

## **POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **ZA ZAPOSLENE U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA I DOMOVIMA UČENIKA**

("Sl. glasnik RS", br. 12/2009)

#### **I OSNOVNE ODREDBE**

##### **Član 1**

Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u osnovnim školama, srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: zaposleni) kojima se sredstva za plate obezbeđuju u budžetu Republike Srbije, postupak izmene i dopune Ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika Ugovora.

##### **Član 2**

Ugovor se neposredno primenjuje u svim osnovnim školama, srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: ustanove) iz člana 1. Ugovora.

Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.

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

##### **Član 3**

Ugovor se zaključuje na vreme od tri godine.

#### **II RADNI ODNOSI**

##### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

##### **Član 4**

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

##### **Član 5**

Pre početka školske godine načelnici školskih uprava, aktivni direktora i reprezentativni sindikati dužni su da zajednički razmatraju listu zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba u toj školskoj godini.

Izbor i prijem lica u radni odnos, na osnovu konkursa, vrši direktor, pod uslovom da se prethodno preuzimanjem nije mogao zasnovati radni odnos sa licem iz stava 1. ovog člana, koje ispunjava uslove utvrđene aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

Pre prijema u radni odnos, poslodavac je u obavezi da pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata ustanove. U slučaju da postoji nesaglasnost, preporuku donosi ministar nadležan za poslove prosvete.

Rok za davanje mišljenja i preporuke je sedam dana od dana prijema zahteva.

##### **Član 6**

Direktor je dužan da, pri podnošenju periodičnih izveštaja o radu ustanove, obavesti reprezentativni sindikat u ustanovi o izvršenom prijemu u radni odnos.

## 2. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

### Član 7

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava.

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenog, u skladu sa programima nadležnog ministarstva i sredstvima obezbeđenim u budžetu jedinice lokalne samouprave.

Ukoliko poslodavac ne obezbedi upućivanje zaposlenog na stručno osposobljavanje i usavršavanje, zaposleni ne može snositi posledice po ovom osnovu.

## 3. Radno vreme

### 3.1. Puno radno vreme

#### Član 8

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova.

Nastavniku, vaspitaču i stručnom saradniku na početku školske godine izdaje se rešenje o godišnjem i nedeljnom zaduženju fonda časova.

### 3.2. Nepuno radno vreme

#### Član 9

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

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se poslovi na kojima se obavlja rad sa nepunim radnim vremenom.

### 3.3. Skraćeno radno vreme

#### Član 10

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, utvrđuju se poslovi na kojima se rad obavlja sa skraćenim radnim vremenom, zbog teških, napornih i po zdravlje štetnih uslova rada.

### 3.4. Prekovremeni rad

#### Član 11

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u skladu sa Zakonom o radu, i to u slučaju:

- 1) više sile,
- 2) prijema i obrade dokumenata i podataka za prijemni ispit,
- 3) obavljanja kvalifikacionog i prijemnog ispita,
- 4) izvršavanja drugih poslova - kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

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

### 3.5. Raspored radnog vremena

#### Član 12

Godišnjim programom rada ustanove utvrđuje se raspored radnog vremena zaposlenih.

## 4. Odmori i odsustva

#### 4.1. Odmor u toku dnevnog rada

##### Član 13

Odmor u toku dnevnog rada traje 30 minuta za puno radno vreme i, po pravilu, ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka, niti u poslednja dva sata pre završetka radnog vremena, odnosno za nastavnike tokom neposrednog obrazovno-vaspitnog rada.

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada utvrđuje poslodavac.

#### 4.2. Godišnji odmor

##### Član 14

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom i Ugovorom.

