POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA PREDŠKOLSKOG VASPITANJA I OBRAZOVANJA ČIJI JE OSNIVAČ REPUBLIKA SRBIJA, AUTONOMNA POKRAJINA I JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

("Sl. glasnik RS", br. 43/2017)

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet kolektivnog ugovora

Član 1

Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: Ugovor), uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: Poslodavac), postupak izmena i dopuna ovog ugovora, način rešavanja spornih pitanja koja proizlaze iz zaključivanja i primene istog i međusobni odnosi Ugovornih strana.

Član 2

Osnivačem u smislu ovog ugovora smatraju se: Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

Poslodavac u smislu ovog ugovora je ustanova čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, koja je osnovana u skladu sa zakonom koji uređuje osnove sistema obrazovanja i vaspitanja i zakonom koji uređuje oblast predškolskog vaspitanja i obrazovanja.

Zaposleni u smislu ovog ugovora je lice koje je u skladu sa zakonom zasnovalo radni odnos kod Poslodavca.

Sindikat u smislu ovog ugovora je reprezentativni sindikat u delatnosti predškolskog vaspitanja i obrazovanja za teritoriju Republike Srbije koji je potpisnik ovog ugovora.

Kod utvrđivanja pojedinih prava pod reprezentativnim sindikatom podrazumeva se sindikat u ustanovi koji je član reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora.

Član 3

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa kod Poslodavca uređuju se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu samo kad je to Zakonom o radu određeno.

Član 4

Odredbe ovog ugovora primenjuju se na sve zaposlene u predškolskim ustanovama na teritoriji Republike Srbije čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

Ugovorne strane pridržavaće se odredaba ovog ugovora na način kako je istim utvrđeno.

Prava, obaveze i odgovornosti direktora uređuju se ugovorom o radu koji zaključuju direktor i organ upravljanja Poslodavca (upravni odbor).

Član 5

Ugovorne strane su u obavezi da u okviru svojih ovlašćenja preduzmu mere, kako bi se obezbedila primena odredaba ovog ugovora.

Član 6

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor ili zaposleni na koga je direktor pismenim putem preneo ovlašćenja, u skladu sa zakonom.

Ukoliko zaposleni ima potrebu da se za zaštitu svojih prava obrati organima ustanove, odnosno sudskim ili inspekcijskim organima, direktor je dužan da zaposlenom dostavi potrebna dokumenta, koja su neophodna u postupku ostvarivanja zaštite njegovih prava.

2. Međusobni odnosi zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

Član 7

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim ugovorom i zakonom, osim ako zakonom nije drugačije utvrđeno.

Član 8

Odredbe ugovora o radu kojima su utvrđena manja prava i nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom, ovim ugovorom, pravilnikom o radu i kolektivnim ugovorom, a koji se zasnivaju na netačnom obaveštavanju od strane Poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, ništave su.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom.

Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

3. Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Poslodavaca

Član 9

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika tog ugovora.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom o radu, uređuju se prava obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa ako Sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

4. Zabrana diskriminacije i zlostavljanja na radu

Član 10

Na zabranu diskriminacije primenjivaće se odredbe zakona koji uređuje osnove sistema obrazovanja i vaspitanja, Zakona o radu i posebnih zakona.

Član 11

Zabranjen je svaki vid zlostavljanja zaposlenih na radu i u vezi sa radom.

Poslodavac je dužan da preduzme sve mere u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprečavanje zlostavljanja na radu, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja zaposlenih na radu.

II RADNI ODNOS

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 12

Radni odnos u ustanovi zasniva se ugovorom o radu sa licem koje, pored zakonom utvrđenih uslova, ispunjava i posebne uslove utvrđene aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pre raspisivanja konkursa za prijem u radni odnos, poslodavac je u obavezi da pribavi saglasnost, u skladu sa propisima kojim se uređuje postupak dobijanja saglasnosti za novo zapošljavanje i mišljenje reprezentativnog sindikata u ustanovi.

