

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA I DOMOVIMA UČENIKA

("Sl. glasnik RS", br. 86/2005)

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 zarade obezbeđuju u budžetu Republike Srbije, postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika ovog ugovora.

Član 2

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

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

Član 3

Ugovor se zaključuje na vreme od tri godine.

Izuzetno, od stava 1. ovog člana pojedine odredbe ovog ugovora primenjuju se za period utvrđen Ugovorom.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

Radni odnos u ustanovi se zasniva rešenjem, sa licem koje, pored zakonskih uslova, ispunjava i posebne uslove utvrđene aktom o sistematizaciji radnih mesta.

Član 5

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

Član 6

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

2. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 7

Pravo je i obaveza zaposlenog da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava.

Član 8

Direktor ustanove je obavezan da obezbedi sredstva i utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenog, u skladu sa programima nadležnog ministarstva.

3. Radno vreme

Puno radno vreme

Član 9

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

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

Nepuno radno vreme

Član 10

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

Aktom o sistematizaciji radnih mesta utvrđuju se poslovi na kojima se obavlja rad sa nepunim radnim vremenom.

Skraćeno radno vreme

Član 11

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.

Prekovremeni rad

Član 12

Na zahtev direktora ustanove, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u skladu sa Zakonom o radu, i to u sledećim slučajevima:

- više sile,
- prijema i obrade dokumenata i podataka za prijemni ispit,
- obavljanje prijemnog ispita,
- izvršavanje drugih poslova kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

Direktor ustanove je dužan da zaposlenom, pre početka obavljanja prekovremenog rada, izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada.

Raspored radnog vremena

Član 13

Godišnjim programom rada ustanove utvrđuje se raspored radnog vremena.

4. Odmori i odsustva

Odmor u toku dnevnog rada

Član 14

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 direktor ustanove.

Godišnji odmor

Član 15

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

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

a) doprinos na radu

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

b) uslovi rada

- rad sa otežanim uslovima rada - 3 radna dana,
- redovan rad subotom, nedeljom i rad u smenama - 2 radna dana,

- rad u dve i više ustanova - 2 radna dana;

v) radno iskustvo

- 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;

g) stručna sprema

- VII stepen stručne spreme - 4 radna dana,

- VI stepen stručne spreme - 3 radna dana,

- V i IV stepen stručne spreme - 2 radna dana,

- III, II i I stepen stručne spreme - 1 radni dan;

d) socijalni uslovi

- roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju

- sa jednim maloletnim detetom - 2 radna dana,

- roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju

- za svako naredno maloletno dete po - 1 radni dan,

- roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom koje ima poteškoće u razvoju - 3 radna dana,

- invalidu - 3 radna dana.

Doprinos na radu utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca određuju se poslovi koji se, u smislu odredbi stava 2. tačka b) ovog člana, smatraju radom pod otežanim uslovima.

Član 16

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.

Plaćeno odsustvo

Član 17

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

- sklapanje braka - 7 radnih dana,
- porođaja supruge - 5 radnih dana,
- teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana,
- selidbe u isto mesto stanovanja - 2 radna dana,
- selidbe u drugo mesto stanovanja - 3 radna dana,
- elementarne nepogode - 5 radnih dana,
- učestvovanje u kulturnim i sportskim priredbama - 2 radna dana,
- korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana,
- učestvovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - do 7 radnih dana,
- stručnog usavršavanja - do 7 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz prethodnog stava ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima:

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

Neplaćeno odsustvo

Član 18

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

- doškoložavanja - od 30 dana do tri godine;
- izrade magistarskog rada - do 6 meseci;
- učešća u naučnoistraživačkom projektu - do okončanja projekta;
- 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.

III PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

Visina osnovice

Član 19

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 polovinom meseca novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

Član 20

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 30 dana.

Elementi za utvrđivanje plate

Član 21

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

Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 22

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

Radni učinak

Član 23

Radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, s tim da se zarada zaposlenog po ovom osnovu može uvećati najviše do 30% i to iz sopstvenih prihoda koje ostvari ustanova, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Direktor je obavezan da mesečno utvrđuje prihode, rashode i vrši raspodelu sredstava iz prethodnog stava i da o tome obavezno obaveštava sindikat.

