На основу члана 246. ст. 1. и 2. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

Репрезентативни синдикати: Синдикат образовања Србије - Одбор делатности студентског стандарда Србије и Грански синдикат просветних радника Србије "Независност" - Одбор делатности ученичког и студентског стандарда и Влада, закључују

Посебан колективни уговор за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија

Посебан колективни уговор је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 100/2015 од 4.12.2015. године, а ступио је на снагу 12.12.2015.

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у установама студентског стандарда (студентски центар, студентско одмаралиште и студентски културни центар, односно дом културе - у даљем тексту: установе), којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, као и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Уговор се непосредно примењује у свим установама из члана 1. Уговора.

Послодавац у смислу Уговора јесте установа.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права запослених, од права утврђених Уговором, као и друга права која нису утврђена Уговором, у складу са законом.

Члан 3.

Чланове управног одбора установе из реда запослених предлаже репрезентативни синдикат, у складу са законом.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

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

Члан 5.

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

2. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 6.

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

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

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

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 7.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

3.2. Непуно радно време

Члан 8.

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

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

3.3. Прековремени рад

Члан 9.

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

1) више силе,

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

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

3.4. Распоред радног времена

Члан 10.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена установе.

4. Одмори и одсуства

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 11.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Распоред коришћења одмора у току рада утврђује установа.

4.2. Годишњи одмор

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Члан 12.

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

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

1. доприноса на раду:

1) за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,

2) за врло успешне резултате - 3 радна дана,

3) за успешне резултате - 2 радна дана;

2. услова рада:

1) рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,

2) редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,

3) рад у две и више установа - 2 радна дана,

4) отежани услови рада, у складу са актом установе - 2 радна дана;

3. радног искуства:

1) од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,

2) од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,

3) од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,

4) преко 30 година рада - 5 радних дана;

4. образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,

3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

5. социјалних услова:

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана,

2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по -1 радни дан,

3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана,

4) особа са инвалидитетом - 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

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

4.3. Плаћено одсуство

Члан 13.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у случају:

1. склапање брака запосленог - 7 радних дана;

2. порођај супруге - 5 радних дана;

3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;

4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;

5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места становања - 2 радна дана;

6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго место - 3 радна дана;

7. стручног усавршавања за потребе послодавца - до 5 радних дана;

8. полагање стручног или другог испита - до 5 радних дана;

9. полагања испита за лиценцу за потребе послодавца - до 5 радних дана;

10. завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) - до 5 радних дана;

11. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, конгресима и конференцијама синдиката - до 7 радних дана;

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

12. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана;

13. склапање брака детета - 3 радна дана;

14. порођаја члана уже породице - 1 радни дан;

15. послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;

2. два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

Запослени може да остварује правно на плаћено одсуство само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 14.

Послодавац може, да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у складу са општим актом установе и уговором о раду, када се не ремети процес рада, и у дужем трајању, али најдуже до једне године у случају:

1) дошколовавања - од 30 дана до једне године;

2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до шест месеци;

3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;

4) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године;

5) лечење члана уже породице;

6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење а на основу приложених доказа. у зависности од основа за коришћење права.

За време трајања неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

III. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 15.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Уговорне стране у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Члан 16.

Уговорне стране могу да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.

Иницијативу за преговоре покреће репрезентативни синдикат.

2. Елементи за утврђивање плате

Члан 17.

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

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

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 18.

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

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

4. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 19.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

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

5. Додатак на плату

Члан 20.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;

2. за рад ноћу - 26% од основице; ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;

3. за прековремени рад - 26% од основице;

4. по основу времена проведеног на раду - у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама).

Члан 21.

Плата се исплаћује најмање једном месечно.

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

- први део до 15. у наредном месецу, и

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

- други део до 29. у наредном месецу.

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

6. Накнада плате

Члан 22.

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

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

1) стручног усавршавања;

2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;

3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 23.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плата у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 24.

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

7. Накнада трошкова

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Члан 25.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за време проведено на службеном путу у земљи;

2) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

8. Друга примања

Члан 26.

Послодавац је дужан да исплати:

1. Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца која је позната у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

2. Запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга или детета, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа.

3. Послодавац је дужан да осигура запослене за случај повреде на раду или професионалног обољења, обољења у вези са радом, а накнада штете по овом основу се исплаћује на основу уговора о осигурању.

4. Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

5. Исплати јубиларну награду:

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 и 35 година рада оствареног у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима пио (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу;

2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу;

3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу и

4) две просечне плате - за 35 година рада оствареног у радном односу.