Član 13

Zasnivanje radnog odnosa vrši se u skladu sa uslovima i na način kako je utvrđeno zakonom.

Član 14

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenim donosi direktor u skladu sa zakonom.

Odluku iz stava 1. ovog člana, kao i prijavu slobodnog radnog mesta direktor dostavlja Nacionalnoj službi za zapošljavanje, koja vrši oglašavanje i oglašava ovu odluku na oglasnoj tabli u ustanovi i internet stranici ustanove.

Pre donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa direktor je dužan da pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata u ustanovi, kao i da informiše reprezentativni sindikat o broju zaposlenih u

ustanovi, o izvršenom prijemu novih zaposlenih, nazivu posla i stepenu stručne spreme, odnosno obrazovanju zaposlenih koji su zasnovali radni odnos.

2. Ugovor o radu

Član 15

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu sadrži sve elemente u skladu sa Zakonom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu može biti zaključen na određeno ili na neodređeno vreme, sa punim i nepunim radnim vremenom u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja na rad zaposlenog i to u pismenom obliku, najmanje u tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva primerka zadržava poslodavac.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi dokaz o prijavi za obavezno socijalno osiguranje.

3. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 16

Poslodavac za poslove sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom, zaključuje ugovor o radu sa zaposlenim, pod uslovom da zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima i da je prethodno utvrđena njegova zdravstvena sposobnost za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

4. Probni rad

Član 17

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad zaposlenih koji organizuju i realizuju obrazovno-vaspitni rad ugovara se u skladu sa zakonom.

5. Pripravnik

Član 18

Radni odnos može da se zaključi sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i pravilnikom.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina pripravničkog staža, program obuke za osposobljavanje za rad i način polaganja pripravničkog ispita, odnosno postupak dobijanja licence za rad u skladu sa zakonom koji uređuje osnove sistema obrazovanja i vaspitanja.

6. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 19

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad.

Direktor je dužan da organizaciju stručnog usavršavanja uskladi sa zakonom kako bi zaposleni koristio svoje pravo na subotu i nedelju kao neradne dane.

Osnivač i direktor predškolske ustanove je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa pravilnikom kojim se uređuje stalno stručno usavršavanje i sticanje zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika i sredstvima obezbeđenim u finansijskom planu ustanove.

Ukoliko osnivač i direktor predškolske ustanove ne obezbedi upućivanje zaposlenog na stručno osposobljavanje i usavršavanje, zaposleni ne može snositi posledice po ovom osnovu.

III RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 20

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se utvrditi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

2. Nepuno radno vreme

Član 21

Radni odnos može da se zasnuje sa nepunim radnim vremenom, na određeno ili neodređeno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog pravnog lica.

Zaposleni koji radi nepuno radno vreme ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom.

3. Skraćeno radno vreme

Član 22

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima, i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: radna mesta sa povećanim rizikom) skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Skraćeno radno vreme, kao mera za otklanjanje ili smanjivanje rizika u cilju poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu, utvrđuje se na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize, u skladu sa zakonom.

Skraćeno radno vreme, u pogledu ostvarivanja prava zaposlenih, smatra se punim radnim vremenom i ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

4. Prekovremeni rad

Član 23

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 kad je neophodno da 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.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, pre početka obavljanja prekovremenog rada, izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada, a nakon obavljenog posla izda nalog za isplatu uvećane plate u skladu sa zakonom.

5. Noćni rad i rad u smenama

Član 24

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

IV ODMOR I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 25

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Odmor u toku rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1-3. ovog člana računa se u radno vreme.

2. Dnevni i nedeljni odmor

Član 26

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz stava 1. ovog člana, ako zakonom nije drugačije određeno.

