

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA VISOKO OBRAZOVANJE

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

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 na visokoškolskim ustanovama, čiji je osnivač Republika Srbija, odnosno autonomna pokrajina (u daljem tekstu: osnivač), kojima se sredstva za plate obezbeđuju u budžetu Republike Srbije, postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika ovog ugovora.

Član 2

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

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

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i lica koje ispunjava uslove utvrđene zakonom i opštim aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

Član 4

Organ poslovođenja je dužan da pri prijemu novozaposlenog u radni odnos o tome informiše sindikat ustanove.

III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 5

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

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

IV RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 6

Puno radno vreme zaposlenog iznosi, po pravilu, 40 časova, a ne može biti kraće od 36 časova nedeljno.

2. Nepuno radno vreme

Član 7

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

Opštim aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta utvrđuju se poslovi na kojima se obavlja rad sa nepunim radnim vremenom.

3. Skraćeno radno vreme

Član 8

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.

4. Prekovremeni rad

Član 9

Na zahtev organa poslovođenja, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, i to u slučaju:

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

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

5. Raspored radnog vremena

Član 10

Godišnjim programom rada ustanove utvrđuje se raspored radnog vremena.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 11

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

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

Član 12

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

1. doprinosa na radu - 2 ili 3 radna dana;
2. uslova rada - od 1 do 4 radna dana;
3. radnog iskustva - za svake navršene tri godine radnog iskustva - 1 radni dan;
4. obrazovanja i osposobljenosti za rad:
 - 1) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju do jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine, ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine - 1 radni dan,
 - 2) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine, specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja ili više obrazovanje - 2 radna dana,
 - 3) za visoko obrazovanje - 3 radna dana;

5. drugih kriterijuma:

- 1) radniku invalidu, samohranom roditelju sa detetom do 18 godina života, roditelju sa dvoje ili više dece do 18 godina života, radniku koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima psihofizičku ometenost u radu - 4 radna dana;
- 2) radniku mlađem od 18 godina, radniku sa preko 30 godina penzijskog staža ili sa preko 55 godina života i radnici sa preko 25 godina penzijskog staža ili sa preko 50 godina života - 4 radna dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 13

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

1. sklapanja braka - 7 radnih dana;
2. porođaja supruge - 5 radnih dana;
3. teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana;
4. zaštite od otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 5 radnih dana;
5. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog mesta rada - 2 radna dana;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto - 3 radna dana;
7. polaganja stručnog ili drugog ispita u zavisnosti koliko traje - od 1 do 5 radnih dana;
8. učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. - 7 radnih dana.

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

1. smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;
2. dobrovoljnog davanja krvi, izuzimajući dan davanja krvi - 2 radna dana;
3. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 14

Na predlog stručnog organa visokoškolske ustanove, organ poslovođenja je dužan da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u slučaju:

1. doškolovavanja - od 30 dana do tri godine;
2. izrade magistarskog rada - do šest meseci;
3. učešća u naučnoistraživačkom projektu - do okončanja projekta;
4. izrade doktorske disertacije - do godinu dana.

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.

VI PLATE I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

Član 15

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 dvanaest 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 16

Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni osnovice.

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 trideset dana.

Član 17

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

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

2. Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 18

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu:

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

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje plate po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

Član 19

Plata u punom iznosu isplaćuje se najmanje jednom mesečno.

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

- prvi deo do 8. u narednom mesecu i
- drugi deo do 22. u narednom mesecu.

3. Naknada plate

Član 20

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini prosečne plate u prethodna tri meseca u skladu sa zakonom i Ugovorom, u slučaju:

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

3. učešća na naučnim skupovima, simpozijumima, kongresima, seminarima.

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 prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad;
2. u visini 100% prosečne plate u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

4. Naknada troškova

Član 22

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1. za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju (gradskom, prigradskom i međugradskom), u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini utvrđenoj posebnim propisima.

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2. ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove prevoza u punom iznosu, a za iznos hotelskog računa za noćenje i za dnevnice u iznosu od 5% od prosečne zarade u Republici Srbiji za vreme provedeno na službenom putu duže od 12 časova. Za vreme provedeno na službenom putu duže od osam časova a kraće od 12 časova zaposlenom pripada naknada u iznosu od 50% od dnevnice.

