

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA STUDENTSKOG STANDARDA ČIJI JE OSNIVAČ REPUBLIKA SRBIJA

*- "Službeni glasnik RS", broj 100/2015 -
Ovaj poseban kolektivni ugovor je donet na osnovu člana 246. st. 1. i 2.
Zakona o radu, stupa na snagu 12. decembra 2015. godine i važi tri
godine od dana stupanja na snagu.*

I. UVODNE ODREDBE

Član 1.

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u ustanovama studentskog standarda (studentski centar, studentsko odmaralište i studentski kulturni centar, odnosno dom kulture - u daljem tekstu: ustanove), kojima se sredstva za plate obezbeđuju u budžetu Republike Srbije, kao i međusobni odnosi učesnika Ugovora.

Član 2.

Ugovor se neposredno primenjuje u svim ustanovama iz člana 1. Ugovora.

Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.

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

Član 3.

Članove upravnog odbora ustanove iz reda zaposlenih predlaže reprezentativni sindikat, u skladu sa zakonom.

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu sa licem koje ispunjava uslove utvrđene zakonom i posebne uslove utvrđene opštim aktom ustanove, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 5.

Poslodavac je dužan da pri prijemu novozaposlenog u radni odnos, o tome obavesti reprezentativni sindikat ustanove.

2. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 6.

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

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja a troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava ustanove i drugih izvora, u skladu sa opštim aktom ustanove.

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 7.

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.

3.2. Nepuno radno vreme

Član 8.

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

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

3.3. Prekovremeni rad

Član 9.

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

- 1) više sile,
- 2) povećanja obima posla, kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

Poslodavac je dužan da zaposlenom izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada u skladu sa zakonom.

3.4. Raspored radnog vremena

Član 10.

Godišnjim planom rada ustanove utvrđuje se raspored radnog vremena ustanove.

4. Odmori i odsustva

4.1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 11.

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

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

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

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka, niti u poslednja dva sata pre završetka radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku rada utvrđuje ustanova.

4.2. Godišnji odmor

Član 12.

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,
- 4) otežani uslovi rada, u skladu sa aktom ustanove - 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 na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 4 radna dana,

2) za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 3 radna dana,

3) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine - 2 radna dana,

4) 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) osoba sa invaliditetom - 3 radna dana.

Doprinos na radu utvrđuje se opštim aktom poslodavca.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se po svim osnovama, s tim što se godišnji odmor ne može koristiti u trajanju dužem od 30 radnih dana.

4.3. *Plaćeno odsustvo*

Član 13.

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu plate (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u slučaju:

1. sklapanje braka zaposlenog - 7 radnih dana;
2. porođaj 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 stanovanja - 2 radna dana;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo mesto - 3 radna dana;
7. stručnog usavršavanja za potrebe poslodavca - do 5 radnih dana;
8. polaganje stručnog ili drugog ispita - do 5 radnih dana;
9. polaganja ispita za licencu za potrebe poslodavca - do 5 radnih dana;
10. završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju ("Službeni glasnik RS", br. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) - do 5 radnih dana;
11. učestvovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti, prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana, kongresima i konferencijama sindikata - do 7 radnih dana;
12. korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana;
13. sklapanje braka deteta - 3 radna dana;
14. porođaja člana uže porodice - 1 radni dan;

15. poslodavac 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.

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

Zaposleni može da ostvaruje pravno na plaćeno odsustvo samo u momentu kada nastupi slučaj po osnovu koga ostvaruje to pravo.

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

4.4. Neplaćeno odsustvo

Član 14.

Poslodavac može, da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u skladu sa opštim aktom ustanove i ugovorom o radu, kada se ne remeti proces rada, i u dužem trajanju, ali najduže do jedne godine u slučaju:

- 1) doškoloavanja - od 30 dana do jedne godine;
- 2) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju ("Službeni glasnik RS", br. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) do šest meseci;
- 3) učešća u naučnoistraživačkom projektu - do okončanja projekta;
- 4) posete članovima uže porodice u inostranstvu - do tri meseca, u periodu od tri godine;
- 5) lečenje člana uže porodice;
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ustanove.

Dužina neplaćenog odsustva određuje se rešenjem kojim se odobrava njegovo korišćenje a na osnovu priloženih dokaza. u zavisnosti od osnova za korišćenje prava.

Za vreme trajanja neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom nije drukčije određeno.

III. PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

Član 15.