3. Godišnji odmor

Član 27

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom, Ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1) doprinosa na radu - tri radna dana;

2) uslova rada, u skladu sa opštim aktom poslodavca - do pet radnih dana;

3) radnog iskustva - na svakih pet godina rada u radnom odnosu po jedan radni dan;

4) stručne spreme:

- sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu - četiri radna dana;

- sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine - tri radna dana;

- sa srednjim obrazovanjem - dva radna dana;

- sa ostalim nivoima obrazovanja - jedan radni dan;

5) socijalni uslovi:

- invalidu rada i vojnom invalidu - dva radna dana;

- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - dva radna dana. Samohranim roditeljem, u smislu ovog ugovora, smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili 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 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

- roditelju sa troje dece do 16 godina života - tri radna dana.

Doprinos na radu utvrđuje se u skladu sa opštim aktom Poslodavca.

Godišnji odmor po svim gore utvrđenim kriterijumima ne može trajati duže od 30 radnih dana.

4. Korišćenje godišnjeg odmora

Član 28

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu, na način kojim se ne remeti proces rada.

U zavisnosti od potrebe posla, direktor odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

5. Odsustvo uz naknadu plate (plaćeno odsustvo)

Član 29

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

1) sklapanje braka - sedam radnih dana;

2) sklapanje braka deteta - tri radna dana;

3) porođaj člana uže porodice - jedan radni dan;

4) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

5) zaštite od otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - pet radnih dana;

6) selidba domaćinstva na području mesta rada - dva radna dana;

7) selidba domaćinstva van mesta rada - tri radna dana;

8) učestvovanje na sindikalnim susretima i seminarima za obrazovanje sindikalnih aktivista - sedam radnih dana;

9) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi;

10) smrti člana uže porodice - pet radnih dana;

11) smrti roditelja bračnog druga - pet radnih dana;

12) polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;

13) za rešavanje ličnih potreba - dva radna dana.

Odsustvo u slučaju smrti člana uže porodice i dobrovoljnog davanja krvi ne uračunava se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća i sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Opštim aktom i ugovorom o radu može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo u dužem trajanju od utvrđenog ovim članom, kao i širi krug lica iz stava 3. ovog člana.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 30

Poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

1) negovanja bolesnog člana uže porodice - do sedam radnih dana;

2) smrti srodnika koji nije član užeg porodičnog domaćinstva - dva radna dana;

3) obavljanja privatnih poslova zaposlenog - dva radna dana;

4) poseta bračnom drugu van mesta stanovanja - do sedam radnih dana;

5) radi školovanja, specijalizacije ili drugog vida stručnog obrazovanja i usavršavanja (master, doktorat) kojem zaposleni pristupa na svoju inicijativu - do 30 radnih dana;

6) lečenja o sopstvenom trošku - do 30 radnih dana;

7) i u drugim slučajevima utvrđenim u kolektivnom ugovoru kod poslodavca i pravilnikom o radu, u skladu sa zahtevom zaposlenog.

Neplaćeno odsustvo se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje neplaćenog odsustva).

Za vreme odsustvovanja sa rada u navedenim slučajevima, zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

7. Mirovanje radnog odnosa

Član 31

Pored utvrđenih prava iz člana 30. Ugovora zaposleni može da odsustvuje sa rada u slučajevima koji su predviđeni članom 79. Zakona o radu.

Zaposlenom, koji odsustvuje u skladu sa navedenim članom Zakona, miruju prava i obaveze koji se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno i ima obavezu da se vrati na posao u roku i na način koji je predviđen Zakonom o radu.

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 32

Opšta zaštita zaposlenih, zaštita omladine, zaštita materinstva, ostvarivanje prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, odsustvo radi posebne nege deteta ili druge osobe, zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama i obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad, vrši se u skladu sa odredbama zakona.

Član 33

Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu, zakona kojim se uređuje zaštita bezbednosti života i zdravlja na radu i odredaba ovog ugovora.

U cilju prevencije radne invalidnosti poslodavac može ukoliko postoje raspoloživa finansijska sredstva da u okviru finansijskog plana izdvoji 0,20% mase sredstava isplaćenih na ime plata u prethodnoj

godini, za korišćenje organizovanog zdravstveno-rekreativnog odmora, a zaposleni su dužni da isti koriste u skladu sa kriterijumima koje utvrdi sindikat kod poslodavca.

