

Na osnovu člana 123. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 38/95, 17/01 i 114/03) i člana 30. I 54. Statuta Samostalne demokratske srpske stranke (u daljem tekstu: Stranka), predsednik Samostalne demokratske srpske stranke donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, organizacija rada, radno vreme, plate, naknade plate, prestanak ugovora o radu, zaštita prava radnika i druga pitanja u vezi rada i radnih odnosa radnika zaposlenih u Samostalnoj demokratskoj srpskoj stranci.

Član 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primenjuju odredbe Zakona o radu.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vreme, osima ako zakonom nije drugačije određen.

Ako ugovorom o radu nije određeno vreme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vreme.

Član 4.

Ugovor o radu može se izuzetno sklopiti na određeno vreme za zasnivanje radnog odnosa, čiji je prestanak unapred utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Na sklapanje više uzastopnih ugovora o radu na određeno vreme, primenjuju se ograničenja i uslovi iz Zakona o radu.

Član 5.

Ugovor o radu na određeno vreme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

Ako radnik ostane raditi i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vreme.

Član 6.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Predsednik Stranke na vlastitu inicijativu ili na predlog predsednika Izvršnog odbora Stranke ili generalnog sekretara Stranke.

Predsednik Stranke sklapa ugovor o radu na strani poslodavca sa radnikom koji zasniva radni odnos.

Član 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i obavezno sadrži delove propisane Zakonom o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, radniku se pre početka rada uručuje pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu.

U roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, radniku se mora uručiti primerak prijave na obavezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Član 8.

Pre sklapanja ugovora o radu, stručne i druge radne sposobnosti mogu se utvrditi prethodnom proverom znanja i sposobnosti.

Prethodna provera može se obaviti primenom odgovarajućih tekstova, obavljanja određenih poslova, uvidom u objavljene stručne radove i sl.

Član 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od 6 meseci.

Član 10.

Za praćenje i ocenu probnog rada radnika, može se imenovati posebna stručna komisija od tri člana, koji moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao radnik čije se sposobnosti proveravaju.

Stručna komisija iz prethodnog stava, prati i utvrđuje rezultate i ocenjuje sposobnosti radnika za vreme probnog rada.

Član 11.

Najkasnije pet dana pre isteka probnog rada, stručna komisija iz prethodnog člana, dužna je dati svoje mišljenje i ocenu o rezultatima radnika za vreme probnog rada.

Ukoliko je ocena stručne komisije negativna takvom radniku otkazuje se ugovor o radu.

Član 12.

Lice koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo, može se u Stranci zaposliti kao pripravnik.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vreme, najduže do godinu dana.

Dužina trajanja pripravničkog staža utvrđuje se prema stepenu stručne spreme i to:

- za poslove do zaključno IV stepena stručne spreme – najviše 6 meseci,
- za poslove VI stepena stručne spreme – najviše 9 meseci,
- za poslove VII stepena stručne spreme – najviše 12 meseci.

Član 13.

Pripravnik ostvaruje pravo na platu u visini od 80% plate radnog mesta za koje se osposobljava.

Član 14.

Proveru znanja i osposobljenost pripravnika za samostalan rad provodi komisija koju čine predsednik i dva člana, a imenuje ih predsednik Stranke.

Predsednik i članovi komisije iz prethodnog stava ne mogu imati niži stepen stručne spreme od pripravnika čije znanje i sposobnost proveravaju.

Komisija je obavezna osam dana pre isteka pripravničkog staža dati pismeno obaveštenje o znanju i sposobnosti pripravnika.

Član 15.

Stranka može, lice koje je završilo školovanje za određeno zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad), dati pod uslovima utvrđenim zakonom.

Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

III ORGANIZACIJA RADA

Član 16.

Rad radnika zapolenih u Stranci organizuje se u okviru Generalnog sekretarijata, kao stručnog i operativnog tela Stranke.

Radom Generalnog sekretarijata rukovodi generalni sekretar Stranke.

Član 17.

U Generalnom sekretarijatu obavljaju se, za potrebe Skupštine, Glavnog odbora i Izvršnog odbora Stranke sledeći:

- stručno – politički poslovi
- organizacioni poslovi
- administrativno-tehnički poslovi
- finansijski poslovi
- protokolarni poslovi
- informativni poslovi (odnosi s javnošću)
- poslovi političkog marketinga
- personalni poslovi
- i drugi poslovi u skladu sa Statutom.

Član 18.

Unutrašnja organizacija i sistemaizacija radnih mesta u Generalnom sekretarijatu, urediće se posebnim pravilnikom koji donosi generalni sekretar Stranke, uz saglasnog Glavnog odbora Stranke.

