И К О РА Д У
КОРИСНИКА ПОЧЕТНЕ ОБУКЕ

Члан 1

Овим правилником, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорност, безбедност и здравље на раду и друга колективна права у складу са законом, корисника почетне обуке (даље: Запослени) запослених у Правосудној академији.

Запослени је дужан да, савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословање послодавца као и друге обавезе у складу са законом и овим правилником.

Члан 2

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом зараду и друга примања, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим правилником.

На права, обавезе и одговорност запослених који нису уређени овим правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других одговарајућих прописа.

Члан 3

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Члан 4

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу :

1.) година проведених у радном односу:

- А) запосленом преко 30 година рада – за 5 радних дана
- Б) запосленом од 25 до 30 година рада – за 4 радна дана
- Ц) запосленом од 15 до 25 година рада – за 3 радна дана
- Д) запосленом од 5 до 15 година рада – за 2 радна дана
- Е) запосленом до 5 година рада – за 1 радни дан

2.) по основу високе стручне спреме – 4 радна дана

3.) запосленој особи са инвалидитетом – за 5 радних дана

4.) по основу бриге о деци и члановима уже породице:

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

Б) 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

Ц) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које јепотпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана

Самохрани родитељ 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 кад 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.

Годишњи одмор који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

Члан 5

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 4. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0,5 и више заокружује се на 1 радни дан.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 6

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у укупном трајању до седам радних дана у календарској години, у случају :

1. склапања брака - 7 радних дана
2. порођаја супруге или усвајања детета - 5 радних дана
3. порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан
4. поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана
5. полагања испита у оквиру додатног образовања – по 1 радни дан, а највише до 7 радних дана у току календарске године
6. теже болести члана уже породице – 7 радних дана
7. смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан
8. селидбе домаћинства - 3 радна дана
9. отклањање последица проузрокованих елементарним непогодама у домаћинству запосленог – 3 радна дана

Поред плаћеног одсуства из става 1. запослени има право на плаћено одсуство још 5 радних дана у случају смрти члана уже породице, као и право на два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви.

Чланом уже породице сматрају се : брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу или мајци, родитељ, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

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

Члан 7

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у календарској години, на његов образложени захтев, ако то не омета процес и организацију почетне обуке, и то :

1. ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана
2. ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 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. за случај одласка на школовање у иностранству – до годину дана

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

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

Члан 8

Запослени има право на плату (основну зараду) у висини 70% од основне плате судије основног суда, за време трајања радног односа на одређено време код послодавца, у складу са чланом 40., став 3. Закона о Правосудној академији.

Запослени има право на додатак на плату по основу минулог рада за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) – 0,4%

Члан 9

Док користи годишњи одмор и плаћено одсуство које му је одобрено према закону или овим правилником, запослени има право на накнаду плате која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио.

Право на накнаду плате у истом износу као да је радио запослени има и ако није радио на дан празника који није радни дан.

Члан 10

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

1. 65% основне плате за месец у коме је одсуствовао због болести или повреде ван рада,
2. 100% основне плате за месец у коме је одсуствовао због професионалне болести, повреде на раду или малигног обољења

Члан 10а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се :

1. за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца
2. почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате

Одсуство са рада из ст. 1. Овог члана запослени доказују решењем надлежног органа или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 11

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако 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 превоза, у висини приложеног оригиналног рачуна.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије, ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца одн.упућен је од стране послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Члан 12

Запосленом се може исплатити накнада трошкова погребних услуга из члана 11. став 1. овог правилника, у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу и уколико послодавац има у тој календарској години предвиђена односно обезбеђена буџетска средства за ту намену.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер и деца запосленог.

Члан 13

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, у следећим случајевима :

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог
2. набавке лекова за запосленог или члана уже породице
3. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице
4. настанка теже инвалидности запосленог
5. помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице

6. рођења детета запосленог

7. штете настале услед елементарних непогода у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде одсутан најмање 30 дана непрекидно.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

Помоћ из става 1. тачка 3. може се остварити ако право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

За остваривање права запослени подноси захтев и прилаже сву неопходну документацију којом доказује испуњеност услова.

Испуњеност услова за остваривање и износ солидарне помоћи утврђује директор послодавца, у складу са обезбеђеним средствима за те намене.

Члан 14

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове превоза за долазак на рад и за одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају, одн.ако не постоји саобраћај до места рада запосленог, да надокнади трошкове у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију на основу потврде јавног превозник, ако нема организован сопствени превоз за долазак и одлазак са рада.

Изузетно, ако није установљен систем месечне претплатне карте, послодавац може да надокнади трошкове превоза запосленом према цени превозне карте у случају да је организован јавни превоз до места рада, односно према сличној најближој релацији у случају да није организован јавни превоз до места рада или на други начин у складу са одлуком послодавца, а све у складу са средствима обезбеђеним за ове намене и водећи рачуна о принципу економичности располагања финансијским средствима.

Члан 15

За све што није регулисано овим Правилником, примењују се одредбе Закона о раду.

Члан 16

Овај правилник објављује се на огласној табли Послодавца и на интернет страници Послодавца, а ступа на снагу осмог дана од објављивања.

У Београду, дана 18.01.2021.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

ДИРЕКТОР



Ненад Вујић