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

##### 1. doprinosa na radu:

- 1) za ostvarene izuzetne rezultate - 4 radna dana,
- 2) za vrlo uspešne rezultate - 3 radna dana,
- 3) za uspešne rezultate - 2 radna dana;

##### 2. uslova rada:

- 1) rad sa skraćenim radnim vremenom - 3 radna dana,
- 2) redovan rad subotom, nedeljom i rad noću - 2 radna dana,
- 3) rad u dve i više ustanova - 2 radna dana;

##### 3. radnog iskustva:

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

##### 4. obrazovanja i osposobljenosti za rad:

- 1) za visoko obrazovanje - 3 do 4 radna dana,
- 2) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine, specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja ili više obrazovanje - 2 radna dana,
- 3) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine - 1 radni dan;

##### 5. socijalnih uslova:

- 1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - 2 radna dana,
- 2) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan,
- 3) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom koje ima poteškoće u razvoju - 3 radna dana,
- 4) invalidu - 3 radna dana.

Doprinos na radu utvrđuje se opštim aktom poslodavca.

##### Član 15

Raspored korišćenja godišnjeg odmora nastavnog osoblja utvrđuje se godišnjim programom rada ustanove, a za nenastavno osoblje, u zavisnosti od potrebe posla, planom korišćenja godišnjih odmora.

#### 4.3. Plaćeno odsustvo

##### Član 16

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:

- 1) sklapanja braka - 7 radnih dana,
- 2) porođaja supruge - 5 radnih dana,
- 3) porođaja člana uže porodice - 1 radni dan,
- 4) teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana,
- 5) selidbe u isto mesto stanovanja - 2 radna dana,
- 6) selidbe u drugo mesto stanovanja - 3 radna dana,
- 7) elementarne nepogode - 5 radnih dana,
- 8) učestvovanja u kulturnim i sportskim priredbama do 2 radna dana,
- 9) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti do 7 radnih dana,
- 10) učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. do 7 radnih dana,
- 11) stručnog usavršavanja do 7 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo:

- 1) zbog smrti člana uže porodice - 5 radnih dana,
- 2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi - 2 radna dana.

#### 4.4. Neplaćeno odsustvo

##### Član 17

Na predlog nastavničkog, odnosno pedagoškog veća, poslodavac je dužan da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u slučaju:

- 1) doškolovavanja - od 30 dana do tri godine;
- 2) izrade magistarskog rada - do 6 meseci;
- 3) učešća u naučnoistraživačkom projektu - do okončanja projekta;
- 4) izrade doktorske disertacije - do godinu dana;
- 5) posete članovima uže porodice u inostranstvu - do tri meseca, u periodu od tri godine.

Zaposleni može, na lični zahtev, koristiti neplaćeno odsustvo za lečenje člana uže porodice van mesta boravka ili u inostranstvu.

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

### III PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

#### 1. Visina osnovice

##### Član 18

Ugovorne strane u postupku pregovaranja dogovaraju visinu osnovice za obračun i isplatu plata

koja se dogovara na određeno vreme, s tim što dogovoreni period ne može biti duži od 12 meseci, odnosno od budžetske godine.

Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Osnovica za obračun plata iz stava 1. ovog člana dogovara se najkasnije do 15. novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

#### Član 19

Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata, ugovorne strane su dužne da otpočnu pregovore.

Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Učesnici ovog ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od narednih 30 dana.

#### 2. Elementi za utvrđivanje plate

#### Član 20

Plata se utvrđuje 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.

#### 3. Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

#### Član 21

Plata se isplaćuje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu.

#### 4. Dodatak na platu

#### Član 22

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradan dan - 110% od osnovice;
- 2) za rad noću - 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada, ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

U slučajevima zamene odsutnog nastavnika ili vaspitača, plata se uvećava po času, a vrednost časa se izračunava tako što se ukupna plata zaposlenog подели sa mesečnim brojem časova u redovnoj, neposrednoj nastavi.

#### 5. Naknada plate

#### Član 23

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje prema odredbama Zakona o radu za vreme provedeno na godišnjem odmoru, plaćenom odsustvu i državnom prazniku.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio, u slučaju:

- 1) stručnog usavršavanja;
- 2) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana;

3) učešća na radno-proizvodnim takmičenjima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva.

Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogućiti odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju od najmanje sedam radnih dana godišnje.

#### Član 24

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 zarade u prethodna tri meseca 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 drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca 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 povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### 6. Naknada troškova

##### Član 25

Zaposleni ima pravo na naknadu za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju (gradski, prigradski, međugradski), koja mora biti isplaćena do petog u mesecu za prethodni mesec, ukoliko se naknada isplaćuje u novcu.