IV RADNO VREME

Član 19.

Puno radno vreme iznosi 40 sati nedeljno.

Predsednik stranke , svojom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena.

Radno vreme je u pavilu jednokratno i organizuje se u radnoj nedelji, od ponedeljka do petka, ali se može pema potrebama prilagođavati i usklađivati sa specifičnostima poslova u skladu sa obavljanjem konkretnih stranačkih aktivnosti.

Član 20.

U slučajevima utvrđenim zakonom i u slučajevima proisteklim iz prirode posla, u skladu sa specifičnim aktivnostima Stranke , radniku se može odrediti da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 10 sati nedeljno.

Trudnica, majka s detetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s detetom do 6 godina starosti, može raditi prekovremeno samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 21.

Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi neposredni rukovodilac radnika.

Rad duži od punog radnog vremena smatra se posebnim uslovima rada, koji se obavezno uzima u obzir pri utvrđivanju obima prava radnika na platu, slobodne dane, godišnji odmor i drugo.

Član 22.

Rad u vremenu između 22,00 sata uveče i 6,00 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Član 23.

Noćni rad ne može se narediti radniku mlađem od 18 godina, kao i trudnici, majci deteta do tri godine starosti, samohranom roditelju do šest godina starosti, roditelju troje i više maloletne dece do deset godina starosti, roditelju invalidnog deteta, radniku invalidu i radniku koji se stara o težem invalidu u porodičnom domaćinstvu.

Radnici iz prethodnog stava mogu raditi noću samo ako daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V ODMORI I DOPUSTI

Član 24.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (pauzu) u trajanju od 30 minuta.

Vreme korišćenja odmora iz prethodnog stava, svojom odlukom utvrđuje predsednik Stranke.

Član 25.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Član 26.

Radnik ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Nedeljni odmor se u pravilu koristi nedeljom, a ako je potrebno da radnik radi i nedeljom, mora mu se za svaku radnu nedelju osigurati jedan dan odmora.

Član 27.

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najviše 30 radnih dana.

Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora, ako je rad organizovan u manje od šest radnih dana u nedelji.

Član 28.

Dužina godišnjeg odmora za svakog radnika određuje se sabiranjem osnovice od 18 radnih dana i broja radnih dana ostvarenih na osnovu sledećih merila:

1. Uslovi rada:

- rad na poslovima otežanim ili posebnim uslovima rada 2 dana,
- rad u smena 1 dan,

2. Složenost poslova:

- rad na poslovima za koje se traži visoka ili viša stručna sprema 3 dana,
- rad na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema,
VKV ili KV 2 dana,
- rad na poslovima za koje se traži osnovna škola 1 dan

3. Dužina radnog staža:

- do 5 godina..... 1 dan,
- od 5 godina do 10 godina 2 dana,
- od 10 godina do 15 godina 4 dana,
- od 15 godina do 20 godina 6 dana,
- od 20 godina do 25 godina 8 dana,
- preko 25 godina 10 dana

4. Posebni socijalni uslovi:

- roditelju, usvojiocu ili staratelju za svako maloletno dete, po 1 dan,
- samohranom roditelju za svako maloletno dete po..... 2 dana,
- roditelju, usvojiocu ili staraocu za hendikepirano dete 3 dana,
- invalidu rada ii invalidu s preko 50% invalidnosti 4 dana,

5. Doprinos radnika na radu

- po oceni neposrednog rukovodioca do 3 dana

Član 29.

Dužinu godišnjeg odmora za pojedinog radnika, prema merilima iz prethodnog člana i Plan korišćenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu utvrđuje generalni sekretar Stranke u dogovoru sa predsednikom Stranke.

Član 30.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duže od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest meseci neprekidnog rada.

Ako radnik ne stekne pravo na godišnji odmor pod uslovima iz prethodnog stava ili mu prestane radni odnos pre završetka šestomesečnog roka iz prethodnog stava, ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svakih navršenih mesec dana rada.

Član 31.

Na osnovu utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora i dužine godišnjeg odmora, neposredni rukovodilac donosi rešenje za svakog pojedinog radnika i uručuje ga radniku najmanje 15 dana pre korištenja godišnjeg odmora.

Član 32.

Radnik ima pravo godišnji koristiti u dva dela, tako da prvi deo, u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno, mora koristiti u toku kalendarske godine za koju je ostvario pravo na godišnji odmor.

Drugi deo godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. Juna iduće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obavezu da o tome obavesti neposrednog rukovodioca najmanje tri dana pre korištenja.

Član 33.

