



Дел. бр.: 01-182-4/24
Датум: 28.02.2024.

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење; у даљем тексту: Закон), члана 62. Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија („Сл. гласник РС“, бр. 1/2019, 92/2020, 94/2019 - Споразум о продужењу рока важења, 7/2023 - Споразум о продужењу рока важења и 99/2023; у даљем тексту: Уговор) и члана 33. Статута Установе студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ у Суботици, Управни одбор Установе студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ је, на XXI седници, одржаној дана 28.02.2024. године, донео

ПРАВИЛНИК О РАДУ - ПРЕЧИШЋЕНИ ТЕКСТ

І УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Установи студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ (у даљем тексту: Установа).

Члан 2.

Правилник се непосредно примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Чланове Управног одбора Установе из реда запослених предлаже репрезентативни синдикат, у складу са законом.

ІІ РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос заснива се уговором о раду са лицем које испуњава услове утврђене законом и посебне услове утврђене општим актом Установе, односно правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 5.

Послодавац је дужан да при пријему новозапосленог у радни однос, о томе обавести репрезентативни синдикат Установе.



2. образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 6.

Право је и обавеза запосленог да се у току радног односа образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања а трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Установе и других извора, у складу са општим актом Установе.

Уколико послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 7.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

3.2. Непуно радно време

Члан 8.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Актом о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

3.3. Прековремени рад

Члан 9.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то у случају:

- 1) више силе,
- 2) повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о разлозима и трајању прековременог рада у складу са законом.

3.4. Распоред радног времена

Члан 10.

Годишњим планом рада Установе утврђује се распоред радног времена Установе.



4. Одмори и одсуства

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 11.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 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 ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време. Распоред коришћења одмора у току рада утврђује Установа.

4.2. Годишњи одмор

Члан 12.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и Правилником.

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

1. доприноса на раду:
 - 1) 3 радна дана - сви запослени.
2. услова рада:
 - 1) 2 радна дана - шеф кухиње, главни кувар, кувар, месар, пекар, посластичар, сервирка, касир, помоћни радник у кухињи, помоћни радник – судоперка, рецепционер, ватрогасац - референт за ППЗ, домар, мајстор одржавања, техничар одржавања одеће, спемачица, возач и магационер.
3. радног искуства:
 - 1) од 5 до 10 година рада - 2 радна дана;
 - 2) од 10 до 20 година рада - 3 радна дана;
 - 3) од 20 до 30 година рада - 4 радна дана;
 - 4) преко 30 година рада - 5 радних дана.
4. образовања и оспособљености за рад:
 - 1) за високо образовање на академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана;



- 2) за високо образовање на студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године или високо образовање на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 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 по - 1 радни дан;
 - 3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана;
 - 4) особа са инвалидитетом - 3 радна дана.

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

4.3. Плаћено одсуство

Члан 13.

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. порођај супруге - 5 радних дана;
3. усвајања 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 - 3 радна 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 („Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон и 73/2018) - 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.



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. 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.

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 14.

Послодавац може, да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у складу са овим Правилником 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. завршавање 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. у другим случајевима у којима послодавац сматра да је то оправдано.

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 организација 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.



III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 15.

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

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 16.

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

3. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 17.

Послодавац може својом одлуком да увећа плату запосленог у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари Установа, у складу са законом.

Послодавац је дужан да у сагласности са репрезентативним синдикатима у установи утврди критеријуме и мерила за расподелу средстава из става 1. овог члана.

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из предходног става и да о томе обавезно обавештава репрезентативни синдикат.

4. Додатак на плату

Члан 18.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу - 26% од основице; ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду - у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Основица за обрачун додатака 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 19.

Плата се исплаћује најмање једном месечно.

Плата се може исплаћивати у два једнака дела, и то:

1. први део до 15. у наредном месецу и
2. други део до 29. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

5. Накнада плате

Члан 20.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона за време provedено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

1. стручног усавршавања;
2. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
3. учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 21.

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 утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
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 утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није друкчије одређено.

Члан 21а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основа за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести КОВИД-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 КОВИД-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, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основа за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Правилника није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 22.

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

6. Накнада трошкова

Члан 23.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, које је посебно уређено општим актом Установе.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за време проведено на службеном путу у земљи;
2. 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 2. 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.

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.

7. Друга примања

Члан 24.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца која је позната у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније. Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа;
2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти супружника, ванбрачног партнера или детета, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа, за помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. Накнаду штете ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, у складу са законом и општим актом;
4. Јубиларну награду када наврши 10, 20, 30, 35 и 40 година рада оствареног у радном односу, и то:
 - 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу;
 - 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу;
 - 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу;
 - 4) две просечне плате - за 35 година рада оствареног у радном односу и
 - 5) две и по просечне плате - за 40 година рада остварених у радном односу.Просечном платом за исплату јубиларне награде сматра се просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог. 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.
5. Солидарну помоћ за случај:
 - 1) привремене спречености за рад дуже од три месеца непрекидно у висини једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години. Под привременом спречености за рад подразумева се само одсуство са рада које је проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу;
 - 2) настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици Србији;
 - 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, а највише у висини једне просечне зараде у Републици Србији у току једне календарске године;
 - 4) рођења или усвојења детета запосленог-у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.



