

## **ПРЕДЛОГ УСАГЛАШЕН**

На основу члана 246. став 1. и 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Репрезентативни синдикати: Синдикат образовања Србије - Одбор делатности високог образовања Србије и Синдикат високог образовања Србије и Влада, закључују

# **Посебан колективни уговор за високо образовање**

## **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 1.**

Посебним колективним уговором за високо образовање (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на високошколским установама (у даљем тексту: запослени), чији је оснивач Република Србија, односно аутономна покрајина (у даљем тексту: оснивач), којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак закључивања, измена и допуна овог Уговора, као и међусобни односи учесника овог Уговора.

### **Члан 2.**

Уговор се непосредно примењује на високошколским установама (у даљем тексту: установа) из члана 1. Уговора.

Послодавац у смислу Уговора јесте установа.

Општим актом код послодавца могу се утврдити и већа права запослених од права утврђених Уговором, као и друга права која нису утврђена Уговором, у складу са законом.

## **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 3.**

Радни однос заснива се уговором о раду између послодавца и лица које испуњава услове у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Правилник доноси орган управљања установе, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана од дана достављања доставе своје мишљење на предлог Правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедби.

### **Члан 4.**

Наставно особље заснива радни однос у установи, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању.

Одлуку о расписивању конкурса за избор у звање и заснивање радног односа наставног особља установа доноси расписивањем јавног конкурса, а у складу са планом ангажовања наставног особља који доноси стручни орган установе.

Најкасније шест месеци пре истека изборног периода на који је изабран наставник, односно сарадник, који је у радном односу у установи, установа објављује конкурс за избор у исто или више звање.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са Законом о раду.

#### **Члан 5.**

Послодавац је дужан да при пријему новозапосленог у радни однос о томе информише репрезентативни синдикат у установи.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године, најкасније до краја јануара, достави репрезентативним синдикатима списак запослених и да достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

Списак из става 2. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, основни коефицијент за обрачун плате, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

### **III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### **Члан 6.**

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 сопствених 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 7.**

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова.

#### **2. Непуно радно време**

#### **Члан 8.**

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Општим актом о организацији и систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

#### **3. Скраћено радно време**

#### **Члан 9.**

Колективним уговором код послодавца, односно Правилником о раду, у складу са законом, а на основу Акта о процени ризика и радне околине установе, утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада.

#### 4. Прековремени рад

##### Члан 10.

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом којим се уређује рад, и то у случају:

1. више силе;
2. када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада под тачком 2. изда решење о разлозима и трајању прековременог рада. Након обављеног посла послодавац је дужан да изда налог за исплату прековременог рада запосленом, у складу са законом.

#### 5. Распоред радног времена

##### Члан 11.

Годишњим програмом рада установе утврђује се распоред радног времена.

### V. ОДМОР И ОДСУСТВА

#### 1. Годишњи одмор

##### Члан 12.

Запослени у установи користе годишњи одмор, по правилу, за време семестарског, триместарског распуста и завршетка наставе у блоку.

За време семестарског распуста наставно особље може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова, односно наставно-уметничких послова.

##### Члан 13.

Дужина годишњег одмора утврђује се општим актом послодавца, тако што се законски минимум од 20 дана увећава по основу:

1. доприноса на раду - 2 или 3 радна дана;
2. услова рада - 1 до 4 радна дана;
3. радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена, студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,

3) за средње образовање у трајању од три или четири године - 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5. других критеријума:

1) запосленом - особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;

2) запосленом мушкарцу са преко 30 година рада у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 25 година рада у радном односу или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 14.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака - 7 радних дана;
2. порођаја 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 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита у зависности колико траје - од 1 до 5 радних дана;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. - 7 радних дана.
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

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

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. добровољног давања крви - 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

## **3. Неплаћено одсуство**

### **Члан 15.**

На основу сагласности стручног органа високошколске установе, а у складу са планом обављања послова у установи, послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство, уколико не ремети процес рада, у случају:

1. дошколовавања - од 30 дана до три године;
2. учешћа у научноистраживачком пројекту, односно уметничкоистраживачком пројекту - до три године;
3. израде докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта - до годину дана.

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, а у складу са општим актом.

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

## **VI. ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### **1. Висина основице**

#### **Члан 16.**

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату 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 плата из става 1. овог члана договара се најкасније до 15. новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

#### **Члан 17.**

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун 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 тридесет дана.

