

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) члана 2. и члана 62. Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда („Службени гласник РС“ бр. 01/19, 92/20, 7/23 и 99/23), репрезентативни Синдикат Студентског центра Ниш, Управни одбор и директор Студентског центра Ниш закључују

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

### *О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА СТУДЕНТСКОГ ЦЕНТРА НИШ, УСТАНОВЕ ЗА СТАНДАРД СТУДЕНАТА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ*

#### Члан 1

У Колективном уговору Студентског центра Ниш број 01-68/1 од 21.01.2019. и Колективном уговору о допуни колективног уговора студентског центра Ниш, број 01-1028/1 од 25.08.2020. године, члан 4. став 1. тачка 1) мења се и гласи:

„1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, Посебним колективним уговором за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија, овим уговором и Уговором о раду.“

#### Члан 2

У члану 15. став 1, 2, и 3. реч „најмање“ брише се.

#### Члан 3

У члану 17. став 1. тачка 4): речи: „стручне спреме“ мењају се и гласе: „образовања и оспособљености за рад“

У подтачки (1) после речи „ образовању“ додају се речи: „почев од 10.септембра 2005. године“; после речи: „четири године“ додају се речи: „по пропису који је уређивао високо образовање до 10.септембра 2005. године“

#### Члан 4

Члан 18. мења се и гласи:

„ Члан 18

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

- 1) склапање брака запосленог – 7 радних дана;
- 2) порођаја супруге – 5 радних дана;

- 3) усвајање детета – 5 радних дана;
- 4) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- 5) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром – 5 радних дана;
- 6) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места становања – 2 радна дана;
- 7) селидбе сопственог домаћинства из једног у друго место – до 5 радних дана;
- 8) стручног усавршавања за потребе послодавца – до 5 радних дана;
- 9) полагање стручног или другог испита - до 5 радних дана;
- 10) полагања испита за лиценцу за потребе послодавца – до 5 радних дана;
- 11) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању (Службени гласник РС“, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13 и 99/14) – до 5 радних дана;
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, конгресима и конференцијама синдиката - до 7 радних дана;
- 13) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката – до 5 радних дана;
- 14) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана;
- 15) склапање брака детета – 3 радна дана;
- 16) порођаја члана уже породице - 1 радни дан;
- 17) 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 – 5 радних дана;
- 2) смрти члана шире породице - 2 радна дана;
- 3) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Запослени може да остварује право на плаћено одсуство само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право уз приложену одговарајућу документацију.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се супружници и ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник штићеник и старатељ.

Члановима шире породице сматрају се родитељи супружника и други сродници.“

## Члан 5

Члан 19. мења се и гласи:

„Члан 19

Послодавац може, да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у складу са општим актом установе и уговором о раду, када се не ремети процес рада и у дужем трајању, али најдуже до једне године у случају:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до једне године;
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са законом о високом образовању, до шест месеци;
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта, а најдуже до годину дана;
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године;
- 5) лечење члана уже породице;
- 6) и у другим случајевима, уколико директор Центра процени да су разлози за одсуство оправдани.

Неплаћено одсуство одобрава се, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и ора низација рада.

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца.

Члановима уже породице сматрају се супружници и ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

За време трајања неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.“

## Члан 6

Члан 21. мења се и гласи:

„ Члан 21

Општим актом код послодавца може се утврдити право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.