Просечном платом за исплату солидарне помоћи сматра се просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Послодавац 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.

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

1. деци запосленог, старости до 15 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 утврђеној уговором.

Члан 25.

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.

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена, до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленима за изузетан допринос у раду обезбеди новчана средства за награду, која су утврђена општим актом, 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 26.

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

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код Послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. 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;



6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 27.

Установа је дужна да у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма из члана 26. Правилника, достави предлог програма репрезентативном синдикату и Националној служби за запошљавање.

Установа је дужна 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 28.

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

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

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

Члан 29.

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

1. рада оствареног у раном односу;
2. образовања;
3. имовног стања;
4. здравственог стања,
5. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 30.

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

1. Рад остварен у радном односу
 - 1) За сваку годину рада у радном односу - 1 бод;
 - 2) За сваку годину рада у радном односу у Установи - 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. Образовање

- 1) за високо образовање на академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова;
- 2) за високо образовање на студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године или високо образовање на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 15 бодова;
- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова;
- 4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова;
- 5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова;
- 6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова.

3. Резултати рада

- 1) реализација програма и задатака - 1 бод;
- 2) редован долазак на посао - 1 бод.

4. Здравствено стање

- 1) инвалид рада - 5 бодова;
- 2) хронични и тешки болесник - 3 бода;
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности престала потреба, бодује се са нула бодова.

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

Члан 31.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 30. оствари најмањи број бодова.

Ако више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума, и то:

1. Имовно стање:

- 1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
- 2) ако су укупна примања по члану од 50 до 70% републичког просека - 3 бода,
- 3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се супружник, деца и родитељи које запослени издржава.



2. Број деце предшколског узраста на редовном школовању до 26 година старости:
- 1) ако запослени има једно малолетно или децу на школовању - 1 бод,
 - 2) ако запослени има двоје малолетне или децу на школовању - 3 бода,
 - 3) ако запослени има три и више малолетне или децу на школовању - 5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство ученика завршног разреда.

Члан 32.

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. једном од брачних другова, уколико оба брачна друга раде код истог послодавца;
6. запосленом којем је утврђена инвалидност.

Самохраним родитељем, у смислу овог Правилника, 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 Правилника, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 33.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује директор на предлог репрезентативног синдиката.

Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број чланова комисије увек непаран. Обавезни члан комисије је дипломирани правник или руководилац правних, кадровских и административних послова.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 30. Правилника.

Члан 34.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, Правилником о раду 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.



Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Безбедност и здравље на раду

Члан 35.

Установа је дужна да обезбеди све потребне услове за заштиту запослених у складу са законом и другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

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

Актом о процени ризика утврђују се радна места са повећаним ризиком.

VI МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 36.

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

1. Колективни радни спорови

Члан 37.

Колективним радним спором, у смислу Правилника, сматрају се спорови поводом:

1. остваривања права на синдикално организовање;
2. остваривања права на штрајк;
3. остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 38.

Индивидуалним радним спором, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права утврђеног овим Правилником у складу са законом, као и спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарање и исплате минималне зараде.

Члан 39.

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



VII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 40.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом Републике Србије загарантованих слобода и права других, и обезбеђивању минимума процеса рада у Установи у складу са одлуком оснивача.

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

Члан 41.

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

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 42.

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 који му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 43.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и начин утврђен овим Правилником, репрезентативни синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 44.

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

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

Члан 45.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Правилником.

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.



VIII СИНДИКАТ

Члан 46.

Запослени код послодавца 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 актом Установе.

Члан 47.

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

Члан 48.

Установа је дужна да члану синдиката без накнаде, посредством служби Установе:

1. 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;
2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (Штрајкачки фонд, Фонд солидарности и сл.).

Послодавац је дужан да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

Техничко-просторни услови

Члан 49.

Установа је дужна 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 синдиката, за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 50.

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

Директор Установе 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.



Права и дужности синдикалних представника

Члан 51.

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

Члан 52.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику Уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну основну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Установе која припада репрезентативном синдикату потписнику Уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну зараду до 12%.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику Уговора, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

Члан 53.

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 у Установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 54.

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

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.

Члан 55.

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



Послодавац 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.

Послодавац 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 56.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 57.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим документима запослених која се тичу права запослених, утврђених законом, колективним уговором или Правилником о раду.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 58.

Измене и допуне овог Правилника врше се на исти начин и по истом поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 59.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Дана 28.02.2024. године у Суботици

председник Управног одбора
Јован Салатић