

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA VISOKO OBRAZOVANJE

("Sl. glasnik RS", br. 86/2019)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Posebnim kolektivnim ugovorom za visoko obrazovanje (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u visokoškolskim ustanovama čiji je osnivač Republika Srbija (u daljem tekstu: Republika), odnosno autonomna pokrajina, (u daljem tekstu: Osnivač), kojima se sredstva za plate obezbeđuju u budžetu Republike, postupak zaključivanja, izmena i dopuna ovog Ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika Ugovora.

Član 2

Ugovor se neposredno primenjuje na visokoškolskoj ustanovi (u daljem tekstu: ustanova) iz člana 1. Ugovora.

Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.

Opštim aktom kod poslodavca mogu se utvrditi i veća prava zaposlenih od prava utvrđenih Ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena Ugovorom, u skladu sa zakonom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i lica koje ispunjava uslove propisane zakonom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta (u daljem tekstu: pravilnik).

Pravilnik donosi organ poslovođenja uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja i nakon zatraženog mišljenja reprezentativnog sindikata u ustanovi.

Reprezentativan sindikat iz stava 2. ovog člana je dužan da u roku od sedam dana od dana dostavljanja da mišljenje na predlog pravilnika.

Ako reprezentativni sindikati ne dostave mišljenje na predlog pravilnika u roku iz stava 3. ovog člana, smatraće se da nemaju primedbi na isti.

Član 4

Nastavno osoblje zasniva radni odnos u ustanovi, po postupku i na način propisan Zakonom o visokom obrazovanju.

Nenastavno osoblje u ustanovi zasniva radni odnos u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Član 5

Poslodavac je dužan da o prijemu novozaposlenog u radni odnos informiše reprezentativni sindikat u ustanovi.

Poslodavac je dužan da na početku svake kalendarske godine, najkasnije do kraja januara, dostavi reprezentativnom sindikatu u ustanovi spisak zaposlenih i obaveštenje o prijemu u radni odnos zaposlenih u prethodnoj godini.

Spisak iz stava 2. ovog člana mora da sadrži: ime i prezime zaposlenog, organizacionu jedinicu, osnovni koeficijent za obračun plate, naziv radnog mesta i stručnu spremu zaposlenog.

III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 6

Pravo i obaveza zaposlenog je da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sopstvenih sredstava ustanove i iz drugih izvora, a na osnovu plana obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u ustanovi.

IV RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 7

Puno radno vreme zaposlenog iznosi, po pravilu, 40 časova.

2. Nepuno radno vreme

Član 8

Nepuno radno vreme jeste radno vreme koje je kraće od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom.

3. Skraćeno radno vreme

Član 9

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, na osnovu akta o proceni rizika i radne okoline ustanove, utvrđuju se poslovi na kojima se rad

obavlja sa skraćenim radnim vremenom, zbog teških, napornih i po zdravlje štetnih uslova rada.

4. Prekovremeni rad

Član 10

Na zahtev poslodavca zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

5. Raspored radnog vremena

Član 11

Godišnjim programom rada ustanove utvrđuje se raspored radnog vremena.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 12

Zaposleni u ustanovi koriste godišnji odmor, po pravilu, za vreme semestarskog, trimestarskog raspusta i završetka nastave u bloku.

Za vreme semestarskog raspusta nastavno osoblje može biti angažovano u obavljanju isključivo nastavno-naučnih poslova, odnosno nastavno-umetničkih poslova.

Član 13

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se opštim aktom poslodavca, tako što se zakonski minimum od 20 dana uvećava po osnovu:

1. doprinosa na radu:

- za ostvarene izuzetne rezultate - 4 radna dana,
- za vrlo uspešne rezultate - 3 radna dana,
- za uspešne rezultate - 2 radna dana.