Radnik, u toku kalendarske godine ima pravo na dopust uz naknadu plate (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne lične potrebe i to:

- sklapanje braka..... 5 dana,
- rođenje deteta..... 5 dana,
- smrt deteta ili unuka, supružnika, usvojioca ili usvojenika, roditelja, očuha ili maćehe, staratelja 5 dana,
- smrt braće ili sestara, deda ili bake, roditelja, supružnika i drugih srodnika u pobočnoj liniji do trećeg stepena..... 3 dana,
- Selidbe 3 dana,
- odlazak u vojsku deteta..... 3 dana,
- polaganje stručnog ispita 3 dana,
- teže bolesti ili lečenje člana uže porodice..... 3 dana,
- većih oštećenja objekata za stanovanje usled elementarne nepogode 5 dana,
- stručnih ili studijskih putovanja te učestvovanja na sportskim i kulturnim priredbama 2 dana, dobrovoljnog davanja krvi 2 dana.

Član 34.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana, u slučajevima:

- nege člana uže porodice,
- gradnje ili popravke kuće ili stana,
- lečenja na vlastiti trošak,
- putovanja ili boravka u inostranstvu,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacija na vlastiti trošak,
- i u drugim opravdanim slučajevima

Radniku se izuzetno može odobriti neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana ali ne dužem od šest meseci.

Za vreme neplaćenog dopusta prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom miruju.

Član 35.

Plaćeni dopust ili neplaćeni dopust radnika odobrava predsednik Stranke.

VI OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE RADNIKA

Član 36.

Radnik je dužan lično obavljati preuzeti posao u skladu s prirodom i vrstom posla prema uputama neposrednog rukovodioca.

Član 37.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, Statuta, ovog Pravilnika i drugih opštih akata Stranke kao i ugovora o radu.

Član 38.

Pre početka rada radniku se omogućuje da se upozna sa propisima o radnim odnosima i zaštiti na radu, a upozna se sa sigurnim načinom rada i s organizacijom rada.

Radniku se moraju obezbediti uslovi za siguran rad.

Član 39.

U slučaju potrebe organizacije rada i vanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamene nekog radnika, povećanje obima posla koji se nije mogao predvideti i drugih sličnih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 30 dana.

VII ODGOVORNOST RADNIKA

Član 40.

U slučaju da radnik krši obaveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim opštim aktima Stranke kao i ugovorom o radu, predsednik Stranke može, pod uslovom i na način utvrđen zakonom, radniku otkazati ugovor o radu.

Član 41.

U slučaju otkaza ugovora o radu uslovljenog skrivljenim ponašanjem radnika, neposredni rukovodilac je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obaveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavljanja kršenja tih obaveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da se to učini.

Član 42.

Obaveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju naročito teške povrede obaveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge naročito važne činjenice usled koje nastavak radnog odnosa nije moguć.

Pre otkazivanja uslovljenog skrivljenim ponašanjem radnika, mora se omogućiti radniku da iznese svoju odbranu, osim u slučajevima prethodnog stava.

Član 43.

Radnik krši obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom u sledećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla,
- učestalo kašnjenje na posao,
- fizički napad na drugog radnika ili funkcionera stranke,
- skrivljeno izvršavanje radnih obaveza znatno ispod proseka.

Član 44.

Naročito teškim povredama obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom smatraju se:

- svesno neizvršenja obaveza iz ugovora o radu,
- zloupotreba bolovanja,
- kazneno delo u vezi sa radnim odnosom,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda službene tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vreme rada,
- krađa materijala, inventara, dokumenata ili drugih stvari u vlasništvu Stranke,
- ostale naročito teške povrede obaveza iz radnog odnosa.

Član 45.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti ugovor o radu prestaje otkazom (lično uslovljen otkaz).

Član 46.

Radniku koji na radu, ili u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu dužan je tu štetu nadoknaditi u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Ako se šteta ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi tačno utvrđivanje štete prouzrokovalo nesrazmerne troškove, ona se može utvrditi u paušalnom iznosu.

VIII PLATA I NAKNADA PLATE

Član 47.

Radniku pripada plata za izvršeni rad na osnovu odredbi ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Član 48.

Plata radnika sastoji se od:

- osnovne plate,
- dodatka na radni staž,
- dodatak na posebne uslove rada,
- stimulativnog dela plate,

Platom se smatra plata u bruto iznsu.

Član 49.

Osnovna plata radnika za puno radno vreme na određenim poslovima na kojima radnik radi utvrđuje se množenjem obračunske osnovice s koeficijentom složenosti poslova radnog mesta.

Član 50.