#### **Члан 18.**

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

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

### **2. Додаци на плату**

#### **Члан 19.**

Запослени има право на додаток на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. за време проведено у радном односу (минули рад) – у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу

са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

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

#### **Члан 20.**

Плата се исплаћује најмање једном месечно, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

Плата се може исплаћивати у два једнака дела, и то:

- први део до 8. у наредном месецу и
- други део до 22. у наредном месецу.

### **3. Накнада плате**

#### **Члан 21.**

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом и Уговором, у случају:

1. стручног усавшавања;
2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;

#### **Члан 22.**

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

### **4. Накнада трошкова**

#### **Члан 23.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду, и то за:

1. долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду или уговором о раду;
2. време проведено на службеном путу у земљи;

3. за време provedeno на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време provedeno на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу 4\* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време provedeno на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

## 5. Друга примања

### Члан 24.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструког износа последње просечне исплаћене плате код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;  
Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;
4. солидарну помоћ у случају:
  - 1) настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године
  - 2) привремене спречености за рад дуже од три месеца, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године
  - 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;
5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година укупног рада оствареног у радном односу, у износу:
  - 1) пола просечне плате - за 10 година рада,
  - 2) једне просечне плате - за 20 година рада,
  - 3) једне и по просечне плате - за 30 година рада,
  - 4) две просечне плате – за 35 година рада.

Исплата јубиларних награда се врши на дан установе - једном годишње.

Просечном платом из тачке 4 и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг и деца

#### **Члан 25.**

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ утврђен општим актом;
2. деци запосленог, старости до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. запосленом уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини утврђеној законом
4. запосленима обезбеди систематске прегледе.

#### **Члан 26.**

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

### **6. Увећање плате**

#### **Члан 27.**

Општим актом код послодавца може да се утврди право запосленог на увећање плате запослених из остварених прихода сопствених средстава, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу.

Елементи за обрачун и исплату плата из става 1. , овог члана утврђују се општим актом послодавца.

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

## **VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 28.**

Установа је дужна у складу са законом да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Програм решавања вишка запослених нарочито треба да садржи предлог следећих мера:

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 29.**

Програм из члана 28. овог уговора доноси орган управљања установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од утврђивања предлога програма из члана 28. овог уговора, достави репрезентативном синдикату.

Синдикат је дужан да достави мишљење о програму у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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 30 дана.

#### **Члан 30.**

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба утврђује Комисија.

Комисија из става 1. овог члана има три члана, које именује стручни орган, на предлог репрезентативног синдиката и од којих су два члана из реда наставног особља, а један члан из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

#### **Члан 31.**

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

1. рад остварен у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

#### **Члан 32.**

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

1. рад остварен у радном односу:
  - 1) за сваку годину - 1 бод,
  - 2) за сваку годину у установи - 0,75 бодова;
2. образовање и оспособљеност за рад:
  - 1) за високо образовање- од 25 до 35 бодова,
  - 2) за више образовање- 20 бодова,
  - 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
  - 4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
  - 5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;
3. резултати рада:
  - 1) однос према радним обавезама и пословима

- реализација програма и задатака – 1 бод,
- однос према другим запосленима - 1 бод,
- однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;

2) учествовање на такмичењима

- остварени резултати – I место- 3 бода;
- II место - 2 бода и
- III место – 1 бод.

3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:

- објављени радови – од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,
- стручни радови - 1 бод,
- издавање уџбеника - 1 бод;

4. имовно стање – у моменту бодовања сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна 3 месеца, односно просечна плата исплаћена у Републици Србији у претходна 3 месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике:

- 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
- 2) укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
- 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;

5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:

- 1) особе са инвалидитетом - 5 бодова,
- 2) хронични и тешки болесник - 3 бода,
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;

Списак професионалних болести је дефинисан у акту установе о процени ризика на радном месту.

6. број деце на редовном школовању:

- 1) ако запослени има једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод,
- 2) ако запослени има двоје малолетне деце или деце на редовном школовању – 3 бода,
- 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању – 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу броја бодова, почев од највећег броја бодова.