Član 34

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprečavanje zlostavljanja na radu i pravilnikom o ponašanju poslodavaca i zaposlenih na sprečavanju zlostavljanja zaposlenih na radu organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i zaposlenima obezbedi uslove rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju na radu od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca.

VI PLATA, NAKNADA PLATE I DRUGA PRIMANJA

1. Plata

Član 35

Zaposleni ima pravo na platu u skladu sa zakonom.

Plata zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

1) osnovice za obračun plata (u daljem tekstu: osnovica);

2) koeficijenta;

3) dodatka na platu;

4) obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate, u skladu sa zakonom.

1.1 Osnovna plata

Član 36

Osnovna plata zaposlenog predstavlja proizvod osnovice i koeficijenta u skladu sa zakonom.

2. Dodaci na platu

Član 37

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu u skladu sa zakonom i to za:

1) vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) - u visini od 0,4% od osnovice, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca;

2) rad na dan državnog i verskog praznika koji je neradan dan - 110% od osnovice;

3) rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju koeficijenta - 26% od osnovice;

4) prekovremeni rad - 26% od osnovice.

Poslodavcem, u smislu ovog člana, smatra se predškolska ustanova i osnovna škola 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, koji 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.

3. Naknada plate

Član 38

Za vreme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini prosečne plate u prethodnih dvanaest meseci, u sledećim slučajevima:

1) korišćenja godišnjeg odmora;

2) korišćenja plaćenog odsustva;

3) prestanka sa radom pre isteka otkaznog roka, na zahtev poslodavca, odnosno na osnovu sporazuma sa zaposlenim;

4) odsustvovanja u dane državnog i verskog praznika, odnosno na dan praznika koji je neradni;

5) vojne vežbe;

6) odazivanje na poziv državnog organa.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade plate u slučaju odsustva zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa. Refundiranje naknade plate vrši organ na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 39

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

1) u visini 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 o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno;

2) u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o

radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu, profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

4. Naknada troškova

Član 40

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini punog iznosa prevozne karte u javnom - gradskom, prigradskom, odnosno međugradskom saobraćaju, koja mora biti isplaćena do petog u mesecu za prethodni mesec. Ukoliko je peronska karta uslov korišćena prevoza, smatra se da je ista sastavni deo troškova prevoza;

2) naknadu troškova ako zaposleni, po nalogu poslodavca, koristi sopstveni automobil u službene svrhe, u visini 30% cene litra pogonskog goriva za svaki pređeni kilometar;

3) naknadu troškova za vreme službenog puta u zemlji;

4) naknadu troškova za službena putovanja u inostranstvo, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 3) 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 luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od osam do 12 sati, zaposlenom pripada naknada 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.

5. Druga primanja

Član 41

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju u visini trostrukog iznosa poslednje isplaćene plate zaposlenog, odnosno dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, zavisno od toga šta je za zaposlenog povoljnije;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, prema priloženim računima, a najviše do neoporezivog iznosa koji je utvrđen za slučaj pomoći u slučaju smrti zaposlenog ili člana porodice, u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;

3) naknadu štete zaposlenom zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, u skladu sa zakonom.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 11 godina života da obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti neoporezivog iznosa koji je propisan zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda da zaposlenoj ženi obezbedi novčani iznos za Dan žena u vrednosti koja je predviđena stavom 3. ovog člana.

Član 42

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu i to:

1) za 10 godina rada u radnom odnosu - 50% prosečne plate;

2) za 20 godina rada u radnom odnosu - jedna prosečna plata;

3) za 30 godina rada u radnom odnosu - jedna i po prosečna plata;

4) za 35 godina rada u radnom odnosu - dve prosečne plate.

