

Naziv: POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA VISOKO OBRAZOVANJE

Na osnovu člana 246. st. 1. i 2. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - US, 113/17 i 95/18 - autentično tumačenje),

Reprezentativni sindikati: Sindikat obrazovanja Srbije i Sindikat visokog obrazovanja Srbije i Vlada, zaključuju

Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje

Poseban kolektivni ugovor je objavljen u „Sl. glasniku RS”, br. 86/2019 od 6. decembra 2019. god.

NAPOMENA: Ovaj kolektivni ugovor se primenjuje od 14. decembra 2019. god. i važi do 14. decembra 2020. god.

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

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

Član 2.

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

Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

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

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

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

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

Član 4.

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

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

Član 5.

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

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

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

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Ian 6.

Pravo i obaveza zaposlenog je da se u toku rada obrazuje, stru no osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stru nog osposobljavanja i usavršavanja obezbe uju se iz sopstvenih sredstava ustanove i iz drugih izvora, a na osnovu plana obrazovanja, stru nog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u ustanovi.

IV. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Ian 7.

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

2. Nepuno radno vreme

Ian 8.

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

3. Skra eno radno vreme

Ian 9.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, na osnovu akta o proceni rizika i radne okoline ustanove, utvr uju se poslovi na kojima se rad obavlja sa skra enim radnim vremenom, zbog teških, napornih i po zdravlje štetnih uslova rada.

4. Prekovremeni rad

Ian 10.

Na zahtev poslodavca zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u slu aju više sile, iznenadnog pove anja obima posla i u drugim slu ajevima kada je neophodno da se u odre enom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

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

Zaposleni ne može da radi duže od 12 asova dnevno uklju uju i i prekovremeni rad.

5. Raspored radnog vremena

Ian 11.

Godišnjim programom rada ustanove utvr uje se raspored radnog vremena.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Ian 12.

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

Za vreme semestarskog raspusta nastavno osoblje može biti angažovano u obavljanju isklju ivo nastavno-nau nih poslova, odnosno nastavno-umetni kih poslova.

Ian 13.

Dužina godišnjeg odmora utvr uje se opštim aktom poslodavca, tako što se zakonski minimum od 20 dana uve ava po osnovu:

1. doprinosa na radu:

- za ostvarene izuzetne rezultate - 4 radna dana,

- za vrlo uspešne rezultate - 3 radna dana,

- za uspešne rezultate - 2 radna dana.

2. uslova rada:

- rad sa skra enim radnim vremenom - 3 radna dana,

- redovan rad subotom, nedeljom i rad no u - 2 radna dana,

- otežani uslovi rada, u skladu sa aktom ustanove - 1 radni dan;

3. radnog iskustva:

- od 5 do 10 godina rada - 2 radna dana,

- od 10 do 20 godina rada - 3 radna dana,

- od 20 do 30 godina rada - 4 radna dana,

- preko 30 godina rada - 5 radnih dana;

4. obrazovanja i osposobljenosti za rad:

- za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena, odnosno na osnovnim studijama na fakultetu u trajanju od najmanje etiri godine po propisima koji su ure ivali visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 4 radna dana;

- za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena, odnosno na osnovnim studijama na fakultetu u trajanju od tri godine prema propisima u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, za više obrazovanje i za specijalisti ko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 3 radna dana;

- za srednje obrazovanje u trajanju od tri i u trajanju od etiri godine - 2 radna dana;

- za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine - 1 radni dan;

5. drugih kriterijuma:

- zaposlenom: osobi sa invaliditetom, samohranom roditelju maloletnog deteta, roditelju sa dvoje ili više maloletne dece, zaposlenom koji u svom doma instvu izdržava dete sa teškim stepenom psihofizi ke ometenosti - 4 radna dana;

- zaposlenom muškarcu sa preko 55 godina života i zaposlenoj ženi sa preko 50 godina života - 4 radna dana.

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

Roditelj e se smatrati samohranim i u slu aju kada je drugi roditelj potpuno ili trajno nesposoban za privre ivanje, a nije stekao pravo na penziju ili kada se drugi roditelj nalazi na izdržavanju kazne zatvora duže od šest meseci.

Ne smatra se u smislu ovog ugovora samohranim roditelj koji po prestanku ranije bra ne, odnosno vanbra ne zajednice, zasnuje novu bra nu, odnosno vanbra nu zajednicu.