Kada je zaposleni upućen na službeno putovanje u zemlji, odnosno izvođenje učeničke ekskurzije i takmičenja učenika, ima pravo na naknadu troškova prevoza u punom iznosu, dnevnice i naknade punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vreme provedeno na putu u trajanju:

1) od 8 do 12 sati - isplaćuje se 50% dnevnice;

2) duže od 12 sati - isplaćuje se pun iznos dnevnice.

Ako je zaposleni upućen na službeno putovanje sa učenicima, koje traje najmanje osam sati, isplaćuje mu se pun iznos dnevnice.

Dnevnicu iznosi 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Za vreme provedeno na službenom putu sa učenicima u inostranstvu zaposleni ima pravo na naknadu troškova, pod uslovima na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

#### 7. Otpremnina

##### Član 26

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini od tri plate zaposlenog u momentu isplate, 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.

#### 8. Posebno primanje po osnovu rezultata rada

##### Član 27

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može da se utvrdi pravo zaposlenog na posebno primanje

po osnovu ostvarenih rezultata rada - u visini od najviše 30% od visine osnovne plate, koje se isplaćuje iz sopstvenih prihoda koje ostvari ustanova, u skladu sa zakonom.

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

## 9. Solidarna pomoć

### Član 28

Poslodavac je dužan da zaposlenom, po osnovu solidarnosti, isplati pomoć u slučaju:

- 1) smrti bračnog druga ili deteta - u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa;
- 2) nastanka trajne teške invalidnosti - u visini dve prosečne mesečne plate;
- 3) bolovanja dužeg od tri meseca - u visini jedne prosečne mesečne plate;
- 4) u slučaju nabavke medicinskih pomagala ili lekova - u visini jedne prosečne mesečne plate.

U slučaju smrti zaposlenog, porodica ima pravo na naknadu troškova sahrane prema priloženim računima, do neoporezivog iznosa.

Prosečna plata iz stava 1. ovog člana je zarada po zaposlenom ostvarena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu.

## 10. Naknada štete

### Član 29

Poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj opštim aktom u ustanovi.

## 11. Jubilarna nagrada

### Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navršši 10, 20 ili 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Visina jubilarne nagrade iznosi:

- 1) pola prosečne plate - za 10 godina rada ostvarenog u radnom odnosu;
- 2) jednu prosečnu platu - za 20 godina rada ostvarenog u radnom odnosu;
- 3) jednu i po prosečnu platu - za 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Prosečna plata iz stava 3. ovog člana jeste plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji u prethodnom mesecu, ako je to povoljnije po zaposlenog.

## 12. Druga primanja

### Član 31

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.

O visini novogodišnje nagrade Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraće svake godine u postupku utvrđivanja predloga budžeta Republike Srbije.

Poslodavac može da, u skladu sa svojom odlukom, iz sopstvenih prihoda, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, obezbedi deci zaposlenih do 11 godina starosti prigodni poklon za Novu godinu.

Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, zaposlenoj ženi obezbedi poklon ili novčani iznos za

Dan žena.

Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, nastavnicima čiji su učenici osvojili nagrade na takmičenjima, obezbedi novčana sredstva za nagradu.

Merila i kriterijumi za ostvarivanje prava na nagradu utvrđuju se opštim aktom ustanove.

13. Rokovi za isplatu plata

Član 32

Plata se isplaćuje u dva dela, i to:

- 1) prvi deo do petog u narednom mesecu;
- 2) drugi deo do 20. u narednom mesecu.