Pod prosečnom platom iz stava 1. ovog člana podrazumeva se prosečna plata zaposlenog ostvarena u prethodna tri meseca koji prethode mesecu sticanja prava na jubilarnu nagradu, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji u prethodnom mesecu u odnosu na mesec sticanja prava na jubilarnu nagradu, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

Zaposleni stiče pravo na jubilarnu nagradu u godini u kojoj navršava 10, 20, 30 i 35 godina rada ostvarenih u radnom odnosu.

Član 43

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati solidarnu pomoć za slučaj: bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti zaposlenog ili člana njegove porodice.

Visina pomoći za utvrđene slučajeve obezbeđuje se u vrednosti neoporezivog iznosa za solidarnu pomoć koji je propisan zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, a priznaje se na osnovu uredne dokumentacije.

Zaposleni jednom u toku kalendarske godine može da ostvari pravo na solidarnu pomoć po svakom od osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana po jedan put.

Član 44

Poslodavac može zaposlenima da isplati Novogodišnju novčanu nagradu u jednakom iznosu. O visini i dinamici isplate iz ovog člana, osnivač i reprezentativni sindikati, potpisnici ovog ugovora, pregovaraju svake godine.

6. Osiguranje zaposlenih

Član 45

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti, radi obezbeđenja naknade štete.

Poslodavac je u obavezi da pre raspisivanja javne nabavke za zaključenje ugovora o osiguranju iz stava 1. ovog člana, pregovara i pribavi saglasnost reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može, u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima, da obezbedi dodatno zdravstveno osiguranje, za isti iznos premije osiguranja za lečenje u zdravstvenim institucijama, u državnom ili privatnom vlasništvu, sa kojima osiguravajuća kuća ima ugovor.

7. Obračun i isplata plate i naknade plate

Član 46

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate plate i naknade plate dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu plate, odnosno naknadu plate, uz obrazloženje iz kojih razloga nije izvršena isplata.

Isplata plate može biti u jednom ili iz dva dela:

1) ako je isplata u jednom delu, isplaćuje se do 10. u narednom mesecu;

2) ako se isplaćuje u dva dela: prvi deo se isplaćuje do 5. u narednom mesecu, a drugi deo do 20. u narednom mesecu.

VII VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 47

Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za radom zaposlenih na neodređeno vreme, Poslodavac donosi program za rešavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), u skladu sa zakonom.

Program naročito sadrži:

1) razloge zbog kojih je prestala potreba za radom zaposlenih;

2) ukupan broj zaposlenih kod Poslodavca, kao i broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme;

3) kriterijume prema kojima se utvrđuje koji su zaposleni višak;

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

5) mere za zapošljavanje viška zaposlenih, kao što su: premeštaj na druge poslove, rad s nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena, prekvalifikacija, dokvalifikacija, drugi oblik dodatnog obrazovanja, privremeno ili trajno upućivanje na rad kod drugog poslodavca itd.;

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

7) rok u kojem će zaposlenom koji je višak biti otkazan ugovor o radu ako ne može da mu se omogući zapošljavanje.

Kriterijume iz programa utvrđuje Poslodavac u saradnji sa reprezentativnim sindikatom u ustanovi.

Član 48

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod Poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Reprezentativni sindikat kod Poslodavca dužan je da dostavi poslodavcu mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 49

Zaposleni je odgovoran Poslodavcu za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, koji je pretrpeo povredu na radu ili u vezi sa radom, nadoknadi štetu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojim je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje Komisija koju imenuje poslodavac, u kojoj mora biti predstavnik sindikata. Komisija radi u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca i pravilnikom o radu.

Postupak i način naknade štete određuje Komisija, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

IX UDALJAVANJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 50

Zaposleni može privremeno da bude udaljen sa rada, u skladu sa zakonom.

X IZMENA UGOVORA O RADU

Član 51

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora), u skladu sa zakonom.

Član 52

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pismenom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu, zbog odbijanja zaključivanja aneksa ugovora o radu, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ukoliko se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.

XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 53

Radni odnos zaposlenog u ustanovi prestaje u skladu sa zakonom, na osnovu rešenja direktora.