Ugovorne strane pregovaraju o visini osnovice za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Ugovorne strane u postupku pregovaranja razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Član 16.

Ugovorne strane mogu da pristupe pregovaranju o korekciji osnovice za obračun plata pre donošenja predloga zakona o budžetu za narednu godinu, ako dođe do bitne promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata.

Inicijativu za pregovore pokreće reprezentativni sindikat.

2. Elementi za utvrđivanje plate

Član 17.

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.

Ukoliko je osnovna plata zaposlenog, koja je utvrđena na osnovu osnovice za obračun plata i koeficijenta iz propisa o koeficijentima za obračun i isplatu plata, za puno radno vreme, manja od minimalne zarade, osnovna plata zaposlenog utvrđena na napred opisan način isplaćuje se u visini minimalne zarade.

3. Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 18.

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

4. Uvećanje plate iz sopstvenih prihoda

Član 19.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može da se utvrdi pravo zaposlenog na uvećanje plate u visini do 30% od visine plate, koje se isplaćuje iz sopstvenih prihoda koje ostvari ustanova, u skladu sa zakonom.

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

5. Dodatak na platu

Član 20.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
2. za rad noću - 26% od osnovice; ako takav rad nije vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenata;
3. za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena provedenog na radu - u visini od 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu kod poslodavca.

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

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

Član 21.

Plata se isplaćuje najmanje jednom mesečno.

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

- prvi deo do 15. u narednom mesecu, i
- drugi deo do 29. u narednom mesecu.

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

6. Naknada plate

Član 22.

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 visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci, 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.

Član 23.

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

Član 24.

Poslodavac može osigurati zaposlenog od posledica nesrećnog slučaja za vreme obavljanja rada, iz sopstvenih sredstava.

7. 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 poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz. Ukoliko je peronska karta uslov korišćenja prevoza, smatra se da je ista sastavni deo troškova prevoza.

Na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi mesečnu kartu za dolazak i odlazak sa rada, ukoliko nije obezbedio sopstveni prevoz.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- 1) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

2) za 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 3. tačka 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

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

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se pre službenog puta isplaćuje akontacija troškova za službeni put.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe u visini 30% cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru.

8. Druga primanja

Član 26.

Poslodavac je dužan da isplati:

1. Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini trostrukog iznosa poslednje isplaćene plate zaposlenog, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca koja je poznata 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.

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

2. Zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti bračnog druga ili deteta, odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog - u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa.

3. Poslodavac je dužan da osigura zaposlene za slučaj povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, oboljenja u vezi sa radom, a naknada štete po ovom osnovu se isplaćuje na osnovu ugovora o osiguranju.

4. Ako zaposleni pretrpi povredu na radu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

5. Isplati jubilarnu nagradu:

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navrši 10, 20, 30 i 35 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Vreme provedeno na radu po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu, kao i poseban staž osiguranja u skladu sa propisima pio (npr. rođenje trećeg deteta, sportski staž, vreme za koje je osiguranik samostalno uplaćivao doprinose i sl.), kao i vreme obavljanja samostalne delatnosti se ne smatra radom 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 i
- 4) dve prosečne plate - za 35 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Prosečna plata iz stava 4. je plata zaposlenog ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu odnosno prosečna zarada po zaposlenom isplaćena u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

6. Solidarna pomoć:

- privremene sprečenosti za rad duže od tri meseca neprekidno u visini jedne prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, jednom u kalendarskoj godini;
- nastanka trajne teške invalidnosti u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji;
- nabavke medicinskih pomagala, hirurških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste, a najviše u visini jedne prosečne zarade u Republici Srbiji u toku jedne kalendarske godine.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda ili iz sredstava budžeta, ako su sredstva za tu namenu obezbeđena, da isplati:

1. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života, poklon za Novu godinu u vrednosti neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
2. zaposlenom premiju za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, u visini utvrđenoj ugovorom.

Član 27.

Zaposlenima pripada pravo na Novogodišnju nagradu, u jednakom iznosu.

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

Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, zaposlenoj ženi obezbedi poklon ili novčani iznos za Dan žena, do visine neoporezivog iznosa predviđenog za stav 6. tačka 1. (deca zaposlenog).

Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, zaposlenima za izuzetan doprinos u radu obezbedi novčana sredstva za nagradu, koja su utvrđena opštim aktom, do visine neoporezivog iznosa koji je predviđen za solidarnu pomoć u slučaju bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti zaposlenog ili člana njegove porodice.

IV. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 28.

