

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ВИСОКО И ВИШЕ ОБРАЗОВАЊЕ

У Београду, септембар 2005. године

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Сл. Гласник РС" бр. 24/2005.) репрезентативни синдикат: Синдикат образовања Србије - Одбор делатности универзитета и виших школа и Влада Републике Србије, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ВИСОКО И ВИШЕ ОБРАЗОВАЊЕ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на универзитету, факултетима, вишим школама, академији уметности, универзитетској библиотеци (у даљем тексту: запослени), чији је оснивач Република, односно аутономна покрајина (у даљем тексту: Оснивач), а којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике, поступак закључивања колективног уговора, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Члан 2.

Овај уговор се непосредно примењује на факултетима, вишим школама, академији уметности, универзитетској библиотеци (у даљем тексту: Установа), чији је оснивач Република, односно аутономна покрајина (у даљем тексту: Оснивач), из члана 1. овог уговора.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити и већа права запослених, од права утврђених овим уговором, као и друга права која нису утврђена овим уговором, у складу са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Радни однос заснива се уговором о раду, односно решењем са лицем које испуњава услове утврђене законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 4.

Послодавац је дужан да при пријему новозапосленог о томе информише синдикат Установе.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 5.

Право и обавеза запосленог је да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава установе и других извора, а на основу плана образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених у установи.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 6.

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова, а не краће од 36 часова недељно.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 7.

Запослени у установи користе годишњи одмор за време семестралног распуста.

За време семестралног распуста наставно-научно особље може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова.

Члан 8.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава за:

- | | | |
|-----|--|----------------------|
| 1. | по основу доприноса на раду | 2 или 3 радна дана |
| 2. | услова рада | од 1 до 4 радна дана |
| 3.. | радno искуство | |
| | - за сваке навршене три године радног искуства | 1 радни дан |
| 4. | стручна спрема | |
| | - по основу обављања послова за које се тражи | |

од I до III степена стручне спреме	1 радна дана
- по основу обављања послова за које се тражи од IV до VI степена стручне спреме	2 радна дана
- по основу обављања послова за које се тражи од VII до VIII степена стручне спреме	3 радна дана
5. других критеријума	
- раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком раду,	
- раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота	4 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 9.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у следећим случајевима:

1. склапања брака	7 радних дана;
2. порођај супруге	5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице	5 радних дана;
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом	5 радна дана;
5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада	2 радна дана;
6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место	3 радна дана;
7. полагање стручног или другог испита у зависности колико траје	од 1 до 5 радних дана;
8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл.	7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1. смрти члана уже породице	5 радних дана;
2. добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви	2 радна дана;
3. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана.

3. Неплаћено одсуство

Члан 10.

На предлог научно – наставног, односно наставног већа, послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

1. дошколовавања – од 30 дана до три године;
2. израде магистарског рада – до 6 месеци;
3. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
4. израде докторске дисертације – до годину дана.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

VI. ЗАРАДЕ, ОДНОСНО ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА, ОДНОСНО ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 11.

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату зарада, односно плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од дванаест месеци, односно од буџетске године.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Основица за обрачун зарада, односно плата из става 1. овог члана договара се половином месеца новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

Члан 12.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун зарада, односно плата, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од наредних 30 дана.

Члан 13.

Зараде, односно плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатак на зараду, односно плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

Зарада, односно плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

2. Утврђивање зараде, односно плате запосленог

Члан 14.

Колективним уговором код послодавца зарада, односно плата запосленог може да се увећа и по основу сопствених прихода које оствари установа у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

3. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 15.

Основна зарада, односно плата одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, односно решењем и времена проведеног на раду.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама, који се регулише Колективним уговором код послодавца.

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду, односно плату:

- | | |
|---|-------------------|
| 1. за рад на дан празника који је нерадни дан | 110% од основице; |
| 2. за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде | 26% од основице; |
| 3. за прековремени рад | 26% од основице; |
| 4. по основу времена на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу | 0,4% од основице. |

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде, односно плате по више основа, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основицу за утврђивање увећане зарада, односно плата из става 1. овог члана представља зарада, односно плата запосленог за остварени рад и време проведено на раду.

