

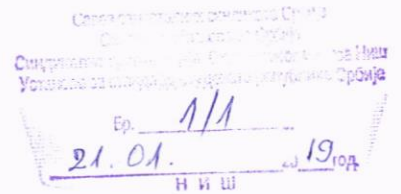
СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР НИШ

Установа за стандард студената
Република Србија са п.о.

Бр. 01-68/1

21.01.2019 год.

Н И Ш



На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017), члана 2. и члана 62. Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда („Сл.гласник РС“ бр. 001/2019) репрезентативни Синдикат, Управни одбор и директор Студентског центра Ниш закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР СТУДЕНТСКОГ ЦЕНТРА НИШ Установе за стандард студената РС

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту Уговор) утврђују се права, обавезе и одговорности запослених у Студентском центру Ниш (у даљем тексту Центар), из области рада и радних односа.

Члан 2.

Центар и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, Посебним колективним уговором за запослене у установама студентског стандарда, овим Уговором и Уговором о раду.

Члан 3.

Запослени у Центру је дужан да:

- 1) савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања у Центру, као и услове и правила Центра у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести одговорна лица у Центру о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести одговорна лица у Центру о свакој потенцијалној опасности по живот и здравље и настанак материјалне штете у вези са радом.

Члан 4.

Центар је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, Посебним колективним уговором за запослене у ученичком и студентском стандарду, овим Уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду;
- 3) запосленом пружи обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и безбедности и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом.

II РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Центра на основу плана рада и потребе процеса рада.

Радни однос се може засновати путем јавног оглашавања, или без јавног оглашавања.

Одлуку о избору пријављених кандидата доноси директор Центра.

Члан 6.

Радни однос се заснива Уговором о раду са лицем које испуњава услове утврђене Законом и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова у Центру.

Уговор о раду закључују запослени и директор Центра, односно запослени кога директор власти.

О пријему у радни однос новозапосленог обавештава се репрезентативни синдикат Центра.

Члан 7.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Члан 8.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено време.

Члан 9.

Радни однос на одређено време заснива се за обављање послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређених догађаја за време трајања тих потреба, с тим што такав рад са истим запосленим са прекидима или непрекидно не може трајати дуже од 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид краћи од 30 радних дана.

Изузетно од става 1. овог члана уговор о раду на одређено време може да се закључи и за дужи период у случајевима утврђеним Законом о раду.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока, за који је засновао радни однос.

Члан 10.

Радни однос се може засновати и са приправником. Приправнички стаж може да траје најдуже годину дана.

Приправник за време приправничког стажа има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са Законом и уговором о раду.

Члан 11.

2. Распоређивање

Запослени се распоређује на радно место ради чијег је вршења заснован радни однос.

Запослени може у току трајања радног односа, због потребе процеса рада, бити распоређен на свако радно место које одговара степену његове стручне спреме, о чему се закључује анекс уговора о раду, или доноси решење.

3. Образовање, стручно усавршавање и оспособљавање

Члан 12.

Запослени у Центру имају право и обавезу да се образују, стручно усавршавају и оспособљавају за рад.

Трошкове стручног усавршавања и образовања сноси Центар, уколико се образовање, оспособљавање и усавршавање запосленог врши за потребе организације и пословања Центра.

4. Радно време

Члан 13.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Члан 14.

Због природе посла смештај и исхрана студената рад у Центру је организован у сменама и као такав је вреднован при утврђивању плате радника.

Код сменског рада врши се измена смена тако да запослени може да ради у ноћној смени у континуитету само једну радну недељу.

Запослени може да ради ноћу и дуже од једне недеље, ако је то неопходно због организације посла, али уз његову писмену сагласност.

На захтев Центра запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена ускладу са законом и то у случају:

- више силе;
- повећаног обима посла када је неопходно да се у одређеном року заврши неки посао.

Запосленом се доставља решење о разлозима и трајању прековременог рада у складу са законом.

5. Одмори и одсуства

5.1. Одмори у току дневног рада

Члан 15.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

Време одмора из става 1. – 3. овог члана урачунава се у радно време.

Распоред коришћења одмора у току рада утврђује установа.

5.2. Годишњи одмор

Члан 16.