Ustanova je dužna da donese program rešavanja viška zaposlenih u skladu sa zakonom koji mora da sadrži predlog mera, a naročito:

- 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 29.

Ustanova je dužna da u roku od 8 dana od dana utvrđivanja predloga programa iz člana 28. Ugovora, dostavi predlog programa reprezentativnom sindikatu i Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Ustanova je dužna da uzme u obzir mišljenje i predloge sindikata i da ga obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od osam dana.

Član 30.

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

Komisiju iz stava 1. ovog člana čine tri člana, koje imenuje Upravni odbor na predlog reprezentativnog sindikata ustanove.

Komisija iz stava 1. ovog člana utvrđuje predlog na osnovu rang liste shodno kriterijumima određenim Ugovorom.

Član 31.

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

1. staža osiguranja;
2. stručne spreme;
3. rezultata rada;
4. imovnog stanja;
5. zdravstvenog stanja, i
6. broja maloletne dece i dece na školovanju zaposlenog.

Član 32.

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

1. Staž osiguranja;

Za svaku godinu rada u radnom odnosu - 1 bod;

Za svaku godinu rada u radnom odnosu u ustanovi dodatnih - 1 bod.

Vreme provedeno na radu po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu, kao i poseban staž osiguranja u skladu sa propisima PIO (npr. rođenje trećeg deteta, sportski staž, vreme za koje je osiguranik samostalno uplaćivao doprinose i sl.), kao i vreme obavljanja samostalne delatnosti se ne smatra radom u radnom odnosu.

Zaposlenom se računa cela godina provedena na radu u radnom odnosu bez obzira na to da li je radio sa punim ili nepunim radnim vremenom.

2. Stručna sprema:

1) za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 20 bodova,

2) za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno osnovne strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine ili višim obrazovanjem - 15 bodova,

3) za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 13 bodova,

4) za srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine - 12 bodova,

5) za srednje obrazovanje u trajanju od 3 godine - 10 bodova,

6) za osnovno obrazovanje i osposobljenost za rad u trajanju od jedne ili dve godine - 5 bodova.

3. Rezultati rada

Odnos prema radnim obavezama i poslovima:

- realizacija programa i zadataka - 1 bod;

- redovan dolazak na posao - 1 bod.

4. Imovno stanje

Ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou republičkog proseka - 2 boda;

Ako su ukupna primanja po članu od 50-70% republičkog proseka - 3 boda;

Ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% republičkog proseka - 5 bodova.

5. Zdravstveno stanje

Invalid rada - 5 bodova;

Hronični i teški bolesnik - 3 boda;

Zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda.

6. Broj maloletne dece i dece na školovanju

Ako zaposleni ima jedno maloletno ili decu na školovanju - 1 bod;

Ako zaposleni ima dvoje maloletne ili decu na školovanju - 3 boda;

Ako zaposleni ima tri i više maloletne ili decu na školovanju - 5 bodova.

Kao dete na redovnom školovanju do 26 godina starosti smatra se i učenik završnog razreda osnovne i srednje škole do kraja školske godine, odnosno do 31. avgusta godine u kojoj dete ima svojstvo redovnog učenika završnog razreda.

Za kriterijum za koji zaposleni ne dostavi potrebnu dokumentaciju u ostavljenom roku za utvrđivanje liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti prestala potreba, boduje se sa nula bodova.

Na osnovu ovih kriterijuma sačinjava se rang lista prema redosledu broja bodova, počev od najvećeg.

Član 33.

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba se proglašava zaposleni koji primenom kriterijuma iz člana 32. 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, broja dece na školovanju, imovnog stanja, rezultata rada, i to po ovom redosledu.

Član 34.

Radni odnos po osnovu viška zaposlenih ne može prestati:

1. zaposlenoj za vreme trudnoće i sa detetom do dve godine starosti;
2. samohranom roditelju;
3. zaposlenom čije dete ima teški invaliditet;
4. zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 35 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 30 godina staža osiguranja, bez njihove saglasnosti;
5. ako oba bračna druga rade kod istog poslodavca, jednom od bračnih drugova ne može prestati radni odnos, i
6. zaposlenom kojem je utvrđena invalidnost.

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

Roditelj će se smatrati samohranim i u slučaju kada je drugi roditelj potpuno ili trajno nesposoban za privređivanje, a nije stekao pravo na penziju ili kada se drugi roditelj nalazi na izdržavanju kazne zatvora duže od šest meseci.