Члан 17.

Зарада, односно плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно.

Зарада, односно плата се може исплаћивати у два једнака дела и то:

- први део до 08. у наредном месецу и
- други део до 22. у наредном месецу.

5. Накнада зараде, односно плате

Члан 18.

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате, у висини просечне зараде, односно плате у претходна три месеца, у следећим случајевима:

1. стручног усавршавања;
2. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
3. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима;
4. давање органа у хуманитарне сврхе.

Члан 19.

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

6. Накнада трошкова

Члан 20.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, у складу са колективним уговором код послодавца;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној посебним прописима.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове превоза у пуном износу, за износ хотелског рачуна за ноћење и дневнице у износу од 5% од просечне зараде у Републици за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова. За време проведено на службеном путу дуже од 8 часова а краће од 12 часова припада накнада у износу од 50% од дневнице.

7. Друга примања

Члан 21.

Послодавац је дужан да исплати:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде, односно плате запосленог у моменту исплате;
2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице односно члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, односно плате односно накнаде коју остварује на основу овог уговора и зараде, односно плате коју би остварио да ради;
4. деци запосленог, старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
5. запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности – износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
6. за запосленог премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде;
7. јубиларну награду;
8. запосленом солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици;
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца у висини један просечне зараде у Републици;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у

висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

Јубиларна награда из става 1. тачка 7. овог члана исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 или 30 година радног стажа, у износу:

- за 10 година рада.....50% просечне зараде;
- за 20 година рада.....једна просечна зарада;
- за 30 година рада.....једна и по просечна зарада.

Просечна зарада, односно плата из става 2. овог члана је зарада, односно плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом.

VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 23.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана доношења програма из члана 24. овог уговора, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 24.

Програм решавања вишка запослених мора да садржи предлог мера, и то нарочито:

1. распоређивање на друге послове;
2. рад код другог послодавца;
3. преквалификацију или доквалификацију;
4. непуно радно време а не краће од половине пуног радног времена;
5. друга права у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

Члан 25.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, односно решење као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши послодавац на предлог комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине три члана, које именује наставно-научно веће, односно наставно на предлог репрезентативног синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу ранг листе сходно критеријумима одређеним овим уговором.

Члан 26.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се на основу критеријума и то:

1. радног стажа;
2. стручне спреме;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања и
6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 27.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се бодови, и то:

1. Радни стаж

За сваку годину радног стажа	1 бод
За сваку годину радног стажа у установи додатних	0,25 бодова

2. Стручна спрема

За VIII степен стручне спреме-докторат	35 бодова
За VII1 и VII2 степен стручне спреме-магистратура	30 бодова
За седми степен стручне спреме	25 бодова
За шести степен стучне спреме	20 бодова
За пети степен стучне спреме	15 бодова
За четврти и трећи степен стручне спреме	10 бодова
За други и први степен стручне спреме	5 бодова

3. Резултати рада

Однос према радним обавезама и пословима	
- реализација програма и задатака	1 бод
- редован долазак на посао	1 бод
- однос према другим запосленима	1 бод
- однос према студентима (евалуација)	од 1 до 5 бодова
Учествовање на такмичењима и остварени резултати	2 бода

Доприноси у педагошком раду:

- објављени радови	1 бод
--------------------	-------

- стучни радови 1 бод
- издавање уџбеника 1 бод

4. Имовно стање

- Ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу Републичког просека 2 бода
- Ако су укупна примања по члану од 50-70% Републичког просека 3 бода
- Ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% Републичког просека 5 бодова

5. Здравствено стање

- Инвалид друге категорије 5 бодова
- Хронични и тешки болесник 3 бода
- Запослени који болује од професионалне болести 2 бода

6. Број малолетне деце и деце на школовању

- Ако запослени има једно малолетно или децу на школовању 1 бод
- Ако запослени има двоје малолетне или децу на школовању 3 бода
- Ако запослени има три и више малолетне или децу на школовању 5 бодова

На основу ових критеријума сачињава се ранг листа према редоследу броја бодова, почев од највећег.