2. uslova rada:

- rad sa skraćenim radnim vremenom - 3 radna dana,

- redovan rad subotom, nedeljom i rad noću - 2 radna dana,
- otežani uslovi rada, u skladu sa aktom ustanove - 1 radni dan;

3. radnog iskustva:

- od 5 do 10 godina rada - 2 radna dana,
- od 10 do 20 godina rada - 3 radna dana,
- od 20 do 30 godina rada - 4 radna dana,
- preko 30 godina rada - 5 radnih dana;

4. obrazovanja i osposobljenosti za rad:

- za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena, odnosno na osnovnim studijama na fakultetu u trajanju od najmanje četiri godine po propisima koji su uređivali visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 4 radna dana;
- za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena, odnosno na osnovnim studijama na fakultetu u trajanju od tri godine prema propisima u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, za više obrazovanje i za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 3 radna dana;
- za srednje obrazovanje u trajanju od tri i u trajanju od četiri godine - 2 radna dana;
- za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine - 1 radni dan;

5. drugih kriterijuma:

- zaposlenom: osobi sa invaliditetom, samohranom roditelju maloletnog deteta, roditelju sa dvoje ili više maloletne dece, zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete sa teškim stepenom psihofizičke ometenosti - 4 radna dana;
- zaposlenom muškarcu sa preko 55 godina života i zaposlenoj ženi sa preko 50 godina života - 4 radna dana.

Samohranim roditeljem u smislu ovog ugovora smatra se roditelj: koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, kada sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava.

Roditelj će se smatrati samohranim i u slučaju kada je drugi roditelj potpuno ili trajno nesposoban za privređivanje, a nije stekao pravo na penziju ili kada se drugi roditelj nalazi na izdržavanju kazne zatvora duže od šest meseci.

Ne smatra se u smislu ovog ugovora samohranim roditelj koji po prestanku ranije bračne, odnosno vanbračne zajednice, zasnuje novu bračnu, odnosno vanbračnu zajednicu.

Godišnji odmor po svim gore utvrđenim kriterijumima ne može trajati duže od 35 radnih dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 14

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu plate u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u slučaju:

1. sklapanja braka - 5 radnih dana;
2. porođaja supruge - 5 radnih dana;
3. teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana;
4. zaštite od otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 5 radnih dana;
5. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog mesta - 2 radna dana;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto - 3 radna dana;
7. polaganja stručnog ili drugog ispita - od 1 do 5 radnih dana, u zavisnosti od trajanja polaganja ispita;
8. učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, programima obrazovanja za sindikalne aktivnosti i sl. - 7 radnih dana;
9. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučaju:

1. smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;
2. dobrovoljnog davanja krvi - 2 uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, vanbračni drug, deca rođena u braku i van braka, rođeni braća i sestre, braća i sestre po ocu i majci, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 15

Na osnovu saglasnosti stručnog organa ustanove, a u skladu sa planom obavljanja poslova u ustanovi, poslodavac može da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo, ukoliko ne remeti proces rada, u slučaju:

1. doškoloavanje - od 30 dana do jedne godine;
2. učešća u naučnoistraživačkom, odnosno umetničko istraživačkom projektu - do okončanja projekta;
3. izrade doktorske disertacije, odnosno dokorskog umetničkog projekta - do godinu dana.

Poslodavac može zaposlenom na lični zahtev odobriti neplaćeno odsustvo za lečenje člana uže porodice van mesta boravka ili u inostranstvu do jedne godine, ako to ne remeti proces rada.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

VI PLATE I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

Član 16

Osnovicu za obračun i isplatu osnovne mesečne plate zaposlenih utvrđuje Vlada.

Član 17

Plate se utvrđuju na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, u skladu sa zakonom.

Plata utvrđena u smislu stava 1. ovog člana, isplaćuje se za rad u punom radnom vremenu, odnosno radnom vremenu koje se smatra punim.

Ukoliko je osnovna plata zaposlenog, koja je utvrđena na osnovu osnovice za obračun plata i koeficijenta iz propisa o koeficijentima za obračun i isplatu plata, za puno radno vreme i ostvareni standardni radni učinak, manja od minimalne zarade, osnovna plata zaposlenog utvrđena na napred opisan način isplaćuje se u visini minimalne zarade.

2. Dodaci na platu

Član 18

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu, u skladu sa zakonom:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
2. za rad noću - 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenta;
3. za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
4. za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) - u visini 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavcem, u smislu ovog člana, smatra se predškolska ustanova, osnovna i srednja škola, visokoškolska ustanova (uključujući i naučne institute u sastavu univerziteta) i ustanova učeničkog i studentskog standarda na teritoriji Republike i to kao ustanove koje su utvrđene odgovarajućom mrežom ustanova kao planskim aktom koji donosi osnivač, odnosno konkursom koji se raspisuje svake školske godine za upis, odnosno prijem u ove ustanove u skladu sa odgovarajućim zakonom, imajući u vidu jedinstveni sistem prosvete, koje se finansiraju iz budžetskih sredstava.