5. Druga primanja

Član 23

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom:

1. otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri plate zaposlenog u momentu isplate;
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova koji priznaje Fond penzijsko-invalidskog osiguranja;
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja na način i u visini utvrđenoj opštim aktom poslodavca;
4. solidarnu pomoć u slučaju:
 - 1) nastanka trajne teške invalidnosti, u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji,
 - 2) privremene sprečenosti za rad duže od tri meseca, u visini jedne prosečne zarade u Republici Srbiji,
 - 3) nabavke medicinskih pomagala, hirurških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste, u visini jedne prosečne zarade u Republici Srbiji, jednom u toku kalendarske godine;
5. jubilarnu nagradu u godini kada navršši 10, 20 ili 30 godina ukupnog rada ostvarenog u radnom odnosu, u iznosu:
 - 1) pola prosečne plate - za 10 godina ukupnog radnog staža,
 - 2) jedne prosečne plate - za 20 godina ukupnog radnog staža,
 - 3) jedne i po prosečne plate - za 30 godina ukupnog radnog staža.

Prosečnom platom iz tačke 5. ovog člana smatra se prosečna plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu.

Član 24

Poslodavac, iz sopstvenih prihoda, može da:

1. zaposlenoj ženi isplati za Dan žena novčani iznos u vrednosti do neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, odnosno da poklon u toj vrednosti;
2. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
3. zaposlenom isplati premiju za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, koje su nastupile za vreme rada, odnosno u vreme dolaska i odlaska sa rada, u visini utvrđenoj zakonom.

Član 25

Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu. O visini novogodišnje nagrade Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraju svake godine u postupku utvrđivanja predloga budžeta Republike Srbije.

6. Posebna primanja po osnovu rada

Član 26

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može da se utvrdi pravo zaposlenog na posebno primanje po osnovu ostvarenih rezultata rada, 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.

VII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 27

Organ poslovođenja je dužan da u roku od osam dana od dana donošenja programa iz člana 28. ovog ugovora, pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

Organ poslovođenja je dužan da uzme u obzir mišljenje i predloge sindikata i da ga obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od tri meseca.

Član 28

Program rešavanja viška zaposlenih mora da sadrži predlog mera, i to naročito:

1. raspoređivanje na druge poslove;
2. rad kod drugog poslodavca;
3. prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
4. nepuno radno vreme a ne kraće od polovine punog radnog vremena;
5. druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 29

Određivanje zaposlenog kome se otkazuje ugovor o radu po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom, vrši organ poslovođenja na predlog komisije.

Komisija iz stava 1. ovog člana ima tri člana, koje imenuje stručni organ, na predlog reprezentativnog sindikata i od kojih su dva člana iz reda nastavnog osoblja, a jedan član iz reda nenastavnog osoblja.

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

Član 30

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu kriterijuma i to:

1. radnog staža;
2. obrazovanja i osposobljenosti za rad;
3. rezultata rada;
4. imovnog stanja;
5. zdravstvenog stanja;
6. broja maloletne dece i dece na školovanju zaposlenog.

Član 31

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

1. rad ostvaren u radnom odnosu:
 - 1) za svaku godinu radnog staža - 1 bod,
 - 2) za svaku godinu radnog staža u ustanovi - 0,35 boda;
2. obrazovanje i osposobljenost za rad:
 - 1) za visoko obrazovanje - od 25 do 35 bodova,
 - 2) za više obrazovanje - 20 bodova,
 - 3) za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 15 bodova,
 - 4) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri, odnosno tri godine - 10 bodova,
 - 5) 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,
 - redovan dolazak na posao - 1 bod,
 - odnos prema drugim zaposlenima - 1 bod,
 - odnos prema studentima (evaluacija) - od 1 do 5 bodova;
 - 2) učestvovanje na takmičenjima i ostvareni rezultati - 2 boda,
 - 3) doprinosi u pedagoškom radu:
 - objavljeni radovi - 1 bod,
 - stručni radovi - 1 bod,
 - izdavanje udžbenika - 1 bod;
4. imovno stanje:
 - 1) ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou republičkog proseka - 2 boda,
 - 2) ukupna primanja domaćinstva po članu od 50-70% republičkog proseka - 3 boda,
 - 3) ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% republičkog proseka - 5 bodova;

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

- 1) invalid druge kategorije - 5 bodova,
- 2) hronični i teški bolesnik - 3 boda,
- 3) zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda;

6. broj dece na redovnom školovanju:

- 1) ako zaposleni ima jedno maloletno ili dete na školovanju - 1 bod,
- 2) ako zaposleni ima dvoje maloletne dece ili decu na školovanju - 3 boda,
- 3) ako zaposleni ima troje i više maloletne dece ili dece na školovanju - 5 bodova.