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

2. Pla eno odsustvo

Ian 14.

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

1. sklapanja braka - 5 radnih dana;

2. poro aja supruge - 5 radnih dana;

3. teže bolesti lana uže porodice - 5 radnih dana;

4. zaštite od otklanjanja štetnih posledica u doma instvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 5 radnih dana;

5. selidbe sopstvenog doma instva na podru ju istog mesta - 2 radna dana;
6. selidbe sopstvenog doma instva iz jednog u drugo naseljeno mesto - 3 radna dana;
7. polaganja stru nog ili drugog ispita - od 1 do 5 radnih dana, u zavisnosti od trajanja polaganja ispita;
8. u estvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, programima obrazovanja za sindikalne aktivnosti i sl. - 7 radnih dana;
9. koriš enja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog lana zaposleni ima pravo na pla eno odsustvo i u slu aju:

1. smrti lana uže porodice - 5 radnih dana;
2. dobrovoljnog davanja krvi - 2 uzastopna dana, ra unaju i i dan davanja krvi.

lanovima uže porodice u smislu ovog lana smatraju se: bra ni drug, vanbra ni drug, deca ro ena u braku i van braka, ro eni bra a i sestre, bra a i sestre po ocu i majci, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

3. Nepla eno odsustvo

lan 15.

Na osnovu saglasnosti stru nog organa ustanove, a u skladu sa planom obavljanja poslova u ustanovi, poslodavac može da zaposlenom omogu i pravo na nepla eno odsustvo, ukoliko ne remeti proces rada, u slu aju:

1. doškolovavanja - od 30 dana do jedne godine;
2. u eš a u nau noistraživa kom, odnosno umetni ko istraživa kom projektu - do okon anja projekta;
3. izrade doktorske disertacije, odnosno dokorskog umetni kog projekta - do godinu dana.

Poslodavac može zaposlenom na li ni zahtev odobriti nepla eno odsustvo za le enje lana uže porodice van mesta boravka ili u inostranstvu do jedne godine, ako to ne remeti proces rada.

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

VI. PLATE I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

lan 16.

Osnovicu za obra un i isplatu osnovne mese ne plate zaposlenih utvr uje Vlada.

lan 17.

Plate se utvr uju na osnovu osnovice za obra un plata, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni pla a po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata, u skladu sa zakonom.

Plata utvr ena u smislu stava 1. ovog lana, ispla uje se za rad u punom radnom vremenu, odnosno radnom vremenu koje se smatra punim.

Ukoliko je osnovna plata zaposlenog, koja je utvr ena na osnovu osnovice za obra un plata i koeficijenta iz propisa o koeficijentima za obra un i isplatu plata, za puno radno vreme i ostvareni standardni radni u inak, manja od minimalne zarade, osnovna plata zaposlenog utvr ena na napred opisan na in ispla uje se u visini minimalne zarade.

2. Dodaci na platu

lan 18.

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

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
2. za rad no u - 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan prilikom utvr ivanja koeficijenata;
3. za prekovremeni rad - 26% od osnovice;

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

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

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

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

Član 19.

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

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

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

3. Naknada plate

Član 20.

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

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

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

Član 21.

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

1. u visini od 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
2. u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

4. Naknada troškova

Član 22.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova za:

1. dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
2. vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
3. vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2. ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne

mese ne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republi kog organa nadležnog za poslove statistike, troškove no enja prema priloženom ra unu, osim u hotelu 4* i više kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom ra unu.

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

Naknada troškova za vreme službenog puta se ispla uje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog ra una.

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

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

5. Druga primanja

lan 23.

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom:

1. otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi koriš enja prava na penziju, u visini trostrukog iznosa poslednje ispla ene plate zaposlenog, s tim da tako ispla ena otpremnina ne može biti niža od tri prose ne plate po zaposlenom kod poslodavca, u momentu isplate, odnosno tri prose ne zarade po zaposlenom ispla ene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republi kog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

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

2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slu aju smrti lana uže porodice, a lanovima uže porodice u slu aju smrti zaposlenog, u visini troškova koji priznaje Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje;

3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja na na in i u visini utvr enoj opštim aktom poslodavca;

4. solidarnu pomo u slu aju:

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

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

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

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

- pola prose ne plate - za 10 godina rada,

- jedne prose ne plate - za 20 godina rada,

- jedne i po prose ne plate - za 30 godina rada.