Члан 28.

За запосленог за чијим је радом престала потреба се проглашава запослени који применом критеријума из члана 27. оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, здравственог стања, имовног стања, резултата рада односно броја деце на школовању и то по овом редоследу.

Наведени критеријуми из члана 27. овог уговора ближе се одређују Колективним уговором код послодавца.

Члан 29.

Радни однос запосленом за чијим радом је престала потреба не може престати:

1. радници за време трудноће и са дететом до две године старости;
2. самохраном родитељу;
3. запосленом са тешко хендикепираним дететом и скраћеним радним временом;

4. запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности;
5. ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова не може престати радни однос и
6. учесници рата, ратни инвалид и инвалиди рада.

Члан 30.

Запослени за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом оснивача, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

VIII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 31.

Послодавац је дужан да обезбеди све потребне услове за заштиту запослених у складу са законом, другим прописима којима се уређује заштита на раду и колективним уговором код послодавца.

У поступку контроле примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Колективним уговором код послодавца ближе се одређују радна места која подлежу заштити на раду.

IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Интересни колективни спорови

Члан 32.

Спорови који настају при закључивању измена и допуна или анекса овог уговора, односно при закључивању новог уговора решавају се мирним путем или посредовањем, у складу са законом.

Ако дође до спора, у смислу става 1. овог члана, учесници овог уговора су обавезни да приступе посредовању, на начин и по поступку утврђеним овим уговором.

Члан 33.

Стране у спору у року од 15 дана од дана настанка спора својим писменим актом покрећу поступак решавања спора тако што именују лице, стручњака из области која је предмет спора у арбитражу за посредовање.

Члан арбитраже из става 1. овог члана заједно са лицем које ће именовати друга страна, бирају трећег члана арбитраже са унапред утврђене листе арбитра који заједнички утврде уговорене стране, ради решавања насталог спора.

Заједничка листа арбитра је дата у анексу, који је саставни део овог уговора.

Члан 34.

Арбитража из члана 33. овог уговора може на основу приложене документације и прибављених чињеница и доказа релевантних за решење спорног односа од других органа и организација, предложити начин разрешења спорног питања.

Уколико стране у спору прихвате предлог арбитраже сматра се да је спорно питање решено.

Приликом усаглашавања предлога у арбитражи, члан арбитраже не може бити уздржан.

Ако стране у спору не прихвате усаглашен предлог арбитраже, синдикат има право у складу са законом и овим уговором да организује штрајк.

Члан 35.

За рад арбитраже стране у спору су дужне да арбитражи доставе тражену документацију, мишљења својих стручних служби, и пруже све друге техничке услове за рад арбитраже.

Члан 36.

За рад арбитраже стране у спору могу одредити накнаду.

2. Правни колективни спорови

Члан 37.

Спорна питања која су настала у примени колективног уговора решава арбитража.

Стране у спору су обавезне да уколико дође до спора у вези са применом колективних уговора, спорно питање упуте на решавање арбитражи.

Уз захтев за решавање спорног питања прилажу се изјаве учесника о томе како која страна тумачи спорно питање и образложење

таквог тумачења, исправе и друга акта на основу којих арбитража може да решава спорно питање.

Члан 38.

Арбитража има непаран број чланова.

У састав арбитраже улазе по два представника страна у спору који се бирају из категорије стручњака за област која је предмет спора, и један члан кога стране у спору споразумно одреде.

Чланови арбитраже бирају између себе председника.

Члан 39.

Арбитража доноси одлуке већином гласова чланова арбитраже. Члан арбитраже не може бити уздржан.

Арбитража је дужна да одлуку донесе у року од 15 дана од дана достављања захтева за решавање спорног питања.