Uvećana plata

Član 24

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu u sledećim slučajevima:

- za rad na dan praznika koji je neradan dan - 110% od osnovice;
- za rad noću i rad u smenama - 26% od osnovice;
- za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
- 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.

Naknada plate

Član 25

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, u sledećim slučajevima:

- stručnog usavršavanja;
- prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana;
- učešća na radno-proizvodnim takmičenjima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva;
- davanja organa u humanitarne svrhe.

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

Član 26

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

- u visini od 65% prosečne zarade u prethodna tri 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;
- 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.

Naknada troškova

Član 27

Zaposleni ima pravo na naknadu za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

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:

- od 8 do 12 sati - isplaćuje se 50% dnevnice;
- duže od 12 sati - isplaćuje se pun iznos dnevnice.

Ako je zaposleni upućen na službeno putovanje sa učenicima, koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu ishranu isplaćuje mu se pun iznos dnevnice.

Dnevnica iznosi 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike 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.

Otpremnina

Član 28

Direktor je dužan da isplati zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini od tri zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Solidarna pomoć

Član 29

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

- smrti bračnog druga ili deteta - u visini troškova sahrane prema priloženim računima;
- nastanka trajne teške invalidnosti - u visini dve prosečne mesečne plate;
- bolovanja dužeg od tri meseca - u visini jedne prosečne mesečne plate;
- 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.

Prosečna plata iz stava 1. ovog člana je plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu.

Naknada štete

Član 30

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

Jubilarna nagrada

Član 31

Direktor je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navrši 10, 20 ili 30 godina radnog staža.

Visina jubilarne nagrade iznosi:

- za 10 godina radnog staža - 50% prosečne plate;
- za 20 godina radnog staža - jednu prosečnu platu;
- za 30 godina rada - jednu i po prosečnu platu.

Prosečna plata iz stava 3. ovog člana je plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu.

Druga primanja

Član 32

Zaposlenima u ustanovama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne praznike u jednakom iznosu.

O visini božićne nagrade Vlada Republike Srbije i reprezentativni sindikati pregovaraće svake godine u postupku donošenja predloga republičkog budžeta.

Deci zaposlenih do 11 godina starosti pripada pravo na prigodni poklon za Novu godinu u skladu sa odlukom direktora ustanove, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

Rokovi za isplatu plata

Član 33

Plata se isplaćuje u dva dela, i to:

- prvi deo do 5. u narednom mesecu;
- drugi deo do 20. u narednom mesecu.

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

IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 34

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

1. Radni staž

- za svaku godinu radnog staža - 1 bod,
- za svaku godinu radnog staža ostvarenu u ustanovi - 0,25 bodova;

2. Stručna sprema

- za sedmi stepen stručne spreme - 20 bodova,
- za šesti stepen stručne spreme - 15 bodova,
- za peti stepen stručne spreme - 10 bodova,
- za treći i četvrti stepen stručne spreme - 5 bodova;

3. Rezultati rada

- odnos prema radnim obavezama i poslovima (realizacija programa i zadataka, dolazak na posao, odnos prema drugim zaposlenima, roditeljima i učenicima) - do 3 boda,
- učestvovanje na takmičenjima i ostvareni rezultati - do 3 boda,
- doprinosi u pedagoškom radu (objavljeni radovi, stručni radovi, izdavanje udžbenika...) - do 4 boda;

4. Imovno stanje

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

5. Zdravstveno stanje

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

6. Broj dece na školovanju

- ako zaposleni ima jedno dete na školovanju -1 bod,
- ako zaposleni ima dvoje dece na školovanju - 3 boda,
- ako zaposleni ima tri i više dece na školovanju - 5 bodova.

Član 35

Na osnovu kriterijuma iz člana 34. ovog 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 radnog staža, stručne spreme, rezultata rada, odnosno socijalnog statusa, i to navedenim redosledom.