Osnovica za obračun dodataka na platu iz stava 1 ovog člana je proizvod osnovice za obračun plate i koeficijenta iz propisa kojim se utvrđuju koeficijenti za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat dodatka na platu ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja, u skladu sa zakonom.

Član 19

Plata se isplaćuje najmanje jednom mesečno, a najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Plata se može isplaćivati u dva jednaka dela, i to:

- prvi deo do 15, za prethodni mesec i
- drugi deo do kraja meseca, za prethodni mesec.

3. Naknada plate

Član 20

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje prema odredbama zakona kojim se uređuje rad za vreme provedeno na godišnjem odmoru, plaćenom odsustvu i državnom prazniku.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci u skladu sa zakonom i Ugovorom, u slučaju:

1. stručnog usavršavanja;
2. odazivanja na poziv državnih organa, organa teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana.

Član 21

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1. u visini od 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u

skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2. u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

4. Naknada troškova

Član 22

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova za:

1. dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;

2. vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3. vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2. ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu 4* i više kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati, zaposlenom pripada naknada iz stava 2. ovog člana u visini od 50% dnevnice, a za trajanje duže od 12 sati, pun iznos dnevnice.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se može pre službenog puta isplatiti akontacija troškova za službeni put.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe u visini 30% cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru, ukoliko postoji potreba poslodavca da zaposleni koristi sopstveno vozilo.

5. Druga primanja

Član 23

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom:

1. otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini trostrukog iznosa poslednje isplaćene plate zaposlenog, s tim da tako isplaćena otpremnina ne

može biti niža od tri prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca, u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

Isplata otpremnine vrši se u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa;

2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova koji priznaje Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;

3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja na način i u visini utvrđenoj opštim aktom poslodavca;

4. solidarnu pomoć u slučaju:

- nastanka trajne teške invalidnosti, u visini dve prosečne plate, jednom u toku kalendarske godine;

- privremene sprečenosti za rad usled bolesti ili povrede na radu duže od tri meseca, u visini jedne prosečne plate jednom u toku kalendarske godine;

- nabavke medicinskih pomagala, hirurških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste, u visini jedne prosečne plate, jednom u toku kalendarske godine;

5. jubilarnu nagradu u godini kada navršši 10, 20 ili 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu, u iznosu:

- pola prosečne plate - za 10 godina rada,

- jedne prosečne plate - za 20 godina rada,

- jedne i po prosečne plate - za 30 godina rada.

Isplata jubilarnih nagrada se vrši jednom godišnje na dan ustanove.

Prosečnom platom iz tač. 4 i 5. ovog člana smatra se prosečna plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći ili isplate jubilarne nagrade, odnosno prosečna zarada u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku u momentu isplate solidarne pomoći ili isplate jubilarne nagrade, ako je to povoljnije po zaposlenog.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug i deca.

Član 24

Poslodavac, iz sopstvenih prihoda, može da:

1. zaposlenoj ženi isplati za Dan žena novčani iznos utvrđen opštim aktom;

2. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti do neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;

3. za zaposlenog ugovori kolektivno osiguranje od posledica nezgoda koje su nastupile za vreme rada, kao i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;

4. zaposlenima obezbedi sistematske preglede.

Član 25

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.

O visini i dinamici isplate nagrade iz stava 1. ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraju svake godine.

6. Uvećanje plate

Član 26

Opštim aktom poslodavca može se utvrditi pravo zaposlenog na uvećanje plate koje se isplaćuje iz ostvarenog sopstvenog prihoda ustanove, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da utvrđuje prihode i rashode i vrši raspodelu sredstava iz stava 1. ovog člana i da o tome obaveštava sindikat.

VII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 27

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: Program).

Program naročito sadrži:

1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;

2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;

3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;

4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;

5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;

6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;

7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Član 28

Program donosi organ upravljanja ustanove, uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata u ustanovi.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana utvrđivanja predloga Programa, dostavi predlog Programa reprezentativnom sindikatu na mišljenje.