Просечна плата из става 4. је плата запосленог остварена у установи у претходном месецу односно просечна зарада по запосленом исплаћена у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

6. Солидарна помоћ:

- привремене спречености за рад дуже од три месеца непрекидно у висини једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години;

- настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици Србији;

- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, а највише у висини једне просечне зараде у Републици Србији у току једне календарске године.

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

1. деци запосленог, старости до 11 година живота, поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2. запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини утврђеној уговором.

Члан 27.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена, до висине неопорезивог износа предвиђеног за став 6. тачка 1. (деца запосленог).

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленима за изузетан допринос у раду обезбеди новчана средства за награду, која су утврђена општим актом, до висине неопорезивог износа који је предвиђен за солидарну помоћ у случају болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове породице.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 28.

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

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код Послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 29.

Установа је дужна да у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма из члана 28. Уговора, достави предлог програма репрезентативном синдикату и Националној служби за запошљавање.

Установа је дужна да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Члан 30.

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

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

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

Члан 31.

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

1. стажа осигурања;

2. стручне спреме;

3. резултата рада;

4. имовног стања;

5. здравственог стања, и

6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 32.

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

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

1. Стаж осигурања;

За сваку годину рада у радном односу - 1 бод;

За сваку годину рада у радном односу у установи додатних - 1 бод.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. Стручна спрема:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,

5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова.

3. Резултати рада

Однос према радним обавезама и пословима:

- реализација програма и задатака - 1 бод;

- редован долазак на посао - 1 бод.

4. Имовно стање

Ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода;

Ако су укупна примања по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода;

Ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

5. Здравствено стање

Инвалид рада - 5 бодова;

Хронични и тешки болесник - 3 бода;

Запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

6. Број малолетне деце и деце на школовању

Ако запослени има једно малолетно или децу на школовању - 1 бод;

Ако запослени има двоје малолетне или децу на школовању - 3 бода;

Ако запослени има три и више малолетне или децу на школовању - 5 бодова.

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

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

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

Члан 33.

За запосленог за чијим је радом престала потреба се проглашава запослени који применом критеријума из члана 32. оствари најмањи број бодова.

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

Члан 34.

Радни однос по основу вишка запослених не може престати:

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

2. самохраном родитељу;

3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет;

4. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности;

5. ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова не може престати радни однос, и

6. запосленом којем је утврђена инвалидност.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, на основу потврде надлежног Центра за социјални рад када суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 35.

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

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 32. Уговора.

Члан 36.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно 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 о раду, односно која је утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања.

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

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Безбедност и здравље на раду

Члан 37.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

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

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

Колективним уговором код послодавца ближе се одређују критеријуми за радна места која се актом о процени ризика утврђују као радна места са повећаним ризиком.

VI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 38.

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

1. Колективни радни спорови

Члан 39.

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

1. закључивања, измена и допуна, примене и тумачења Уговора;

2. остваривања права на синдикално организовање;

3. остваривања права на штрајк;

4. остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 40.

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

Члан 41.

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

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

VII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

Члан 44.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

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

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

VIII. СИНДИКАТ

Члан 48.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима - да се придржавају статута и правила.

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

Члан 49.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 50.

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

1. одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада, сходно статуту гранског синдиката;

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

Техничко-просторни услови

Члан 51.

Установа је дужна да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;

2. право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;

3. слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката, за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 52.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

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

Директор установе је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе кад се на седници разматрају економска и социјална питања, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

Права и дужности синдикалних представника

Члан 53.

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

Члан 54.

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

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

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

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

Члан 55.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 56.

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

1. ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;

2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 57.

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

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Члан 60.

Учесници се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Ако се промене околности, које нису биле познате у тренутку закључивања овог уговора и одредбе овог уговора се не би могле извршавати или би њихово извршавање било битно отежано, учесници се обавезују да неће раскинути Уговор, него ће другој страни предложити измене.

Члан 61.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 62.

Колективни уговор или правилник о раду код послодавца усагласиће се са овим уговором, односно закључиће се у року од три месеца од дана ступања на снагу Уговора, као и утврдити остала права и обавезе и одговорности запослених на која упућује овај уговор.

Члан 63.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака уговорна страна у писаном облику.

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Овај уговор може престати да важи на основу споразума уговорних страна или отказом сваке од уговорених страна.

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

Члан 64.

Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије" и важи три године од дана ступања на снагу.

За Владу,

др Срђан Вербић, с.р.

За Синдикат образовања Србије,

Бранислав Павловић, с.р.

За Одбор делатности студентског стандарда Србије,

Миодраг Тошић, с.р.

За ГСПРС Независност,

Томислав Живановић, с.р.

За Одбор делатности ученичког и студентског стандарда

ГСПРС Независност,

Срђан Словић, с.р.

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