

*Комисија за праћење примене Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Комисија), образована на основу члана 89. ст. 2. и 3. Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 97/20), Решењем министра просвете, науке и технолошког развоја, број 119-01-438/2020-07 од 02. децембра 2020. године, је на другој седници Комисије одржаној, дана 17. фебруара 2021. године, електронским путем, преко апликације Zoom, поступајући по захтеву три репрезентативна синдиката, број 24/2 од 08. фебруара 2021. године, за заједничко заузимање ставова о питањима права на солидарну помоћ и права на годишњи одмор, применом одредаба члана 89. ст. 5. и 6. Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: ПКУ), *заузела ставове* који следе:*

1. **Право на солидарну помоћ** - члан 45. став 1. тачка 1) и став 2. ПКУ

Чланом 45. став 1. тачка 1) ПКУ предвиђено је да запослени има право на солидарну помоћ, за случај дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог.

Одредбом става 2. наведеног члана ПКУ предвиђено је да дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Комисија је *заузела став* да остваривање права на солидарну помоћ треба посматрати одвојено од накнаде плате и то да ли је запослени остваривао право на накнаду плате у складу са чланом 41. ПКУ није од утицаја при одлучивању о остваривању права запосленог на солидарну помоћ.

За остваривање права на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести или теже повреде запосленог треба имати у виду да дужа или тежа болест запосленог постоји уколико је запослени због спречености за рад услед болести био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Право на солидарну помоћ у случаји дуже или теже болести члана уже породице запосленог признаје се на основу уредне одговарајуће медицинске документације, из које произлази да здравствено стање, односно болест члана уже породице запосленог има квалификацију дуже или теже болести или представља дужу, односно тежу болест за то лице. Солидарна помоћ се признаје на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Боловање запосленог дуже од 30 дана не сматра се дужом или тежом болешћу члана уже породице у складу са наведеним чланом.

2. **Право на годишњи одмор** – члан 27. став 2. тачка 5) алинеја 4. ПКУ

Чланом 27. став 2. тачка 5) алинеја 4. ПКУ предвиђено је да се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу социјалних услова – запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања – пет радних дана.

Комисија је заузела **став** да је алинеја 4. тачке 5) става 2. члана 27. ПКУ везана за кумулативно право, односно право да се запосленом на број радних дана годишњег одмора придода још пет радних дана, док је право запосленог на укупну дужину годишњег одмора до 35 радних дана, дефинисано са 55 година живота или 30 година стажа осигурања.

Запослени са једним испуњеним условом (55 година живота, односно 30 година стажа осигурања) има право на 35 дана годишњег одмора, а решење о коришћењу годишњег одмора запосленог доноси се у складу са ПКУ који је на снази (претходни ПКУ је важио до 13. јула 2020. године, а нови ПКУ је ступио на снагу 15. јула 2020. године).

ПРЕДСЕДНИК КОМИСИЈЕ

др Милан Пашић