

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Академија васпитачко-медицинских струковних студија

Број:01-356/20-1

Датум: .25.06.2020.године

Крушевац

На основу члана 3. и 4. 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), Посебног колективног уговора за високо образовање ("Службени гласник РС", број 86 од 6. децембра 2019.) и члана 39.Статута Академије-васпитачко-медицинских струковних студија, Савет Академије-васпитачко-медицинских струковних студија доноси:

ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ АКАДЕМИЈЕ ВАСПИТАЧКО-МЕДИЦИНСКИХ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА

Члан 1.

Брише се преамбула Правилника о раду васпитачко-медицинских струковних студија „На основу тачке 8. алинеја 3. Одлуке о оснивању академије васпитачко-медицинских струковних студије Владе Републике Србије 05 број 02-3151/2019-1 од 04.4.2019. године, члана 3. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14,13/2017.- одлука УС, 113/2107 и 95/2018-аутентично тумачење), Привремени Савет Академије-васпитачко-медицинских струковних студија са седиштем у Крушевцу, на седници одржаној 03.07.2019. године,”

Члан 2.

У члану 1. став 2. након речи „закон“ додају се речи „и Посебан колективни уговор за високо образовање”.

Члан 3.

У члану 8. додају се нови ставови 1. и 2. који гласе:

Наставно особље заснива радни однос у установи, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању.

Ненаставно особље у установи заснива радни однос у складу са законом којим се уређује рад.

Став 1. постаје став 3.

Став 2. постаје став 4.

Став 3. постаје став 5.

Члан 4.

У члану 20. став 1. након речи „време“ додају се речи „по правилу“.

Члан 5.

У члану 30. став 1. мењају се тачке 1., 2., 3., 4. и 5. и оне гласе:

1) доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
- за врло успешне резултате - 3 радна дана,
- за успешне резултате - 2 радна дана.

2) услова рада:

- рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
- отежани услови рада, у складу са актом установе - 1 радни дан;

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) образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана;
- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана;
- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године - 2 радна дана;
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) других критеријума:

- запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености - 4 радна дана;
- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота - 4 радна дана.

после става 1. додају се нови ставови који гласе:

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ: који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, када сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а 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.

став 2. постаје став 5. у ставу 5. овог Члана број 36 замењује се бројем 35.

став 3. постаје став 6

став 4 постаје став 7.

Члан 6.

У члану 33. став 1. број 7 замењује се бројем 5.

У истом Члану додају се нове тачке и то:

- после тачке 6. додају се нове тачке 7., 8. и 9. које гласе:

- полагања стручног или другог испита - од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
- учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл. - 7 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана.

Члан 7.

После става 1. додају се тачке:

- дошколовања - од 30 дана до једне године;
- учешћа у научноистраживачком, односно уметничко истраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта - до годину дана.

После става 1. додаје се нови став који гласи:

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, ако то не ремети процес рада.

Став 2. постаје став 3.

Став 3. постаје став 4.

Члан 8.

После члана 38. додаје се нови члан 38а који гласи:

Основицу за обрачун и исплату основне месечне плате запослених утврђује
Влада.

Члан 9.

Члан 41. се мења и он гласи:

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

Плата утврђена у смислу става 1. овог члана, исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

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 и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Члан 10.

Члан 44. се мењаа и он гласи:

Запослени има право на додаток на плату, у складу са законом:

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. за време проведено у радном односу (минули рад) - у висини 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену 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.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат додатка на плату не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, у складу са законом.

Члан 11.

Након става 1. лана 46. додаје се став 2. и 3. који гласе:

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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 12.

Члан 55. се мења и он гласи:

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**, 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 члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

3. **накнаду штете због повреде на раду** или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;

4. **солидарну помоћ** у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;

- привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;

- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;

5. **јубиларну награду** у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу, у износу:

- пола просечне плате - за 10 година рада,

- једне просечне плате - за 20 година рада,

- једне и по просечне плате - за 30 година рада.

Исплата јубиларних награда се врши једном годишње на дан установе.

Просечном платом из тач. 4 и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу у односу на месец исплате

солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Члан 13.

Члан 56 се мења и он гласи:

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ утврђен општим актом;
2. деци запосленог, старости до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
4. запосленима обезбеди систематске прегледе.

Члан 14.

Након члана 56. додаје се нови члан 56а. који гласи:

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу. О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године

Члан 15.

Члан 79. се брише а након члана 78. додају се нови чланови:

Члан 78а.