Запослени у Центру користе годишњи одмор у складу са планом коришћења годишњих одмора. План коришћења годишњих одмора сачињавају руководиоци служби у складу са организацијом послова и потребом редовног одвијања процеса рада.

Члан 17.

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

1. Доприноса на раду:	
- за остваривање изузетних резултата	4 радна дана
- за врло успешне резултате	3 радна дана
- за успешне резултате	2 радна дана
2. Услова рада (рад суботом, недељом, рад ноћу) до 2 радна дана	
3. Радног искуства	
- од 5 до 10 година рада	2 радна дана
- од 10 до 20 година рада	3 радна дана
- од 20 до 30 година рада	4 радна дана
- преко 30 година рада	5 радних дана
4. Стручне спреме	
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 и на основним студијама у трајању од најмање четири 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 дана
2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете	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 у раду оцењује и предлаже неопсредни руководиоца запосленог, а директор Центра одобрава увећање годишњег одмора по овом основу.

Дужина годишњег одмора утврђује се по свим основама, с тим што се годишњи одмор не може користити у трајању дужем од 30 радних дана.

5.3. Плаћено одсуство

Члан 18.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у случају:

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. склапања брака | 7 радних дана; |
| 2. порођаја супруге | 5 радних дана; |
| 3. порођаја ужег члана породице | 1 радни дан; |
| 4. теже болести члана уже породице | 5 радних дана; |
| 5. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | 5 радних дана; |
| 6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада | 2 радна дана; |
| 7. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго место | 3 радна дана; |
| 8. полагање стручног или другог испита или испита за лиценцу за потребе Центра, за завршне студије II или III | до 5 радних дана; |
| 9. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности, конгресима, присуствовање седницима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа синдиката у својству члана | до 7 радних дана; |
| 10. склапања брака детета | 3 радна дана; |
| 11. одласка на добровољно одслужење војног рока | 2 радна дана; |
| 12. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | до 7 радних дана; |
| 13. присуства на седницама државних органа, органа локалне самоуправе у својству функције | у дане одржавања истих; |
| 14. и у другим случајевима уколико су разлози за одсуство оправдани | до 5 радних дана |

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

- | | |
|---|---------------|
| 1. смрти члана уже породице (чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитљи, усвојилац, усвојеник, старатељ) | 5 радних дана |
| 2. смрт члана шире породице (родитељи супруга и други сродници) | 2 радна дана |
| 3. добровољног давања крви рачунајући дан давања крви | 2 радна дана |

Запослени може да оствари право на плаћено одсуство само у моменту када настане случај по основу кога остварује право.

5.4. Неплаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на коришћење неплаћеног одсуства са рада, уколико то не ремети процес рада, у случају:

- дошколовавања од 30 дана до једне године,
- завршетка студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању до шест месеци,
- учешћа у научно-истраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца у периоду од три године,
- за лечење члана уже породице и у другим случајевима, уколико директор Центра процени да су разлози за одсуство оправдани.

Неплаћено одсуство са рада може да се одобри запосленим са рада и у дужем трајању али не дуже од једне године. Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем директора којим се одобрава његово коришћење, а на основу приложених доказа, у зависности од основа коришћења.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе није законом другачије одређено.

III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плата

Члан 20.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа на основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

Уколико је основна плата запосленог, утврђена у складу са предходним ставом, за пуно радно време мања од минималне зараде исплаћује се у висини минималн зараде.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 21.

Плата запосленог може се увећати највише до 30% од висине плате и то из сопствених прихода које оствари Центар.

Центар месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из предходног става и о томе обавештава репрезентативни синдикат.

2. Додатак на плату

Члан 22.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан	110%	од основице
2. за рад ноћу	26%	од основице
3. за прековремени рад	26%	од основице
4. по основу временаведеног на раду за сваку годину рада остварену у радном односу у Центру и у установама утврђеним чланом 20. Посебног колективног уговора за запослене у установама ученичког и студентског стандарда.	0.4%	од основице

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процента увећања по свим основама.

Основица за обрачун додатка на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 23.

Плата се исплаћује најмање једном месечно.

Плата се може исплаћивати у два једнака дела и то:

- први део до 15. у наредном месецу,
- други део до 29. у наредном месецу.

Запосленом се приликом сваке исплате и накнада плате доставља обрачун.