Vaspitaču i stručnom saradniku prestaje radni odnos kad se steknu uslovi u skladu sa zakonom kojim se uređuju osnove sistema obrazovanja i vaspitanja.

Zaposlenom prestaje radni odnos težom povredom radne obaveze u skladu sa zakonom kojim se uređuju osnove sistema obrazovanja i vaspitanja.

Član 54

Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu, pismenim putem upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana da se izjasni na navode iz upozorenja.

Poslodavac je dužan da u upozorenju navede pravni osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu i rok za davanje odgovora na upozorenje. Ovo upozorenje poslodavac dostavlja i sindikatu čiji je zaposleni član.

Član 55

Način i postupak dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu, vrši se u skladu sa Zakonom o radu.

Rešenje o otkazu ugovora o radu sadrži pravni osnov, obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Član 56

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene plate, naknade plata i druga primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Isplatu navedenih obaveza poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 57

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta Poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu.

Član 58

Poslodavac ne može da otkaže 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.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na Poslodavcu.

XII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 59

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa zaposlenih odlučuje direktor ili zaposleni koga on ovlasti.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana se daje u pismenom obliku.

Poslodavac ili drugo ovlašćeno lice, rešenjem odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih u skladu sa zakonom.

Rešenje mora da sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Član 60

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog u skladu sa zakonom.

Sporna pitanja iz stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

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

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

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

Odluka arbitra je konačna i obavezuje Poslodavca i zaposlenog.

Član 61

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili predstavnik sindikata čiji je zaposleni član, ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora je 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

XIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 62

Zaposleni imaju pravo na slobodno sindikalno organizovanje i delovanje bez odobrenja Poslodavca za upis u registar sindikata.

Sindikat deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja u skladu sa svojim pravilima i statutom sindikata. U svom delovanju i radu sindikat je nezavisan od državnog organa i Poslodavca.

Aktivnosti sindikata se finansiraju iz članarine i drugih prihoda.

Sindikat je dužan da Poslodavcu dostavi akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata u skladu sa zakonom.

Član 63

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku sindikata da učestvuje u postupku utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u skladu sa zakonom, kao i da obezbedi pristup predstavnicima sindikata svim radnim mestima i dokumentima, a u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu odnosno, ugovorom o radu.

Član 64

Poslodavac je dužan da obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti, a koja su od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih, i to:

1) prihodima ostvarenim iz budžeta i van budžeta i o njihovom trošenju, šestomesečno i godišnje;

2) realizaciji programa i drugih poslova;

3) isplaćenim platama, šestomesečno i godišnje;

4) stanju bezbednosti i zdravlju zaposlenih na radu i statusnim promenama.

Član 65

Poslodavac je obavezan da razmotri i da da odgovore o pokrenutim zahtevima, predlozima, inicijativama i odlukama sindikata od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 66

Poslodavac je dužan da, u skladu sa prostornim, tehničkim i finansijskim mogućnostima, obezbedi uslove za rad sindikata koji okuplja zaposlene kod Poslodavca, i to:

1) korišćenje odgovarajuće prostorije;

2) administrativno-tehničke uslove;

3) da predsedniku sindikata ustanove dostavlja podatke odgovarajućih stručnih službi radi pružanja relevantnih informacija, podataka u postupku pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora i sl.;

4) da predsedniku sindikata kod poslodavca dostavlja informacije, biltene, publikacije i druga dokumenta koja su u funkciji vršenja sindikalnih aktivnosti, kao i da sindikat može da ističe svoja obaveštenja u prostorijama poslodavca na mestima koja su pristupačna i za to određena;

5) da sredstva od članarine uplaćuje na račun sindikata;

6) obradu periodičnog obračuna i završnog računa.

Član 67

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku reprezentativnog sindikata kod poslodavca da prisustvuje svim sednicama Upravnog odbora.