### Члан 33.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 32. Уговора оствари најмањи број бодова.

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

Поред критеријума из члана 32. Уговора послодавац може, у складу са специфичношћу установе, утврдити додатне критеријуме у колективном уговору код послодавца, уз претходну сагласност репрезентативног синдиката односно синдиката потписника овог Уговора.

#### **Члан 34.**

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

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;

Самохрани родитељ, у смислу тачке 2 овог члана, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу тачке 2. овог члана, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

3. запосленом – родитељу деце са инвалидитетом –родитељу који има статус „родитељ неговатељ“;
4. за оба брачна друга ако раде у истој установи;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Запослени из става 1. овог члана, тачка 1 и 4 бодују се по критеријумима из члана 32. Уговора.

#### **Члан 35.**

Запосленом 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.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа.

## **VIII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 36.**

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из став 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Општим актом, односно колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

## **IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

### **1. Заштита појединачних права – Индивидуални спор**

#### **Члан 37.**

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору.

#### **Члан 38.**

Поступак пред арбитром покреће се у року од три дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Запосленом коме је послодавац отказао уговор о раду а траје поступак пред арбитром тим поводом, мирује радни однос.

#### **Члан 39.**

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### **Члан 40.**

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник репрезентативног синдиката, односно потписника овог Уговора, чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

### **2. Колективни радни спор**

#### **Члан 41.**

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања радних спорова.

## **X. ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 42.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању 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 утврђен овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

#### **Члан 46.**

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

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

#### **Члан 47.**

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

## **XI. СИНДИКАТ**

#### **Члан 48.**

Запослени у установи имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под слободним условима, да се придржавају статута и аката синдиката.

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 статутом синдиката.

#### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са статутом синдиката;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
3. врши уплату на рачун фондова које синдикат у установи оснује (нпр: фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

### **1. Услови за рад синдиката**

#### **Члан 50.**

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 средства 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.

#### **Члан 51.**

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

#### **Члан 52.**

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама органа управљања и стручних органа у установи, и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

## **2. Права синдикалних представника**

#### **Члан 53.**

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Послодавац је дужан да председнику-представнику регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

#### **Члан 54.**

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 општим актом.

У случају потребе обезбеђивања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти 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 55.**

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

1. када 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.

#### **Члан 56.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника синдикалне организације, чланове органа синдиката, председника окружног, градског, регионалног центра, покрајинског и републичког одбора), за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, а не мање од годину дана.

#### **Члан 57.**

Запосленом који је изабран 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 решењем друкчије одређено.

Запослени 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 послове који одговарају његовој врсти и степену стручне спреме, за који је имао закључен уговор о раду.

## **XII. 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 је дужан да, на писмени захтев, обавештава репрезентативни синдикат о свом раду и пословању установе, а нарочито, о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, годишњем извештају о извршеном плану рада, структури остварених прихода и подацима за обрачун финансирања плата од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу плата у трошковима пословања установе, кретању и променама плата, подацима о просечној плати и исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама, као и о другим питањима у складу са постигнутим споразумом и општим актима.

### **XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 59.**

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј вери и на начелима социјалног партнерства и узајамног поштовања.

Ако се промене околности, које нису биле познате у тренутку закључивања Уговора и одредбе Уговора се не би могле извршавати или би њихово извршавање било битно отежано, уговорне стране се обавезују да ће другој страни предложити измене.

#### **Члан 60.**

Учесници овог колективног уговора именују комисију која прати примену и даје мишљења о примени овог Уговора.

Комисија из става 1. овог члана има по једног представника које именују министарства надлежна за области просвете, финансија, рада и државне управе, и по два представника које именују репрезентативни синдикати потписници овог Уговора.

Комисија из става 1. овог члана својим Пословником о раду регулише начин аутентичног тумачења овог Уговора.

#### **Члан 61.**

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

#### **Члан 62.**

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.

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора се изјасне о предлогу.

#### **Члан 63.**

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије" и примењиваће се 3 (три) године од дана ступања на снагу.

Број: \_\_\_\_\_  
Београд, \_\_\_\_\_



**За Владу**

---

**др Срђан Вербић,  
министар просвете, науке и технолошког развоја**

**Синдикат образовања Србије**

---

**Бранислав Павловић**

**Одбор делатности високог образовања  
Синдиката образовања Србије**

---

**др Дејан Мицковић**

**За Синдикат високог образовања Србије,**

---

**мр Јовица Дакић**