

[Посебан колективни уговор за студентски стандард, од 26. маја 2000. године]

На основу члана 123. став 2. тачка 3) Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96,

Републички одбор Синдиката делатности студентског стандарда и Влада Републике Србије закључују

П О С Е Б А Н КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА СТУДЕНТСКИ СТАНДАРД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у установама студентског стандарда чији је оснивач Влада Републике Србије (у даљем тексту: послодавац), из области рада и радних односа, као и међусобни односи учесника Уговора.

На питања и односе који нису уређени овим уговором примењиваће се одредбе закона и Општег колективног уговора.

Члан 2.

Уговор се непосредно примењује у свим установама студентског стандарда у Републици Србији.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених Уговором.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 3.

Поступак и начин заснивања радног односа врши се у складу са законом.

Радни однос заснива се решењем о пријему у радни однос у складу са законом.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 4.

Право и обавеза је запосленог да се стручно оспособљава и усавршава у току трајања радног односа.

Послодавац може да обезбеди запосленом стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом.

3. Одмори и одсуства

Члан 5.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни и недељни одмор у складу са законом и Уговором.

Члан 6.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава:

1) по основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места:

- од I до II групе послова – један радни дан,
- од III до IV групе послова – два радна дана,
- од V до VI групе послова – четири радна дана,
- од VII до VIII групе послова – пет радних дана;

2) по основу услова рада:

- од I до II групе послова – четири радна дана,
- од III до IV групе послова – три радна дана,
- од V до VI групе послова – два радна дана,
- од VII до VIII групе послова – један радни дан;

3) по основу радног искуства:

- до 10 година – један радни дан,
- до 20 година – два радна дана,
- преко 20 година – три радна дана;

4. инвалиду рада и војном инвалиду – три радна дана;

5) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – два радна дана.

Годишњи одмор утврђен у ставу 1. овог члана не може бити дужи од Законом утврђеног максимума

Члан 7.

Поред случајева утврђених Законом о Општим колективним уговором запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступање у брак – 7 радних дана,
- рођење детета – 7 радних дана,
- смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре запосленог, као и смрт лица које живи у заједничком породичном домаћинству запосленог – 5 радних дана,
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 4 радна дана,
- селидба сопственог домаћинства – 4 радна дана,
- полагање стручног или другог испита – 2 радна дана, а највише 6 радних дана у току календарске године,
- учествовање на радним такмичењима која се организују на нивоу општине, града, Републике и Југославије – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Одсуство у случајевима из става 1. алинеје 3. и 4. овог члана не урачунава се у максималан број радних дана плаћеног одсуства у току једне календарске године.

Чланом уже породице у смислу Уговора сматра се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 8.

Ако је од интереса за послодавца запослени има право на неплаћено одсуство дуже од 30 дана али најдуже две године у следећим случајевима:

1. дошколовавање,
2. израда магистарског рада,
3. израда научно-истраживачког рада,
4. израда докторске дисертације.

Запослени има право на неплаћено одсуство из става 1. овог члана и за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

4. Заштита запослених на раду

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове за заштиту на раду у складу са законом, другим прописима којима се уређује заштита на раду и колективним уговором.

III. ЦЕНА РАДА, ЗАРАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

1. Цена рада за најједноставнији рад

Члан 10.

Учесници Уговора сагласни су да при утврђивању цене рада и зарада за запослене полазе од:

- егзистенцијалних потреба запослених и њихових породица,
- оствареног и пројектованог учешће средстава за универзитетско образовање у друштвеном производу,
- оствареног, процењеног и пројектованог учешћа нето зарада у друштвеном производу Републике,
- висине просечних зарада у Републици,
- висине потрошачке корпе за четворочлану породицу,
- раста трошкова живота,
- квалификационе структуре запослених

Члан 11.

Учесници Уговора у поступку преговарања формирају предлог о висини цене рада за најједноставнији рад.

Формирани предлог учесници подносе Влади Републике Србије на разматрање.

Влада Републике Србије доноси коначну одлуку о висини цене рада за најједноставнији рад.

2. Цена рада за типична радна места

Члан 12.

Цена рада за типична радна места утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад утврђена у Уговору помножи са коефицијентима типичних радних места по групама послова, и то:

Група послова	Захтев стручности – послови	Коефицијенат
1	2	3
I	(Не захтева се стручност) - физички радник	2.10
II	(Стручна оспособљеност у трајању до шест месеци – I степен) - спремачица	2.41
	(Стручна оспособљеност у трајању од шест месеци– II степен) - хигијеничар	2.49
III	- вешерка и пегларка	2.56
	- домар, помоћни ложач, курир, радник обезбеђења, магационер, судоперка, портир	2.80
	- помоћни радник у кухињи (Квалификовани радник – III степен)	2.88
IV	- домар, руковалац парних котлова, во- зач, столар, електричар, економ, дак- тилограф, бравар, касир, точилац пи- ћа, магационер, посластичар, конобар	3.74
V	- кувар, пекар, месар, фриго-механичар (Средња стручна спрема – IV степен)	4.05
	- домар, економ, кувар, фриго- механичар, административно- финансијско-књиговодствени радник, посластичар, рецепционар, возач пут- ничког возила, мајстор светла и тона, сценски мајстор	4.21