Sindikata je dužan da dostavi mišljenje o predlogu Programa u roku od 15 dana od dana prijema predloga.

Poslodavac je dužan da razmotri mišljenje i predloge sindikata i da o svom stavu obavesti sindikat u roku koji ne može biti duži od 30 dana.

Član 29

Određivanje zaposlenog kome se otkazuje ugovor o radu, kao zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, vrši poslodavac na predlog Komisije.

Komisiju iz stava 1. ovog člana čine tri člana, koje imenuje organ upravljanja ustanove na predlog reprezentativnog sindikata u ustanovi.

Komisija iz stava 1. ovog člana ima tri člana od kojih su dva člana iz reda nastavnog osoblja, a jedan iz reda nenastavnog osoblja.

Komisija iz stava 1. ovog člana utvrđuje predlog zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, na osnovu rang liste koju sačinjava u skladu sa kriterijumima utvrđenim ovim ugovorom.

Ukoliko u ustanovi ne postoji reprezentativni sindikat, komisiju iz stava 1. ovog člana imenuje organ upravljanja.

Član 30

Utvrdjivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na istom radnom mestu, vrši se na osnovu sledećih kriterijuma:

1. rada ostvarenog u radnom odnosu;
2. obrazovanja i osposobljenosti za rad;
3. rezultata rada;
4. imovnog stanja;
5. zdravstvenog stanja;
6. broja maloletne dece i dece na redovnom školovanju zaposlenog.

Član 31

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrednuju se bodovima, i to:

1. rad ostvaren u radnom odnosu:

- za svaku godinu - 1 bod,
- za svaku godinu u ustanovi - 0,75 bodova;

2. obrazovanje i osposobljenost za rad:

- za visoko obrazovanje - od 25 do 35 bodova,
- za više obrazovanje - 20 bodova,
- za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 15 bodova,
- za srednje obrazovanje u trajanju od četiri, odnosno tri godine - 10 bodova,
- za osposobljenost za rad u trajanju od dve godine, odnosno obrazovanje za rad u trajanju do jedne godine, odnosno osnovno obrazovanje - 5 bodova;

3. rezultati rada:

1) odnos prema radnim obavezama i poslovima

- realizacija programa i zadataka - 1 bod,
- odnos prema drugim zaposlenima - 1 bod,
- odnos prema studentima (evaluacija) - od 1 do 5 bodova;

2) učestvovanje na takmičenjima

- ostvareni rezultati - I mesto - 3 boda;
- II mesto - 2 boda i
- III mesto - 1 bod.

3) doprinosi u pedagoškom, naučnom i stručnom radu:

- objavljeni radovi - od 1 do 5 bodova prema važećoj kategorizaciji ministarstva nadležnog za nauku,
- stručni radovi - 1 bod,
- izdavanje udžbenika - 1 bod;

4. imovno stanje - u momentu bodovanja (smatra se prosečna plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodna tri meseca, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici u prethodna tri meseca, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike):

- ukupna primanja domaćinstva po članu od 70-100% republičkog proseka - 2 boda,
- ukupna primanja domaćinstva po članu od 50-70% republičkog proseka - 3 boda,
- ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% republičkog proseka - 5 bodova;

5. zdravstveno stanje - na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove:

- osoba sa invaliditetom - 5 bodova,
- hronični i teški bolesnik - 3 boda,
- zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti navedene u aktu ustanove o proceni rizika na radnom mestu - 2 boda;

6. broj dece zaposlenog ili dece zaposlenog na redovnom školovanju:

- jedno maloletno ili dete na redovnom školovanju - 1 bod,
- dvoje maloletne dece ili dece na redovnom školovanju - 3 boda,
- troje i više maloletne dece ili dece na redovnom školovanju - 5 bodova.

Na osnovu kriterijuma iz stava 1. ovog člana sačinjava se rang lista zaposlenih za čijim će radom prestati potreba, prema redosledu ukupnog broja bodova, počev od najmanjeg ka najvećem broju bodova.

Član 32

Za zaposlene za čijim će radom prestati potreba proglašava se zaposleni koji primenom kriterijuma iz člana 31. Ugovora ostvari najmanji broj bodova.