Програм доноси орган управљања установе, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана утврђивања предлога Програма, достави предлог Програма репрезентативном синдикату на мишљење.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предлогу Програма у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и предлоге синдиката и да о свом ставу обавести синдикат у року који не може бити дужи од 30 дана.

Члан 78б.

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 орган управљања установе на предлог репрезентативног синдиката у установи.

Комисија из става 1. овог члана има три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Члан 78в.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу следећих критеријума:

1. рада оствареног у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

Члан 78г.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - за сваку годину - 1 бод,
 - за сваку годину у установи - 0,75 бодова;
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - за високо образовање - од 25 до 35 бодова,
 - за више образовање - 20 бодова,
 - за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
 - за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
 - за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;
3. резултати рада:
 - 1) однос према радним обавезама и пословима
 - реализација програма и задатака - 1 бод,
 - однос према другим запосленима - 1 бод,
 - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
 - 2) учествовање на такмичењима
 - остварени резултати - I место - 3 бода;
 - II место - 2 бода и
 - III место - 1 бод.
 - 3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:
 - објављени радови - од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,
 - стручни радови - 1 бод,
 - издавање уџбеника - 1 бод;
4. имовно стање - у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):
 - укупна примања домаћинства по члану од 70-100% републичког просека - 2 бода,
 - укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
 - укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;
5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:
 - особа са инвалидитетом - 5 бодова,
 - хронични и тешки болесник - 3 бода,

- запослени који болује од професионалне болести наведене у акту установе о процени ризика на радном месту - 2 бода;

6. број деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:

- једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод,

- двоје малолетне деце или деце на редовном школовању - 3 бода,

- троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу укупног броја бодова, почев од најмањег ка највећем броју бодова.

Члан 78д.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 31. Уговора оствари најмањи број бодова.

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

Поред критеријума из члана 31. Уговора, послодавац може, у складу са специфичностима установе, утврдити додатне критеријуме у колективном уговору код послодавца, уз претходну сагласност репрезентативног синдиката у установи.

Члан 78ђ.

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати без његове/њене сагласности:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;

2. запосленом самохраном родитељу;

3. запосленом - родитељу деце са инвалидитетом - родитељу који има статус "родитељ неговатељ";

4. ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова;

5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Члан 78е.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца 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, ако законом није другачије одређено.

Члан 16.

Након Члана 81. додаје се нови члан 81а. који гласи:

Члан 81а.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из став 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Општим актом, односно колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 17.

Након члана 87. додају се нови чланови:

Члан 87а.

При организовању и спровођењу штрајка, штрајкачки одбор и запослени морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 87б

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

Члан 87в.

Штрајкачки одбор 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 упуту послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 87г.

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

Члан 87д.

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

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

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

Члан 87ђ.

Запослени у установи имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под слободним условима, да се придржавају статута и аката синдиката.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се статутом синдиката.

Члан 87е.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог (који је члан синдиката) и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са статутом синдиката;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
3. одбије износ од плате запосленог (уз претходну сагласност запосленог) и изврши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (нпр.: штрајкачки фонд, фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

Члан 87ж.

Послодавац је дужан да осигура синдикалној организацији установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора следеће услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;
3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за
4. редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
5. постављање огласне табле у установи доступне највећем броју запослених.

Члан 87з.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката у установи присуствовање седницама органа управљања и стручних органа у установи, и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату у установи доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, председник синдикалне организације из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 87и.

Послодавац 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 синдикат.

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, уз приложен позив синдиката.

Послодавац је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

87ј.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

1. када 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 87к.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника синдикалне организације, чланове органа синдиката, председника градског, покрајинског и републичког одбора, председника регионалног центра) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Члан 87л.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду, односно решењем друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој врсти и степену стручне спреме.

Члан 87љ.

Репрезентативни синдикат у установи има право да од послодавца захтева писане информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу по тим питањима писмено обавести послодавца.

Послодавац је дужан да на писмени захтев обавештава репрезентативни синдикат у установи о свом раду и о пословању установе, а нарочито о: програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, годишњем извештају о извршеном плану рада, структури остварених прихода и подацима за обрачун финансирања плата од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу плата у трошковима пословања установе, кретању и променама плата, подацима о просечној плати и исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама и о другим питањима у складу са постигнутим споразумом и општим актима.

Члан 18.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења од стране Савета Академије васпитачко-медицинских струковних студија



Председник Савета Академије

др Милутин Ђуричковић