3. Накнада плате

Члан 24.

Запослени има право на накнаду плате, у висини своје просечне плате у претходних 12 месеци, поред случајева утврђених законом и у случају:

- стручног усавршавања;
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, органа управљања код послодаваца, органа репрезентативног синдиката у својству члана;

- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, радно-производним такмичењима.

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде;

2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 26.

Центар може осигурати запосленог од последица несрећног случаја за време обављања рада, из сопствених средстава.

4. Накнада трошкова

Члан 27.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз, стим што се месечна карта неће обезбеђивати за јул и август месец текуће године, односно у периоду коришћења годишњег одмора, када ће се исплата трошкова превоза вршити како је регулисано ставом 1. овог члана.

Ако запослени одсуствује са рада по било ком основу (боловање, плаћено одсуство, годишњи одмор) у месецу за који му је обезбеђена месечна карта, врши повраћај трошкова превоза обезбеђених кроз превозну карту, за дане у које није радио. Повраћај се врши на основу решења директора и одбија од зараде запосленог.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- за време проведено на службеном путу у земљи;

- за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици,

према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Уколико су запосленом уплаћени трошкови смештаја за пун пансион, нема право на исплату дневница за службено путовање за дане за које је уплата извршена.

Запослени коме су уплаћени трошкови смештаја и исхране на бази полупансиона има право на исплату 30% од дневнице за дане за које је уплата извршена.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

5. Друга примања

Члан 28.

Центар је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом у Центру, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Центар је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга или детета, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог-у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа.

Центар је дужан да осигура запослене за случај повреде на раду или професионалног обољења, обољења у вези са радом, а накнада штете по овом основу се исплаћује на основу уговора о осигурању.

Ако запослени претрпи повреду на раду или у вези са радом Центар је дужан да му надокнади штету у складу са Законом.

Центар је дужан да запосленима исплати јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30 и 35 година рада оствареног у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима пио (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- за 10 година рада половина просечне плате;

- за 20 година рада једна просечна плата;
- за 30 година рада једна и по просечна плата;
- за 35 година рада две просечне плате.

Просечна плата за обрачун јубиларне награде је плата по запосленом остварена у Центру у предходном месецу, односно просечна зарада по запосленом исплаћена у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Обавеза Центра је да запосленом исплати солидарну помоћ и то:

- због привремене спречености за рад дуже од три месеца непрекидно у току једне године, у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

- настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција, неопходних хитних прегледа који се не могу обавити у јавним здравственим установама и набавке лекова ван позитивне здравствене листе за лечење запосленог или члана уже породице (брачни друг, деца), а највише у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у току једне календарске године.

Члан 29.

Центар може из сопствених прихода или из средстава буџета, ако су средства за ту намену обезбеђена, да исплати:

1. деци запосленог, старости до 11 година живота, поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2. запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини просечне премије из тендерске понуде.

Члан 30.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Центар може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена, до висине неопорезивог износа прописаног Законом о порезу на доходак грађана, предвиђеног чланом 29. тачка 1. овог уговора.

Центар може да, из сопствених прихода, запосленима за изузетан допринос у раду да обезбеди новчана средства за награду, до висине неопорезивог износа који је предвиђен

за солидарну помоћ у случају болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове породице.

IV ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 31.

Центар је дужан да донесе програм решавања вишка запослених у складу са законом који мора да садржи предлог мера, а нарочито:

- разлоге престанка потребе за радом запослених ;
- укупан број запослених у Центру;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду

Члан 32.

Центар је дужан да у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма из члана 31. овог Уговора достави предлог програма репрезентативном синдикату и Националној служби за запошљавање.

Центар је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Члан 33.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши се на предлог комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине три члана, које именује Управни одбор на предлог репрезентативног синдиката Центра.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу ранг листе сходно критеријумима одређеним овим Уговором.

Директор Центра својим решењем утврђује престанак потребе за радом запосленог.