Ukoliko više zaposlenih, na istom radnom mestu, ima isti broj bodova prednost da ostane u radnom odnosu ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu rada ostvarenog u radnom odnosu, zdravstvenog stanja, imovnog stanja, rezultata rada, odnosno broja dece na redovnom školovanju i to po ovom redosledu.

Pored kriterijuma iz člana 31. Ugovora, poslodavac može, u skladu sa specifičnostima ustanove, utvrditi dodatne kriterijume u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, uz prethodnu saglasnost reprezentativnog sindikata u ustanovi.

Član 33

Radni odnos zaposlenog za čijim je radom prestala potreba ne može prestati bez njegove/njene saglasnosti:

1. zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti;
2. zaposlenom samohranom roditelju;
3. zaposlenom - roditelju dece sa invaliditetom - roditelju koji ima status "roditelj negovatelj";
4. ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova;
5. zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 35 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 30 godina staža osiguranja, bez njihove saglasnosti, pod uslovom da ne ispunjava jedan od uslova za penziju.

Član 34

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi ni jedno od prava utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, može prestati radni odnos, pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina, i to najmanje u visini koja je utvrđena zakonom.

Isplata otpremnine vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa, ako zakonom nije drugačije određeno.

VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 35

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno odbor iz stav 3. ovog člana i sindikat, dužni su da međusobno sarađuju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Opštim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

IX MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Zaštita pojedinačnih prava - Individualni spor

Član 36

Opštim aktom i ugovorom o radu kod poslodavca može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar koga sporazumno određuju strane u sporu.

Član 37

Postupak pred arbitrom pokreće se u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenima.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Zaposlenom kome je poslodavac otkazao ugovor o radu a tim povodom je u toku postupak pred arbitrom, miruje radni odnos.

Član 38

Ako arbitar u roku od deset dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 39

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog, ili je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik reprezentativnog sindikata, čiji je zaposleni član, ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno od saznanja za povredu prava.

2. Kolektivni radni spor

Član 40

Kolektivni radni spor rešava se u skladu sa zakonom koji reguliše oblast mirnog rešavanja radnih sporova.

X PRAVO NA ŠTRAJK

Član 41

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka, štrajkački odbor i zaposleni moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagarantovanih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

Član 42

Na način donošenja odluke o štrajku primenjuju se odredbe statuta sindikata i zakona.

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

U odluci kojom se najavljuje štrajk, štrajkački odbor mora naznačiti štrajkačke zahteve, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podatke o štrajkačkom odboru.

Član 43

Štrajkački odbor rukovodi štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležne organe na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim organima i vrši druge poslove.

Štrajkački odbor dužan je da razmotri svaku inicijativu za mirno rešavanje spora koji mu uputi poslodavac sa kojim je u sporu, i da na nju odgovori na način na koji je inicijativa upućena.

Član 44

Ukoliko poslodavac ne ispuni obaveze prema zaposlenima u rokovima i na način utvrđen ovim ugovorom, sindikat može doneti odluku o štrajku.

Član 45

Zbog učestvovanja u štrajku organizovanom u skladu sa zakonom, zaposleni ne mogu biti stavljeni u nepovoljan položaj.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Član 46

Poslodavac ne sme sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i Ugovorom.

XI SINDIKAT

Član 47

Zaposleni u ustanovi imaju pravo da bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod slobodnim uslovima, da se pridržavaju statuta i akata sindikata.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena, administrativnim aktom poslodavca.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se statutom sindikata.

Član 48

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove:

1. odbije iznos sindikalne članarine od plate zaposlenog (koji je član sindikata) i uplati ga na odgovarajući račun sindikata i na odgovarajuće račune viših organa sindikata, u skladu sa statutom sindikata;

2. vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid ovlašćenom licu sindikata;

3. odbije iznos od plate zaposlenog (uz prethodnu saglasnost zaposlenog) i izvrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (npr.: štrajkački fond, fond solidarnosti, fond za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor i sl.).

1. Uslovi za rad sindikata

Član 49

Poslodavac je dužan da osigura sindikalnoj organizaciji ustanove reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora sledeće uslove za rad:

1. odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;

2. pravo na korišćenje telefona, telefaksa, fotokopir aparata i druga tehnička sredstva i opremu;

3. slobodu podele sindikalnih saopštenja i izveštaja na oglasnim tablama sindikata za

4. redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata;

5. postavljanje oglasne table u ustanovi dostupne najvećem broju zaposlenih.