Član 68

Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca ili sporazumom između poslodavca i reprezentativnog sindikata kod Poslodavca, obavezno je utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije srazmerno broju članova sindikata.

Član 69

Zaposlenom koji je izabran na plaćenu profesionalnu funkciju van ustanove u višem organu reprezentativnog sindikata, potpisnika ovog ugovora, miruju prava i obaveze iz radnog odnosa dok obavlja funkciju u tom organu.

Po prestanku vršenja funkcije na koju je izabran, zaposleni ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije vrati na rad kod poslodavca.

Zaposlenom koji je izabran u višim organima sindikata van ustanove (republičkom, pokrajinskom i gradskom sindikatu), čija funkcija nije profesionalna (zamenik predsednika, potpredsednik, sekretar i dr.) poslodavac je dužan da omogući odsustvovanje sa rada predstavniku reprezentativnog sindikata radi realizacije njegovih obaveza uz priložen poziv višeg organa.

Član 70

Poslodavac je dužan da predsedniku reprezentativnog sindikata u ustanovi potpisniku ovog ugovora u koji je učlanjeno najmanje 50% zaposlenih kod poslodavca, za obavljanje njegove funkcije, obezbedi najmanje 40 plaćenih časova mesečno, odnosno na srazmerno manje plaćenih časova ako reprezentativni sindikat ima manje od 50% zaposlenih kod Poslodavca.

Ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo, radi obavljanja sledećih sindikalnih funkcija:

1) ako 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 71

Poslodavac je obavezan da predstavnicima reprezentativnog sindikata učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

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.

Član 72

Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da funkcionere sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na odgovarajuće radno mesto.

Član 73

Sindikalni predstavnik reprezentativnog sindikata učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 70. i 71. Ugovora ima pravo na naknadu plate u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci.

XIV ŠTRAJK ZAPOSLENIH

Član 74

Sindikat može organizovati štrajk. Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite profesionalnih i ekonomskih interesa.

Član 75

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.

Štrajk upozorenja može trajati najduže jedan sat.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod Poslodavca donosi organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih.

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se zahtevi sindikata, vreme početka štrajka i mesto održavanja štrajka i imenuje se štrajkački odbor koji je nadležan da sprovede štrajk.

Odluka o stupanju u štrajk se dostavlja Poslodavcu, osnivaču i višim organima sindikata najdocnije deset dana pre početka štrajka, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk i izjave o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada.

Član 76

Osnivač je dužan da u skladu sa članom 10. Zakona o štrajku ("Službeni list SRJ", broj 29/96 i "Službeni glasnik RS", br. 101/05 - dr. zakon, 103/12 - US) pri utvrđivanju minimuma procesa rada uzme u obzir mišljenje, primedbe i predloge reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora koji se odnose na skraćenje radnog vremena poslodavca za vreme trajanja štrajka.

Za vreme trajanja štrajka utvrđeni minimum procesa rada mora se poštovati.

Član 77

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.

Član 78

Ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih, mesto okupljanja učesnika u štrajku ne može biti van poslovnih - radnih prostorija, odnosno van kruga poslovnog prostora zaposlenih koji stupaju u štrajk.

Član 79

Odluka o stupanju u štrajk (najava štrajka) se dostavlja poslodavcu i osnivaču najkasnije deset dana pre dana određenog za početak štrajka.

Odluka mora biti u pismenom obliku i mora se dostaviti na odgovarajući način (preko pisarnice i sl.).

Rok za početak štrajka teče od narednog dana od dana dostavljanja odluke.

Za vreme od dostavljanja odluke do početka štrajka sindikat i Poslodavac moraju voditi pregovore o zahtevima sindikata.

U pregovorima sindikat zastupa štrajkački odbor.

Član 80

Za vreme trajanja štrajka, zaposleni koji su u štrajku i članovi štrajkačkog odbora ne smeju sprečavati ili ometati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade.