Isplata jubilarnih nagrada se vrši jednom godišnje na dan ustanove.

Prose nom platom iz ta . 4 i 5. ovog lana smatra se prose na plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomo i ili isplate jubilarne nagrade, odnosno prose na zarada u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republi kog organa nadležnog za statistiku u momentu isplate solidarne pomo i ili isplate jubilarne nagrade, ako je to povoljnije po zaposlenog.

lanovima uže porodice u smislu ovog lana smatraju se: bra ni drug i deca.

lan 24.

Poslodavac, iz sopstvenih prihoda, može da:

1. zaposlenoj ženi isplati za Dan žena nov ani iznos utvr en opštim aktom;

2. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti do neoporezovanog iznosa koji je predvi en zakonom kojim se ure uje porez na dohodak gra ana;

3. za zaposlenog ugovori kolektivno osiguranje od posledica nezgoda koje su nastupile za vreme rada, kao i

kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;

4. zaposlenima obezbedi sistematske preglede.

Član 25.

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.

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

6. Uvećanje plate

Član 26.

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

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

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 27.

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

Program naročito sadrži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
- 5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
- 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Član 28.

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

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

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

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

Član 29.

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

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

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

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

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

Član 30.

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

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

Član 31.

Kriterijumi za utvrdjivanje zaposlenih za kojim je radom prestala potreba vrednuju se bodovima, i to:

1. rad ostvaren u radnom odnosu:
 - za svaku godinu - 1 bod,
 - za svaku godinu u ustanovi - 0,75 bodova;
2. obrazovanje i osposobljenost za rad:
 - za visoko obrazovanje - od 25 do 35 bodova,
 - za više obrazovanje - 20 bodova,
 - za specijalisti ko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 15 bodova,
 - za srednje obrazovanje u trajanju od četiri, odnosno tri godine - 10 bodova,
 - za osposobljenost za rad u trajanju od dve godine, odnosno obrazovanje za rad u trajanju do jedne godine, odnosno osnovno obrazovanje - 5 bodova;
3. rezultati rada:
 - 1) odnos prema radnim obavezama i poslovima
 - realizacija programa i zadataka - 1 bod,
 - odnos prema drugim zaposlenima - 1 bod,
 - odnos prema studentima (evaluacija) - od 1 do 5 bodova;
 - 2) učešće na takmičenjima
 - ostvareni rezultati - I mesto - 3 boda;
 - II mesto - 2 boda i
 - III mesto - 1 bod.
 - 3) doprinosi u pedagoškom, naučnom i stručnom radu:
 - objavljeni radovi - od 1 do 5 bodova prema važećoj kategorizaciji ministarstva nadležnog za nauku,
 - stručni radovi - 1 bod,
 - izdavanje udžbenika - 1 bod;
4. imovno stanje - u momentu bodovanja (smatra se prosečna plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodna tri meseca, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici u prethodna tri meseca, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike):
 - ukupna primanja domaćinstva po članu od 70-100% republičkog proseka - 2 boda,
 - ukupna primanja domaćinstva po članu od 50-70% republičkog proseka - 3 boda,

- ukupna primanja doma instva po lanu ispod 50% republi kog proseka - 5 bodova;

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

- osoba sa invaliditetom - 5 bodova,

- hroni ni i teški bolesnik - 3 boda,

- zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti navedene u aktu ustanove o proceni rizika na radnom mestu - 2 boda;

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

- jedno maloletno ili dete na redovnom školovanju - 1 bod,

- dvoje maloletne dece ili dece na redovnom školovanju - 3 boda,

- troje i više maloletne dece ili dece na redovnom školovanju - 5 bodova.

Na osnovu kriterijuma iz stava 1. ovog lana sa injava se rang lista zaposlenih za ijim e radom prestati potreba, prema redosledu ukupnog broja bodova, po ev od najmanjeg ka najve em broju bodova.

lan 32.

Za zaposlene za ijim e radom prestati potreba proglašava se zaposleni koji primenom kriterijuma iz lana 31. Ugovora ostvari najmanji broj bodova.

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

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

lan 33.

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

1. zaposlenoj za vreme trudno e ili sa detetom do dve godine starosti;

2. zaposlenom samohranom roditelju;

3. zaposlenom - roditelju dece sa invaliditetom - roditelju koji ima status „roditelj negovatelj“;

4. ako oba bra na druga rade u istoj ustanovi, jednom od bra nih 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.

lan 34.