Član 50

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi prisustvovanje sednicama organa upravljanja i stručnih organa u ustanovi, i u tom smislu je dužan da reprezentativnom sindikatu u ustanovi dostavlja uredan poziv sa materijalom za navedene sednice.

2. Prava sindikalnih predstavnika

Član 51

Poslodavac je dužan da predsedniku sindikalne organizacije ustanove reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora, u koju je učlanjeno više od 50% zaposlenih, isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

Ukoliko je u reprezentativnu sindikalnu organizaciju ustanove koja pripada reprezentativnom sindikatu potpisniku ovog ugovora učlanjeno manje od 50% zaposlenih, predsednik sindikalne organizacije iz stava 1. ovog člana ima pravo na srazmerno uvećanu mesečnu platu do 12%.

Član 52

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sindikat.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, uz priložen poziv sindikata.

Poslodavac je dužan da predstavnicima organizacije sindikata omogući da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata koja su u funkciji vršenja sindikalnih aktivnosti.

Član 53

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata ima pravo na naknadu plate, u skladu sa zakonom, za odsustvo radi obavljanja sledećih sindikalnih funkcija:

1. kada je određen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje za vreme pregovaranja;
2. kada je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom za vreme zastupanja.

Član 54

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednika sindikalne organizacije, članove organa sindikata, predsednika gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora, predsednika regionalnog centra) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Član 55

Zaposlenom koji je izabran na plaćenu profesionalnu funkciju u sindikatu miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno rešenjem drukčije određeno.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze, bez obzira na dužinu trajanja mirovanja, ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije, vrati na rad kod poslodavca na iste poslove, a ako takvih poslova nema, onda se raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme.

XII MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 56

Reprezentativni sindikat u ustanovi ima pravo da od poslodavca zahteva pisane informacije o pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih po osnovu rada i da o svom stavu po tim pitanjima pismeno obavesti poslodavca.

Poslodavac je dužan da na pismeni zahtev obaveštava reprezentativni sindikat u ustanovi o svom radu i o poslovanju ustanove, a naročito o: programu rada, razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, godišnjem izveštaju o izvršenom planu rada, strukturi ostvarenih prihoda i podacima za obračun finansiranja plata od strane osnivača, strukturi ostvarenih troškova i učešću plata u troškovima poslovanja ustanove, kretanju i promenama plata, podacima o prosečnoj plati i isplaćenim platama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama, zaštiti na radu i merama za poboljšanje uslova rada i statusnim promenama i o drugim pitanjima u skladu sa postignutim sporazumom i opštim aktima.

XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 57

Ugovorne strane se obavezuju da će Ugovor primenjivati u dobroj veri i na načelima socijalnog partnerstva i uzajamnog poštovanja.

Ako se promene okolnosti, koje nisu bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora i odredbe Ugovora se ne bi mogle izvršavati ili bi njihovo izvršavanje bilo bitno otežano, ugovorne strane se obavezuju da će drugoj strani predložiti izmene Ugovora.

Član 58

Učesnici ovog kolektivnog ugovora imenuju komisiju koja prati primenu i daje mišljenja o primeni Ugovora.

Komisija iz stava 1. ovog člana ima po jednog predstavnika koje imenuju ministarstva nadležna za oblasti prosvete, finansija, rada i državne uprave, i po jednog predstavnika kojeg imenuju reprezentativni sindikati potpisnici ovog ugovora.

Komisija iz stava 1. ovog člana svoj rad uređuje Poslovníkom o radu.

Član 59

Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici ugovornih strana.

Član 60

Ugovor može prestati da važi na osnovu sporazuma učesnika ili otkazom.

U slučaju otkaza, Ugovor se primenjuje šest meseci od dana objavljivanja otkaza Ugovora u skladu sa Zakonom.

Predlog za izmene i dopune Ugovora može da podnese svaki učesnik u pisanom obliku.

Ugovorne strane dužne su da se u roku od 15 dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu Ugovora izjasne o tom predlogu.

Član 61

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije" i primenjivaće se 1 (jednu) godinu od dana stupanja na snagu.