Koeficijentom složenosti izražava se vrednost radnog mesta s obzirom na složenost posla i kvalifikaciju ili stručnu spremu koja se traži za njegovo obavljanje, uz pretpostavljene normalne uslove rada.

Koeficijenti složenosti predstavljaju relativnu vrednost određenog radnog mesta u odnosu na radno mesto na kojem su poslovi najjednostavniji i utvrđuju se u rasponu od najnižeg do najvišeg u odnosu 1:6.

Koeficijenti složenosti za pojedina radna mesta utvrđuju se u tarifnom prilogu, koji je sastavni deo ovog Pravilnika.

Član 51.

Osnovna plata radnika povećava se 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Član 52

Osnovna plata radnika zbog posebnih uslova rada povećava se:

- za rad noću(od 22,00 do 6,00) 35%
- za rad duži od punog radnog vremena 50%
- za rad u dane državnih praznika i neradne dane određene zakonom.....50%

Prava ostvarena po različitim osnovima iz prethodnog stava se sabiraju.

Član 53.

Za ostvarene natprosečne rezultate rada i naročito zalaganje u radu, neposredni rukovodilac može osnovnu platu pojedinog radnika povećati do 20%.

Za ostvarene rezultate rada ispod proseka neposredni rukovodilac može, osnovnu platu pojedinog radnika smanjiti do 20%.

Član 54.

Radnik ima pravo na naknadu plate u vreme dok ne radi u sledećim slučajevima:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih praznika i neradnih dana određenih zakonom,
- bolovanja,
- obavljanja neplaćene funkcije predstavničkom telu lokalne ili regionalne samouprave ili manjinske samouprave,
- prekid rada bez krivice radnika.

Član 55.

Za vreme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plate u visini plate kao da je radio.

Član 56.

Naknada plate u slučaju bolovanja ili nege člana uže porodice, kada se prema propisima o zdravstvenom osiguranju, isplaćuje na teret Stranke, iznosi 95% osnovice određene propisima o zdravstvenom osiguranju, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Član. 57.

Naknada plate u ostalim slučajevima iz člana 54. ovog Pravilnika utvrđuje se u visini prosečne plate isplaćene prethodna tri meseca ili plate iz prethodnog meseca ako je to za radnike povoljnije

Član 58.

Plata se isplaćuje nakon obavljenog rada, jedanput u mesecu.

Plata se za prethodni mesec isplaćuje najkasnije do 15. u narednom mesecu.

Prilikom isplate plate i naknade plate radniku se mora uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plate ili naknade plate.

Član 59.

Materijalna prava radnika utvrdiće se posebnim opštim aktom Stranke.

Do donošenja posebnog opšteg akta iz prethodnog stava neposredno će se primenjivati odredbe Zakona.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 60.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vreme,
3. kada radnik navrší 65. godina života i 20. godina staža osiguranja, ako se radnik i Stranka drugačije ne dogovore,
4. ako radnik ostvari mirovinu zbog opšte nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Stranke,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda

Član 61.

Sporazumom o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Član 62.

Ugovor o radu mogu otkazati Stranka i radnik, u slučajevima i uslovima utvrđenim Zakonom.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti radniku kome se otkazuje ugovor o radu.

Član 63.

U slučajevima redovnog otkaza , na trajanje otkaznog roka primenjuju se odredbe zakona.

X ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 64.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa obavezno se dostavljaju radniku u pisanom obliku sa poukom o pravnom leku.

Član 65.

Radnik koji smatra da mu je povređeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povređeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podneti zahtev za zaštitu prava.

Član 66.

O zahtevu za zaštitu prava radnika odlučuje Predsedništvo Stranke.

Ako u roku od 15 dana od podnošenja zahteva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Član 67.

Ugovoro o radu, otkaz i druge odluke o ostvarivanju prava i obaveze radnika iz radnog odnosa, radniku se dostavljaju neposrednom predajom uz njegov potpis.

Radniku se pojedninačni akti iz prethodnog stava mogu dostaviti i putem pošte, na adresu na koju je prijavio

Član 68.

U slučaju odbijanja prijema pojedinačnog akta iz prethodnog člana ili nepoznate adrese, akt će se objaviti na oglasnoj tabli Stranke, a dostavljanje će se smatrati izvršenim protekom roka od osam dana od objavljivanja.

XI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 69.

Ovaj Pravilnik se može menjati i dopunjavati na način određen Statutom Stranke.

Član 70.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Stranke.

Broj: 01-01-43-2004.

Datum donošenja: 12.06.2004.

Datum objavljivanja: 12.06.2004.

P R E D S E D N I K

dr. Vojislav Stanimirović