Zaposlenom za ijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi ni jedno od prava utvr enih 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 utvr ena zakonom.

Isplata otpremnine vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa, ako zakonom nije druga ije odre eno.

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

lan 35.

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

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

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

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno odbor iz stav 3. ovog lana i sindikat, dužni su da me usobno sara uju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

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

IX. MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Zaštita pojedinačnih prava - Individualni spor

Član 36.

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

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

Član 37.

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

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

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

Član 38.

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

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 39.

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

2. Kolektivni radni spor

Član 40.

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

X. PRAVO NA ŠTRAJK

Član 41.

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

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

Član 42.

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

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

U odluci kojom se najavljuje štrajk, štrajkaški odbor mora naznačiti štrajkaške zahteve, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podatke o štrajkaškom odboru.

Član 43.

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

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

Član 44.

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

Ian 45.

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

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

Ian 46.

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

XI. SINDIKAT

Ian 47.

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

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

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvr uje se statutom sindikata.

Ian 48.

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

1. odbije iznos sindikalne lanarine od plate zaposlenog (koji je Ian sindikata) i uplati ga na odgovaraju i ra un sindikata i na odgovaraju e ra une viših organa sindikata, u skladu sa statutom sindikata;
2. vrši obradu podataka o uplati lanarine i daje na uvid ovlaš enom licu sindikata;
3. odbije iznos od plate zaposlenog (uz prethodnu saglasnost zaposlenog) i izvrši uplatu na ra un fondova koje sindikat osniva (npr.: štrajka ki fond, fond solidarnosti, fond za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor i sl.).

1. Uslovi za rad sindikata

Ian 49.

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

1. odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovaraju i prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
2. pravo na koriš enje telefona, telefaksa, fotokopir aparata i druga tehni ka sredstva i opremu;
3. slobodu podele sindikalnih saopštenja i izveštaja na oglasnim tablama sindikata za
4. redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata;
5. postavljanje oglasne table u ustanovi dostupne najve em broju zaposlenih.

Ian 50.

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

2. Prava sindikalnih predstavnika

Ian 51.

Poslodavac je dužan da predsedniku sindikalne organizacije ustanove reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora, u koju je u lanjeno više od 50% zaposlenih, ispla uje uve anu mese nu platu u visini od 12%.

Ukoliko je u reprezentativnu sindikalnu organizaciju ustanove koja pripada reprezentativnom sindikatu potpisniku ovog ugovora u lanjeno manje od 50% zaposlenih, predsednik sindikalne organizacije iz stava 1. ovog lana ima pravo na srazmerno uve anu mese nu platu do 12%.

lan 52.

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

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

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

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

lan 53.

Ovlaš eni predstavnik reprezentativnog sindikata ima pravo na naknadu plate, u skladu sa zakonom, za odsustvo radi obavljanja slede ih sindikalnih funkcija:

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

lan 54.

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

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi na in da stavi u nepovoljan položaj (raspore ivanje na druge, manje pla ene poslove, raspore ivanje u drugu organizacionu celinu, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednika sindikalne organizacije, lanove organa sindikata, predsednika gradskog, pokrajinskog i republi kog odbora, predsednika regionalnog centra) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

lan 55.

Zaposlenom koji je izabran na pla enu profesionalnu funkciju u sindikatu miruju prava i obaveze koje se sti u na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno rešenjem druk ije odre eno.

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

XII. ME USOBNI ODNOSI

lan 56.

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

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

XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

lan 57.

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

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

Član 58.

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

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

Komisija iz stava 1. ovog člana svoj rad ure đuje Poslovnikom o radu.

Član 59.

Ugovor se smatra zaklju čenim kada ga potpišu ovlaš čeni predstavnici ugovornih strana.

Član 60.

Ugovor može prestati da važi na osnovu sporazuma u članika ili otkazom.

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

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

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

Član 61.

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

Za Vladu

Mladen Šar čevi ć, s.r.

ministar prosvete, nauke i

tehnološkog razvoja

Sindikat obrazovanja Srbije,

dr Dejan Mickovi ć, s.r.

Sindikat visokog obrazovanja Srbije,

dr Dragana Latkovi ć, s.r.

Ovaj tekst je preuzet iz pravne baze programskog paketa Propis Soft-a