Члан 34.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се на основу критеријума и то:

1. стажа осигурања;
2. стручне спреме;
3. резултата рада;

4. имовног стања;
5. здравственог стања и
6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 35.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима, и то:

1. стаж осигурања

- | | |
|--|-------|
| - за сваку годину рада у радном односу | 1 бод |
| - за сваку годину радног стажа у Центру додатних | 1 бод |

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима пио (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. Стручна спрема

- | | |
|--|-----------|
| - 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 четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године | 20 бодова |
| - за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање | 15 бодова |
| - за специјалистичко образовање након средњег образовања | 13 бодова |
| - за средње образовање у трајању од 4 године | 12 бодова |
| - за средње образовање у трајању од 3 године | 10 бодова |
| - за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године | 5 бодова |

3. Резултати рада

Однос према радним обавезама и пословима:

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| - реализација програма и задатака | 1 бод |
| - редован долазак на посао | 1 бод |

4. Имовно стање

- | | |
|--|----------|
| - ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу Републичког просека | 2 бода |
| - ако су укупна примања домаћинства по члану од 50-70% Републичког просека | 3 бода |
| - ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% Републичког просека | 5 бодова |

5. Здравствено стање

- | | |
|--|----------|
| - инвалид рада | 5 бодова |
| - хронични и тешки босленик | 3 бода |
| - запослени који болује од професионалне болести | 2 бода |

6. Број малолетне деце и деце на школовању

- | | |
|--|----------|
| - Ако запослени има једно малолетно дете или децу на школовању | 1 бод |
| - Ако запослени има двоје малолетне или децу на школовању | 3 бода |
| - Ако запослени има троје и више малолетне деце на школовању | 5 бодова |

На основу ових критеријума сачињава се ранг листа према редоследу броја бодова, почев од највећег.

Члан 36.

За запосленог за чијим је радом престала потреба се проглашава запослени који применом критеријума из члана 33. оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, здравственог стања, резултата рада, односно броја деце на школовању и то по овом редоследу.

Члан 37.

Радни однос по основу вишка запослених не може престати:

1. запосленој за време трудноће и са дететом до две године старости;
2. самохраном родитељу;
3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
4. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности;
5. ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова не може престати радни однос и
6. запосленом којем је утврђен инвалидитет.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, 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 када само он живи са дететом, на основу потврде надлежног Центра за социјални рад када 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 казне затвора дуже од шест месеци.

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

Члан 38.

Запослени за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом решавања вишка запослених у Центру, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине врши се до дана престанка радног односа а исплати свих заосталих примања врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Безбедност и здравље на раду

Члан 39.

Центар је дужан да обезбеди све потребне услове за заштиту запослених у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима којима се уређују безбедност и здравље на раду, Правилником о безбедности и здрављу на раду Центра и Актом о процени ризика у Центру.

Актом о процени ризика у Центру уређују се критеријуми за утврђивање радних места са повећаним ризиком.

У поступку контроле примене мера безбедности и здравља на раду обавезно је учешће представника репрезентативног синдиката Центра.

2. Остали видови заштите запослених

Члан 40.

Заштита омладине, материнства, породилско одсуство и одсуство ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштита личних података и заштита инвалида обезбеђују се у складу са Законом.

VI ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 41.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор Центра, односно друго лице по овлашћењу директора.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Против решења којим је повређено право запосленог, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Радни однос престаје:

Члан 42.

1. истеком рока за који је заснован,
2. када запослени стекне право на старосну или инвалидску пензију у складу са законом,
3. споразумом између Центра и запосленог,
4. отказом уговора о раду од стране Центра или запосленог,
5. смрћу запосленог
6. и у другим случајевима утврђеним Законом.

2. Отказ уговора о раду

Члан 43.

Центар може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Центра и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Уговором,
3. ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Центру,
4. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
5. ако запослени одбије закључење Анекса уговора о раду у вези са чланом 11. овог Уговора,
6. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду због измене новчаног износа основне зараде, елемената за потврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања,
7. ако услед техничких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 44.

Уговор о раду Центар може отказати запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. ако несавесно и немарно извршава радне и друге обавезе,
2. ако не поштује прописану процедуру за обављање послова и радних задатака у службама Центра,
3. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
4. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
5. ако се не придржава мера безбедности и здравља на раду и ако не користи или ненаменски користи средства или опрему за личну безбедност на раду ,
6. ако врши радње које садрже елементе кривичног дела (крађе, утаје и друга кривична дела),
7. немарно или из непажње проузрукује имовински штету Центру, мањак у пословању и уништење средстава,
8. фалсификује исправе или даје нетачне податке или ускраћује давање података у циљу оштећења Центра или остваривања личне користи,
9. ако ода службену тајну,
10. ако се не придржава мера хигијенско – санитарне заштите,
11. ако у производњи хране не поштује утврђене нормативе о квалитету и квантитету.