Група послова 1	Захтев стручности – послови 2	Коефицијенат 3
	- вођа смене	4.52
	- рачуновођа, технички секретар, књи- жничар, шеф службе, референт сара- дник	4.99
VI	(Високо квалификовани радник – V степен)	4,68
	- домар	
	- кувар, пекар	4.90
	- вођа смене	5.06
	- шеф службе	5.15
VII	(Виша школска спрема – VI степен - административно-финансијски рад- ник, програмер, нутрициониста, соци- јални радник у дому, секретар, струч- ни сарадник, референт, шеф службе	5.61
	(Висока школска спрема – VII степен)	
	- правник, економиста, технолог, кус- тос, дизајнер, организатор и реализа- тор програма	6.55
VIII	- уредник програма, уредник трибине, библиотекар, стручни сарадник у до- му, шеф рачуноводства, шеф службе, секретар	6.70
	- васпитач у дому	6.94
	- управник дома, управник ресторана	7.72
	- руководилац сектора	7.80
	- помоћник директора	7.95
	- заменик директора	8.26
IX	- директор установе ученичког ста- ндарда са 10 јединица, директор СКЦ-а и дома културе, директор сту- дентског опоравилишта	8.74
	- директор установе студентског ста- ндарда са 10 до 15 јединица	8.96
	- директор установе студентског ста- ндарда са преко 15 јединица	9.12

3. Зараде

Члан 13.

Зараде запосленог утврђују се на основу цене рада радног места утврђене Уговором, односно појединачним колективним уговором, радног учинка, времена проведеног на раду и остварених резултата рада.

Члан 14.

Зараде се могу исплатити у два дела и то:

- први део у првој половини текућег месеца за претходни месец,
- други део до краја текућег месеца за претходни месец.

4. Увећање зарада

Члан 15.

Зарада запосленог увећава се под условима прописаним Законом о Општим колективним уговором.

5. Накнаде зарада и остала лична примања

Члан 16.

Запослени има право на накнаду зараде по основу одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеним Општим колективним уговором.

Члан 17.

Послодавац може да исплати запосленом јубиларну награду за године рада проведене у установи.

Јубиларном годином рада сматра се свака навршена 10, 20. и 30. година рада у установи.

Јубиларна награда износи 50% просечне нето зараде која се исплаћује у установи у месецу који претходи месецу у коме се награда исплаћује.

Члан 18.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. ублажавања последица елементарних непогода на неосигураном стамбеном објекту запосленог;
6. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
7. помоћ породици за случај смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга.

Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 до 6. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине три просечне нето зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 19.

Послодавац може, уз исплату месечне зараде запосленима, да обезбеди средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор у износу од најмање 0,2% на масу средстава исплаћених на име зарада запослених.

Услове и критеријуме за коришћење ових средстава утврђују послодавац и синдикална организација у појединачном колективном уговору.

IV. ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 20.

На дисциплинску и материјалну одговорност запослених примењују се одредбе закона и појединачног колективног уговора.

Члан 21.

Тежина штетне последице за коју се изриче мера престанка радног односа утврђује се појединачним колективним уговором.

Члан 22.

Послодавац може, по захтеву запосленог, да умањи висину накнаде штете највише до једне половине штете, ако би наплата штете у пуном

износу довела до угрожености подмиривања основних потреба запосленог и његове породице, у складу са појединачним колективним уговором.

Члан 23.

Запослени се може привремено удаљити са радног места или из установе у случајевима утврђеним законом и само у околностима утврђеним појединачним колективним уговором.

V. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 24.

Послодавац је дужан да синдикату омогући услове за рад у складу са Законом и Општим колективним уговором.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 25.

Спорови који настану при закључивању, изменама и допунама Уговора, као и при његовој примени, решавају се пред арбитражом.

Члан 26.

Арбитража из члана 25. Уговора састоји се од три члана од којих по једног бирају учесници Уговора, а трећег члана споразумно одређују из реда признатих стручњака који је истовремено и председник арбитраже.

Арбитража своје одлуке доноси већином гласова пошто саслуша странке у спору и изврши увид у потребну документацију.

Арбитража се образује за време од две године.

Члан 27.

Одлуку о спорном питању арбитража доноси у року од 15 дана од када је покренут спор.

Арбитража се може одредити накнада за рад.

Члан 28.

Арбитража своју одлуку саопштава усмено странкама у спору, а писмену одлуку доставља у року од три дана од дана усменог саопштења.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 29

Уговор се закључује на неодређено време, а може престати да важи на основу споразума учесника или отказом.

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

Предлог за измену и допуну Уговора може да поднесе сваки потписник 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 30.

Појединачни колективни уговори усагласиће се са овим уговором, односно закључиће се у року од три месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 31.

Даном ступања на снагу Уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за ученички и студентски стандард ("Службени гласник РС", бр. 43/94, 27/95, 28/95, 9/96 и 28/97).

Члан 32.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а примењиваће се почев од исплате зарада за месец јануар 2000. године

05 број 11-1518/2000

У Београду, 26. маја 2000. године

За Републички одбор
Синдиката делатности
студентског стандарда
председник,
Мирко Сужњевих, с. р.

За Владу
Републике Србије
министар
за више и високо образовање,
проф. др **Јеврем Јањић**, с. р.

[Службени гласник Републике Србије, 56(2000), 19, стр. 565-567]