Na osnovu kriterijuma iz stava 1. ovog člana sačinjava se rang lista zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, prema redosledu broja bodova, počev od najvećeg broja bodova.

Član 32

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba proglašava se zaposleni koji primenom kriterijuma iz člana 31. Ugovora ostvari najmanji broj bodova.

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

Kriterijumi iz člana 31. Ugovora bliže se određuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 33

Radni odnos zaposlenog za čijim je radom prestala potreba ne može prestati:

1. zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti;
2. zaposlenom samohranom roditelju;
3. zaposlenom čije dete ima teški invaliditet;
4. jednom od bračnih drugova, ako rade u istoj ustanovi;
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.

Zaposleni iz stava 1. ovog člana boduje se po kriterijumima iz člana 31. Ugovora.

Član 34

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

VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 35

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

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i

zdravlje na radu.

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

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno odbor iz 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 bezbednošću i zdravljem na radu.

IX MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Kolektivni radni sporovi

Član 36

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

Član 37

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

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

2. Individualni radni sporovi

Član 38

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 39

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.

X PRAVO NA ŠTRAJK

Član 40

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagarantovanih sloboda i prava drugih.

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

Član 41

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

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

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

Član 42

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

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

Član 43

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

Član 44

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

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

Član 45

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

XI SINDIKAT

Član 46

Zaposleni u ustanovi 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 poslodavca.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 47

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 shodno statutu sindikata;
2. vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (štrajkački fond, fond solidarnosti i sl.).

1. Uslovi za rad sindikata

Član 48

Predsednici i članovi organa ustanove reprezentativnog sindikata se ne mogu, za vreme obavljanja funkcije i u roku od jedne godine po prestanku funkcije, premestiti na druge poslove (bez svoje saglasnosti), ne može se utvrditi prestanak potrebe za njihovim radom i ne mogu se na bilo koji način staviti u nepovoljan položaj, ako postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca, osim ako se steknu opravdani razlozi za prestanak radnog odnosa.

Član 49

Poslodavac je dužan da osigura sindikatu sledeće uslove za rad:

1. odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
2. pravo na korišćenje telefona, telefaksa, fotokopir aparata i druga tehnička sredstva i opremu;
3. slobodu podele sindikalnih saopštenja i izveštaja na oglasnim tablama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata;
4. postavljanje oglasne table u ustanovi dostupno najvećem broju zaposlenih.

Član 50

Poslodavac može obezbediti organizaciji sindikata dotacije za humanitarne akcije i poboljšanje

materijalnog položaja zaposlenih.

Član 51

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

Član 52

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

Predsednik sindikalne organizacije ustanove iz prethodnog stava, u koju je učlanjeno manje od 50% zaposlenih, ima pravo na srazmerno uvećanu mesečnu zaradu do 12%.

Član 53

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, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno rešenjem drukčije određeno.

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

2. Prava sindikalnih predstavnika

Član 54

Predstavnicima organizacije sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sastancima organizacije sindikata, konferencijama, sednicama i kongresima.

Predstavnicima organizacije sindikata obezbeđuje se pristup svim radnim mestima kod poslodavca u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

U slučaju potrebe obezbeđivanja sredstava solidarnosti predstavnici zaposlenih koje organizacija sindikata ovlasti da to rade, imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama poslodavca.

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

Član 55

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

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

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

Član 56

Poslodavac ne može doneti rešenje o prestanku radnog odnosa predstavniku zaposlenih, niti na drugi način staviti u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i

godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom i Ugovorom i to:

1. predsedniku sindikata kod poslodavca;
2. predstavniku zaposlenih u savetu ustanove i upravnom odboru ustanove;
3. imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku u više organe sindikata na lokalnom ili republičkom nivou u skladu sa opštim aktima sindikata.

XII MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 57

Sindikat ima pravo da od organa poslovođenja 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 obaveštava sindikat o svom radu i poslovanju ustanove, a naročito, o programu rada, razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, kretanju i promenama zarada, zaštiti na radu i merama za poboljšanje uslova rada i statusnim promenama.

XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 58

Učesnici se obavezuju da će Ugovor primenjivati u dobroj nameri i na načelima socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja.

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

Član 59

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

Član 60

Ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Član 61

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa Ugovorom, odnosno zaključiće se u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu Ugovora.

Član 62

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

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

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

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

Član 63

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