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

#### IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

1. Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, sa punim ili nepunim radnim vremenom

Član 33

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, sa punim ili nepunim radnim vremenom, vrednuju se u bodovima, i to:

1. rad ostvaren u radnom odnosu:

- 1) za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu - 1 bod,
- 2) za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu u ustanovi - 0,35 boda;

2. obrazovanje:

- 1) za visoko obrazovanje - 15 do 20 bodova,
- 2) za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja odnosno više obrazovanje - 10 bodova,
- 3) za srednje obrazovanje od 3 odnosno 4 godine - 5 bodova;

3. rezultati rada:

- 1) odnos prema radnim obavezama i poslovima (realizacija programa i zadataka, dolazak na posao, odnos prema drugim zaposlenima, roditeljima i učenicima) - do 3 boda,
- 2) za ostvarene rezultate na opštinskim i regionalnim takmičenjima - 4 boda,
- 3) za ostvarene rezultate na pokrajinskim i republičkim takmičenjima - 6 bodova,
- 4) doprinosi u pedagoškom radu (objavljeni radovi, stručni radovi, izdavanje udžbenika...) - 7 bodova;

4. imovno stanje:

- 1) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou republičkog proseka - do 2 boda,
- 2) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu od 50 - 70% republičkog proseka - do 3 boda,
- 3) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% republičkog proseka - 5 bodova;

5. zdravstveno stanje na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove:

- 1) invalid - 5 bodova,
- 2) hronični i teški bolesnik - 3 boda,



3) zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - do 2 boda;

6. broj dece na redovnom školovanju:

1) ako zaposleni ima jedno dete na školovanju - 1 bod,

2) ako zaposleni ima dvoje dece na školovanju - 3 boda,

3) ako zaposleni ima tri i više dece na školovanju - 5 bodova.

#### Član 34

Na osnovu kriterijuma iz člana 33. Ugovora sačinjava se rang lista prema redosledu bodova, počev od najvećeg.

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba utvrđuje se zaposleni koji ostvari najmanji broj bodova.

Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova, prednost ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu rada ostvarenog u radnom odnosu, stručne spreme, rezultata rada, odnosno imovnog stanja, i to navedenim redosledom.

#### Član 35

Rešenje kojim se utvrđuje da je prestala potreba za radom zaposlenog donosi direktor, na osnovu predloga komisije koju imenuje organ upravljanja ustanove na predlog sindikata.

Komisija iz stava 1. ovog člana utvrđuje predlog na osnovu liste koja je sačinjena prema kriterijumima iz člana 33. Ugovora.

#### 2. Mere za zapošljavanje

#### Član 36

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba može biti:

1) raspoređen na drugo radno mesto u ustanovi;

2) raspoređen na radno mesto sa nepunim radnim vremenom u ustanovi;

3) preuzet na osnovu sporazuma o preuzimanju u drugu ustanovu uz saglasnost zaposlenog;

4) upućen na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

#### Član 37

Radni odnos zaposlenom za čijim je radom prestala potreba ne može prestati bez njegove saglasnosti:

1) zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti;

2) zaposlenom samohranom roditelju;

3) zaposlenom čije dete ima teški invaliditet;

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 38

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 o radu, odnosno koja je utvrđena posebnim programom za rešavanje viška zaposlenih u ustanovama iz oblasti obrazovanja u procesu racionalizacije broja zaposlenih, koji se

donosi u skladu sa opštim aktom Vlade koji uređuje ta pitanja, prema sopstvenom izboru zaposlenog.

Isplata otpremnine i svih zaostalih primanja vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

#### Član 39

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 stava 3. ovog člana i sindikat, dužni su da međusobno sarađuju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednosti i zdravljem na radu.

### V MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

#### 1. Kolektivni radni sporovi

##### Član 40

Mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova vrši se na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

##### Član 41

Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog ugovora, smatraju se sporovi povodom:

- 1) zaključivanja, izmena i dopuna ili primene Ugovora;
- 2) ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje;
- 3) ostvarivanje prava na štrajk;
- 4) ostvarivanje i zaštite drugih prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

#### 2. Individualni radni sporovi

##### Član 42

Individualnim radnim sporom, u smislu ovog ugovora, smatra se spor nastao povodom povrede ili ugrožavanja pojedinačnog prava, obaveze ili interesa iz radnog odnosa, odnosno povodom radnog odnosa.

##### Član 43

Mirno rešavanje individualnih radnih sporova povodom prestanka radnog odnosa ili isplate minimalne plate, vrši se po postupku pred arbitrom, u skladu sa pravilima utvrđenim posebnim zakonom.