Član 36

Rešenje kojim se utvrđuje da je prestala potreba za radom zaposlenog, donosi direktor ustanove, a 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 34. ovog ugovora.

Mere za zapošljavanje

Član 37

Rešenjem direktora ustanove, zaposleni za čijim je radom prestala potreba može biti:

- raspoređen na drugo radno mesto u ustanovi;
- raspoređen na radno mesto sa nepunim radnim vremenom u ustanovi;
- raspoređen na rad u drugu ustanovu ili kod drugog poslodavca;
- upućen na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

Član 38

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

- zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti;
- zaposlenom samohranom roditelju;
- zaposlenom čije dete ima teški invaliditet;
- ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova, i
- zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 30 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 25 godina staža osiguranja, bez njihove saglasnosti.

Član 39

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi ni jedno od prava utvrđenih članom 37. ovog ugovora, može prestati radni odnos pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina, i to najmanje u visini koja je utvrđena Zakonom o radu, u skladu sa socijalnim programom Vlade, prema sopstvenom izboru zaposlenog.

Isplata otpremnine i drugih eventualnih zaostalih primanja vrši se najdocnije do dana prestanka radnog odnosa.

V MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Član 40

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

Kolektivni radni sporovi

Član 41

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

- zaključivanja, izmena i dopuna, primene i tumačenja ovog ugovora;
- ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje;
- ostvarivanje prava na štrajk;
- ostvarivanje i zaštite drugih prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

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, osim 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, a organizovanje štrajka i učešće u štrajku ne predstavlja povredu radne obaveze.

Član 48

Direktor ustanove ne sme sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

VII SINDIKAT ZAPOSLENIH

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

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

- 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;
- vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (štrajkački fond, fond solidarnosti i sl.).

Tehničko-prostorni uslovi

Član 52

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

- odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korišćenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme;
- slobodu podele sindikalnih saopštenja, izveštaja na oglasnim tablama sindikata; za redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata;
- obračun i uplatu članarine na račune sindikata, uz obračun i isplatu plata.

Član 53

Sindikat ima pravo da bude obavešten od strane direktora ustanove o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

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

Prava sindikalnih predstavnika

Član 54

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

Član 55

Direktor ustanove je dužan da predsednika sindikalne organizacije ustanove, u koju je učlanjeno više od 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije oslobodi radnih obaveza najmanje 20 plaćenih časova mesečno.

Ukoliko direktor ustanove nije u mogućnosti da predsednika sindikalne organizacije oslobodi radnih obaveza, u smislu stava 1. ovog člana, dužan je da mu isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

Predsednik sindikalne organizacije ustanove, u koju je učlanjeno manje od 50% zaposlenih, ima pravo na srazmeran broj plaćenih časova mesečno.

Član 56

Zaposlenom koji je izabran na plaćenu profesionalnu funkciju u reprezentativnom sindikatu, miruju prava i obaveze koje se stižu na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveze 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:

- ako je određen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje za vreme pregovaranja;
- 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

Direktor 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.

Direktor 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.

Direktor 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:

- predsedniku sindikata kod poslodavca,
- predstavniku zaposlenih u školskom i upravnom odboru,
- imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Član 60

Direktor ustanove 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

Strane potpisnice 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 se vršiti u sledećim slučajevima:

- 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.

Član 63

Postupak za izmene i dopune ovog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana, uz obavezu obaveštavanja druge ugovorne strane pisanim putem.

Ugovorne strane se obavezuju da će pristupiti pregovorima o izmenama ili dopunama ovog ugovora u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga.

Član 64

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici ugovornih strana.

Član 65

Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaju da važe Poseban kolektivni ugovor za osnovne škole ("Službeni glasnik RS", broj 53/99) i Poseban kolektivni ugovora za srednje škole ("Službeni glasnik RS", broj 53/99).

Član 66

Kolektivni ugovori u ustanovama usaglasit će se sa ovim ugovorom, u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 67

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a odredba člana 28. ovog ugovora primenjivaće se od 1. januara 2006. godine.