Član 81

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku koji je organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje radne odgovornosti zaposlenog i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Poslodavac i druga odgovorna lica kod Poslodavca, za vreme štrajka koji je organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, ne smeju sprečavati zaposlenog da učestvuje u štrajku niti mogu upotrebljavati mere prinude radi okončanja štrajka, kao ni da po osnovu neučestvovanja u štrajku predvide povoljniju platu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

U toku štrajka koji je organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, Poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi mogla zameniti učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine, održavanje minimalnog procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica.

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom sindikata, odnosno većine zaposlenih o prestanku štrajka.

Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

XV NAČIN REŠAVANJA SPOROVA

Član 82

Ugovorne strane se obavezuju da će Ugovor primenjivati u dobroj veri i u skladu sa načelima socijalnog partnerstva i dijaloga.

Sporna pitanja u primeni ovog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju Ugovorne strane u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornim pitanjima obavezuje Ugovorne strane.

Arbitražu čine po tri predstavnika Sindikata i Vlade i jedan predstavnik kojeg zajednički odrede Ugovorne strane iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Ugovorne strane mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih Ugovorom.

XVI IZMENE I DOPUNE UGOVORA

Član 83

Svaka od Ugovornih strana može pokrenuti inicijativu za izmene i dopune Ugovora.

Ugovorne strane dužne su da se u roku od 15 dana od dana prijema inicijative za izmenu i dopunu Ugovora izjasne o inicijativi, kao i da pristupe pregovorima o predloženim izmenama i dopunama u roku od 30 dana od dana prijema inicijative.

Ugovorne strane su saglasne da se izmene i dopune ovog ugovora mogu vršiti u slučaju:

1) ako nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovo sprovođenje;

2) zbog izmena, odnosno dopuna propisa i ako su odredbe ovog ugovora u suprotnosti sa odredbama tih propisa;

3) ako Ugovorne strane utvrde da ovaj ugovor iz drugih razloga treba menjati, kao i da pristupe pregovorima o predloženim izmenama i dopunama u roku od 30 dana od dana prijema predloga.

Predlog za izmene i dopune Ugovora može da podnese svaka Ugovorna strana u pismenom obliku.

Izmene i dopune Ugovora vrše se na isti način i po postupku kao i zaključivanje Ugovora.

Ako se u toku pregovora o izmenama i dopunama ovog ugovora ne postigne saglasnost oko izmena i dopuna, spor se rešava u skladu sa zakonom kojim se uređuje način i postupak mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova.

XVII VAŽENJE I OTKAZ UGOVORA

Član 84

Ovaj ugovor može prestati sporazumom Ugovornih strana ili otkazom jedne od Ugovornih strana.

U slučaju otkaza Ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza sa tim što su Ugovorne strane dužne da proces pregovaranja započnu najkasnije 15 dana od dana podnošenja otkaza, kada Ugovor prestaje da važi.

XVIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 85

Ugovorne strane se obavezuju da će ovaj ugovor primenjivati u dobroj veri i na načelima socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora imenuju komisiju koja prati primenu Ugovora.

Komisija iz stava 2. ovog člana ima po jednog predstavnika koje imenuju ministarstva nadležna za oblasti prosvete, finansija, rada i državne uprave, i po jednog predstavnika koje imenuju reprezentativni sindikati potpisnici ovog ugovora.

Komisija iz stava 2. ovog člana svoj rad uređuje Poslovnikom o radu.

Predstavnici reprezentativnih sindikata jednom u šest meseci razmatraju aktuelna pitanja koja se odnose na:

1) materijalni i socijalni položaj zaposlenih;

2) međusobne odnose reprezentativnih sindikata i poslodavaca;

3) potrebu izmena i dopuna Ugovora;

4) praksu i mišljenja u vezi sa primenom Ugovora.

Sindikati zauzimaju stavove o razmatranim pitanjima i u zavisnosti od prirode problema sazivaju članove komisije iz navedenih ministarstava da bi zajednički zauzeli stav kako navedene probleme razrešiti.

Član 86

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjivaće se tri godine od dana stupanja na snagu.