Уколико арбитража не донесе одлуку о спорном питању незадовољна страна може покренути спор пред надлежним судом.

Члан 40.

Уколико арбитража донесе одлуку о спорном питању та одлука је обавезна и замењује одговарајуће одредбе овог уговора, односно постаје његов саставни део.

Члан 41.

Трошкове рада арбитраже и накнада члановима арбитраже носе уговорне стране.

XI. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 42.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о осваривању уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 43.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе статута синдиката и закона.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 44.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упуту послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 45.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђеним овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 46.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са овим уговором, не представља повреду уговора о раду.

Члан 47.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором.

XII. СИНДИКАТ

Члан 48.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 49.

Послодавац је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством служби послодавца:

1. одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;
2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.).

1. Услови за рад синдиката

Члан 50.

Председници и чланови органа установе репрезентативног синдиката се не могу, за време обављања функције и у року од једне године по престанку функције, преместити на друге послове (без своје сагласности), не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом и не могу се на било који начин ставити у неповољан положај, ако поступају у складу са Законом и колективним уговором код послодавца, осим ако се стекну оправдани разлози за престанак радног односа.

Члан 51.

Послодавац је дужан да осигура синдикату следеће услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средстава и опрему;
3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
4. постављање огласне табле у установи доступно највећем броју запослених;
5. обрачун и уплату чланарине на рачуне синдиката, уз обрачун и исплату зарада, односно плата.

Члан 52.

Послодавац може обезбедити организацији синдиката дотације за хуманитарне акције и побољшање материјалног положаја запослених.

Члан 53.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама колегијума и савета, односно управног одбора и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

Члан 54.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у установи у који је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције обезбеди најмање 20 плаћених часова месечно.

Председнику репрезентативног синдиката, у који је учлањено мање од 50% запослених у установи имају право на сразмеран број плаћених часова месечно.

Начин остваривања права коришћења плаћених часова ближе се уређује колективним уговором код послодавца.

Члан 55.

Запослени који су изабрани на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду, односно решењу другачије одређено.

Запосленом коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

2. Права синдикалних представника

Члан 56.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе обезбеђивања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласте да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

Послодавац је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Члан 57.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

1. ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

XIII. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 58.

Синдикат има право да од послодавца захтева писане информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу по тим питањима писмено обавести послодавца.

Послодавац обавештава синдикат о свом раду и пословању установе а нарочито, о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, кретању и променама зарада, заштите на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 59.

Учесници се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и са начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Ако се промене околности, које нису биле познате у тренутку закључивања овог Уговора и одредбе овог Уговора се не би могле извршавати или би њихово извршавање било битно отежано, учесници се обавезују да неће раскинути овај уговор, него ће другој страни предложити измене.

Члан 60.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 61.

Листа арбитра из члана 38. овог уговора, учесници ће утврдити у року од 30 дана од дана потписивања овог уговора.

Члан 62.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Изузетно, од става 1. овог члана поједине одредбе овог уговора примењују се за период утврђен уговором.

Члан 63.

Колективни уговори код послодавца усагласиће се са овим уговором, односно закључиће се у року од три месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 64.

Овај уговор може престати да важи на основу споразума учесника или отказом.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

Предлог за измене и допуне уговора може да поднесе сваки учесник у писменом облику.

Потписници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.


Члан 65.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за универзитетско образовање ("Службени гласник РС", број: 19/00) и Посебан колективни уговор за више школе ("Службени гласник РС", бр. 19/00 и 27/03)

Члан 66.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а одредба члана 21. став 1. тачка 1. примењиваће се од 01.01. 2006. године.

За Синдикат образовања Србије



Бранислав Павловић

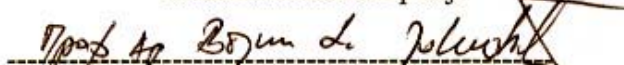
За Владу

министар просвете и спорта



др Слободан Вуксановић

За Одбор делатности универзитета
и виших школа Србије



др Војкан Јовановић, ванр.проф.

Београд, _____ 2005. године