Члан 45.

Уколико запослени не поштује радну дисциплину Центар му може отказати Уговор о раду и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и да извршава налоге непосредног руководиоца,
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од 3 дана од дана наступања спречености у смислу прописа о здравственом осигурању ,
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
4. ако неоправдано изостане с посла у трајању од 5 радних дана узастопно или 7 дана с прекидом у току три месеца,
5. ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство и у другим случајевима одсуства када запосленом мирује радни однос,
6. због доласка на посао под дејством алкохола или других опојних средстава, односно због употребе истих у току радног времена,
7. ако се не одазове на позив за алкотест од стране овлашћеног радника Центра,
8. ако се не одазове на позив да изврши одговарајућу анализу код овлашћене здравствене установе ради провере здравствене способности због злоупотребе права коришћења боловања или ради провере присуства опојних средстава из тачке 6.
9. због изазивања туча, свађа и нереди на радном месту,
10. непоштовања кодекса понашања запослених у Студентском центру,
11. ако врши радње злостављања на раду,
12. ако злоупотреби право узбуњивача давањем нетачних информација,

13. ако се недолично и неправилно понаша према руководиоцу, осталим запосленима, према студентима и осталим корисницима услуга,
14. ако долази на посао са закашњењем или напушта радно место у току рада или пре завршетка рада без одобрења непосредног руководиоца, које се понавља више пута.

Члан 46.

Пре отказа уговора о раду запосленом се писменим путем доставља упозорење на постојање разлога за отказ уговора, са роком од 8 радних дана за изјашњење на наводе из упозорења.

Члан 47.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката у року из члана 46. овог Уговора.

Члан 48.

Запослени коме је уговор о раду отказан из разлога из члана 43. тачка 1. овог Уговора има право на отказни рок од 15 дана и који почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Члан 49.

Запосленом се може отказати уговор о раду и изрећи нека од дисциплинских мера за повреду радне обавезе из члана 43. тачка 1. овог Уговора ако му је предходно дато писмено обавештење у вези са недостацима о његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 50.

Отказ уговора о раду из члана 43. и члана 44. овог Уговора Центар може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања ових чињеница.

Отказ уговора о раду из члана 43. тачка 2. овог Уговора може се дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 51.

Отказ уговора о раду не може се дати запосленом у случају постојања законом утврђених оправданих разлога.

Члан 52.

Решење о отказу уговора о раду уручује се запосленом лично у просторијама Центра или на његову адресу пребивалишта или боравишта.

Уколико није могуће да се решење уручи сачињава се писмена белешка о томе, а решење се објављује на огласној табли Центра и по истеку рока од 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

VIII МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 53.

За повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако постоје олакшавајуће околности, односно повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, није такве природе, да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду директор Центра, односно лице које он овласти, може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде од 1 до 15 дана,
- новчану казну у висини до 20% од зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца која се извршава обуставом од зарде,
- опомену са најавом отказа уговора о раду, у којој ће се навести да ће запосленом бити отказан уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту поведу радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

1. Удаљење запосленог са рада

Члан 54.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. Ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.
2. Ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину Центра вредности која је већа од 50.000,00 динара.
3. Ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад у Центру пре истека рока из чл. 45. овог Уговора.
4. Запослени коме је одређен притвор, удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 55.

Удаљење запосленог са рада по основу става 2. и 3. члана 53. овог Уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку рока запослени се враћа на рад или му се отказује уговор о раду или изриче друга мера, ако за то постоје оправдани разлози.

За време привременог удаљења запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 56.

Уколико кривични поступак против запосленог буде обустављен паравоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или оптужба против њега буде одбијена, али не због надлежности, или ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из чл. 43. и чл. 44. овог Уговора запосленом припада разлика између накнаде зараде примљене по основу привременог удаљења и пуног износа зараде.

2. Накнада штете

Члан 57.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Центру у складу са Законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју причини.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету наокнађују у једнаким деловима.