Ne smatra se, u smislu ovog ugovora, samohranim roditelj koji po prestanku ranije bračne, odnosno vanbračne zajednice, zasnuje novu bračnu, odnosno vanbračnu zajednicu.

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 reprezentativnog sindikata.

Komisija iz stava 1. ovog člana utvrđuje predlog na osnovu liste koja je sačinjena prema kriterijumima iz člana 32. Ugovora.

Član 36.

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi nijedno 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.

Isplata otpremnine vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa, a isplata svih neisplaćenih plata, naknada plata i drugih primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Bezbednost i zdravlje na radu

Član 37.

Ustanova je dužna da obezbedi sve potrebne uslove za zaštitu zaposlenih u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i kolektivnim ugovorom.

U postupku kontrole primene mera bezbednosti i zdravlja na radu obavezno je učešće predstavnika reprezentativnih sindikata.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se određuju kriterijumi za radna mesta koja se aktom o proceni rizika utvrđuju kao radna mesta sa povećanim rizikom.

VI. MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

Član 38.

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

1. Kolektivni radni sporovi

Član 39.

Kolektivnim radnim sporom, u smislu 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 40.

Individualnim radnim sporom, smatra se spor nastao povodom povrede ili ugrožavanja pojedinačnog prava utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom, kao i spor povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu, otkaza Ugovora o radu i ugovaranje i isplate minimalne zarade.

Član 41.

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

VII. PRAVO NA ŠTRAJK

Član 42.

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom Republike Srbije zagantovanih sloboda i prava drugih, i obezbeđivanju minimuma procesa rada u ustanovi u skladu sa odlukom osnivača.

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

Član 43.

Na način donošenja odluke o štrajku primenjuju se odredbe zakona i statuta reprezentativnih 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 44.

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 poslodavac sa kojim je u sporu, i da na nju odgovori na način na koji je inicijativa upućena.

Član 45.

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

Član 46.

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

Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Član 47.

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

Poslodavac se obavezuje da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

VIII. SINDIKAT

Član 48.

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

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

Član 49.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 50.

Ustanova je dužna 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 granskog sindikata;
2. vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (Štrajkački fond, Fond solidarnosti i sl.).

Tehničko-prostorni uslovi

Član 51.

Ustanova je dužna da 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 52.

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

Direktor ustanove je dužan da predstavniku reprezentativnog sindikata omogući prisustvovanje sednicama organa upravljanja ustanove kad se na sednici razmatraju ekonomska i socijalna pitanja, bez prava odlučivanja, i u tom smislu dužan je da sindikatu dostavlja uređan poziv sa materijalom za sednicu organa upravljanja.

Prava i dužnosti sindikalnih predstavnika

Član 53.

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 54.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata u ustanovi, koji pripada reprezentativnom sindikatu potpisniku ovog ugovora, u koji je učlanjeno više od 50% zaposlenih, isplaćuje uvećanu mesečnu osnovnu platu u visini od 12%.

Ukoliko je u reprezentativnu sindikalnu organizaciju ustanove koja pripada reprezentativnom sindikatu potpisniku ovog ugovora učlanjeno manje od 50% zaposlenih, ovlašćeni predstavnik iz stava 1. ovog člana ima pravo na srazmerno uvećanu mesečnu zaradu do 12%.

Poslodavac je dužan da predsedniku, odnosno povereniku okružnog, odnosno regionalnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata, reprezentativnog na nivou Republike, potpisniku ovog ugovora, isplaćuje uvećanu mesečnu zaradu u visini od 12%.

Ostvarivanje prava po osnovu odredaba ovog člana, ne može se vršiti po dva osnova.

Član 55.

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 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 56.

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

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

Član 57.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, kongresima, sednicama, seminarima, 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 58.

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

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

Član 59.

Poslodavac je dužan da ovlašćenim predstavnicima sindikata omogući pristup svim dokumentima zaposlenih koja se tiču prava zaposlenih, utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 60.

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

Ako se promene okolnosti, koje nisu bile poznate u trenutku zaključivanja ovog ugovora i odredbe ovog 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 61.

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

Član 62.

Kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kod poslodavca usaglasiće se sa ovim ugovorom, odnosno zaključiće se u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu Ugovora, kao i utvrditi ostala prava i obaveze i odgovornosti zaposlenih na koja upućuje ovaj ugovor.

Član 63.

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, kao i da pristupe pregovorima o predloženim izmenama i dopunama u roku od 30 dana od dana prijema predloga.

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

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

Član 64.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije" i važi tri godine od dana stupanja na snagu.