### VI PRAVO NA ŠTRAJK

##### Član 44

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagarantovanih sloboda i prava drugih.

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

##### Član 45

Odluku o štrajku sindikat donosi u skladu sa odredbama opšteg akta sindikata.

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

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

#### Član 46

Štrajkački odbor rukovodi štrajkom, prati da li se štrajkom ne ometa red i da li se štrajk sprovodi na zakonit način, i upozorava nadležne organe na pokušaj sprečavanja ili ometanja štrajka.

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

#### Član 47

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

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

#### Član 48

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

### VII SINDIKAT ZAPOSLENIH

#### 1. Obrazovanje sindikata

#### Član 49

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da bez prethodnog odobrenja obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima, da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.

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

#### Član 50

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

#### Član 51

Poslodavac je dužan da članu sindikata, bez naknade, posredstvom službi ustanove:

- 1) odbije iznos sindikalne članarine i uplati je na odgovarajući račun sindikalne organizacije, kao i na račune viših organa sindikata kome član pripada prema statutu sindikata;
- 2) vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (štrajkački fond, fond solidarnosti i sl.);
- 3) daje na uvid podatke o uplati članarine sindikalnom rukovodstvu.

#### 2. Tehničko-prostorni uslovi

#### Član 52

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- 1) odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- 2) pravo na korišćenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme;
- 3) slobodu podele sindikalnih saopštenja, izveštaja na oglasnim tablama sindikata - za redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata.

#### Član 53

Reprezentativni sindikat ima pravo da bude obavješten od strane poslodavaca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Poslodavac je dužan da predstavniku reprezentativnog sindikata omogući prisustvovanje sednicama organa upravljanja ustanove, bez prava odlučivanja, i u tom smislu dužan je da sindikatu dostavi uredan poziv sa materijalom za sednicu organa upravljanja.

### 3. Prava sindikalnih predstavnika

#### Član 54

Sindikalna organizacija je dužna da poslodavcu dostavi akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u skladu sa zakonom.

#### Član 55

Poslodavac je dužan da predsedniku sindikalne organizacije ustanove, koja pripada sindikatu potpisniku ovog ugovora, u koju je učlanjeno više od 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

Predsednik sindikalne organizacije ustanove, koja pripada sindikatu potpisniku ovog ugovora, u koju je učlanjeno manje od 50% zaposlenih, ima pravo na srazmerno uvećanu mesečnu platu do 12%.

#### Član 56

Zaposlenom koji je izabran na plaćenu profesionalnu funkciju u reprezentativnom sindikatu miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom drugačije određeno.

Zaposleni kome prava i obaveze iz radnog odnosa miruju ima pravo da se u roku od 15 dana, od dana prestanka funkcije, vrati na rad u ustanovu na iste poslove, a ako takvih poslova nema na druge odgovarajuće poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

#### Član 57

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.

Vreme provedeno u vršenju sindikalne funkcije, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se vremenom provedenim na radu.

#### Član 58

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 sastanak.

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, u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

#### Član 59

Direktor ne može doneti rešenje o prestanku radnog odnosa predstavniku zaposlenih, niti na drugi

način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, i to:

- 1) predsedniku sindikata kod poslodavca;
- 2) predstavniku zaposlenih u školskom i upravnom odboru;
- 3) imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku u više organe sindikata na lokalnom, pokrajinskom ili Republičkom nivou u skladu sa opštim aktima sindikata.

#### Član 60

Poslodavac je dužan da ovlašćenim predstavnicima sindikata omogući pristup svim radnim mestima, ako je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih, utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

### VIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 61

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

#### Član 62

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.

Predlog za izmene i dopune Ugovora može da podnese svaka ugovorna strana 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 predlogu.

Ovaj ugovor može prestati da važi na osnovu sporazuma ugovornih strana ili otkazom.

U slučaju otkaza, Ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, kada Ugovor prestaje da važi.

#### Član 63

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

#### Član 64

Kolektivni ugovori u ustanovama usaglasiće se sa Ugovorom, u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu Ugovora.

#### Član 65

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".