Запослени који је на раду и у вези са радом намерно и крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а штету накнадио Центар, дужан је да Центру надокнади износ штете.

Члан 58.

Постојање штете, њену висину и лица одговорна за њено настајање и начин надокнаде утврђује Комисија коју именује директор Центра.

Ако се штета не надокнади на начин из претходног става, о накнади штете одлучује надлежни суд.

IX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 59.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

1. Колективни радни спорови

Члан 60.

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

1. закључивања, измена и допуна, примене и тумачења овог Уговора;
2. остваривање права на синдикално организовање;
3. остваривање права на штрајк;
4. остваривање и заштите других права по основу рада у складу са Законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 61.

Индивидуалним радним спором, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа, као и спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду, уговарања и исплате минималне зараде.

Члан 62.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, може да се врши по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђене посебним законом.

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 63.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других, и обезбеђењу минимума процеса рада.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 64.

Уколико Центар не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђеним овим Уговором, репрезентативни синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 65.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе статута репрезентативног синдиката и закона.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 66.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју упути Центар и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 67.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим Уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим Уговором, не представља повреду радне обавезе.

Члан 68.

У Центру се несме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Уговором.

XI СИНДИКАТ

Члан 69.

Запослени у Центру имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима - да се придржавају статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом Центра.

Нису дозвољена деловања којима би поједини синдикати били доведени у повлашћени и подређени положај.

Члан 70.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 71.

Центар је дужан да члану синдиката без накнаде:

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада, сходно статуту гранског синдиката;

- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, Фонд солидарности и сл.).

1. Техничко - просторни услови

Члан 72.

Центар је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и то:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
3. слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама, за редовне синдикалне активности, а у вереме штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 73.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора о економским и радно - социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Директор Центра је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе кад се на седници разматрају економска и социјална питања, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

2. Права и дужности синдикалних представника

Члан 74.

Синдикална организација је дужна да директору достави акт о упису у регистар и одлуку о избору представника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 75.

Центар је дужан да представнику репрезентативне синдикалне организације, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативном синдикату Центра, који је потписник овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник синдиката има право на сразмерно увећену месечну зараду до 12%.

Центар је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског или републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора исплаћује месечну увећану зараду за 12%.

Остваривање прва по основу одредба овог члана може се вршити само по једном основу.

Члан 76.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 77.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

1. ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,
2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања, под условом да је дипломирани правник.

Члан 78.

Центар је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Центар је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Центар је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 79.

Директор не може да откаже уговор о раду представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције у складу са Законом, ако представник запослених поступа у складу са законом, Посебним колективним уговором за запослене у установама студентског стандарда и овим Уговором.

Члан 80.

Директор Центра је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или овим Уговором.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 81.

Учесници се обавезују да ће овај Уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Ако се промене околности, које нису биле познате у тренутку закључивања овог Уговора и одредбе овог Уговора се не би могле извршавати или би њихово извршавање било битно отежано, учесници се обавезују да неће раскинути Уговор, него ће другој страни предложити измене.

Члан 82.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу све уговорне стране.

Члан 83.

Уговор може престати да важи на основу споразума учесника или отказом било које уговорне стране.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе сваки учесник у писменом облику.

Потписници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Члан 84.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Студентског центра Ниш и важи годину дана од дана ступања на снагу.

УПРАВНИ ОДБОР
СТУДЕНТСКОГ ЦЕНТРА НИШ
Председник

проф. др Славољуб Миловановић



[Handwritten signature of Prof. Dr. Slavoljub Milovanović]

СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР НИШ

Директор

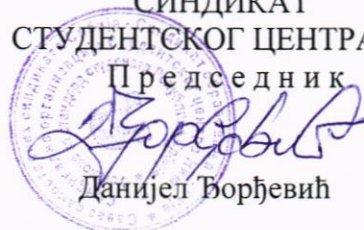
[Handwritten signature of Mr. Rade Rajković]

мр Раде Рајковић



СИНДИКАТ
СТУДЕНТСКОГ ЦЕНТРА НИШ
Председник

Данијел Ђорђевић



[Handwritten signature of Danijel Djordjević]

У Нишу, 21.01.2019. године