

POSEBAN

kolektivni ugovor za visoko i više obrazovanje

„Službeni glasnik RS”, broj 86 od 7. X 2005.

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Posebnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih na univerzitetima, fakultetima, višim školama, akademijama umetnosti, univerzitetskim bibliotekama, čiji je osnivač Republika, odnosno autonomna pokrajina (u daljem tekstu: Osnivač), a kojima se sredstva za plate obezbeđuju u budžetu Republike, postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika ovog ugovora.

Član 2.

Ovaj ugovor se neposredno primenjuje na univerzitetima, fakultetima, višim školama, akademijama umetnosti, univerzitetskim bibliotekama (u daljem tekstu: ustanova), iz člana 1. ovog ugovora.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

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

Član 4.

Poslodavac je dužan da pri prijemu novozaposlenog o tome informiše sindikat ustanove.

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO

OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 5.

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

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

IV. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 6.

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

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 7.

Zaposleni u ustanovi koriste godišnji odmor za vreme semestralnog raspusta.

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

Član 8.

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

1. po osnovu doprinosa na radu – 2 ili 3 radna dana;
2. uslova rada – od 1 do 4 radna dana;
3. radno iskustvo – za svake navršene tri godine radnog iskustva – 1 radni dan;
4. stručna sprema

- po osnovu obavljanja poslova za koje se traži od á do ááá stepena stručne spreme – 1 radni dan,
 - po osnovu obavljanja poslova za koje se traži od ââ do ââ stepena stručne spreme – 2 radna dana,
 - po osnovu obavljanja poslova za koje se traži od âââ do ââââ stepena stručne spreme – 3 radna dana;
5. po osnovu drugih kriterijuma
- radniku invalidu, samohranom roditelju sa detetom do 18 godina života, roditelju sa dvoje ili više dece do 18 godina života, radniku koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom radu, i
 - radniku mlađem od 18 godina, radniku sa preko 30 godina penzijskog staža ili sa preko 55 godina života i radnici sa preko 25 godina penzijskog staža ili sa preko 50 godina života – 4 radna dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 9.

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

1. sklapanja braka – 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. selidba sopstvenog domaćinstva na području istog mesta rada – 2 radna dana;
6. selidba sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto – 3 radna dana;
7. polaganje stručnog ili drugog ispita u zavisnosti koliko traje – od 1 do 5 radnih dana;
8. učestvovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. – 7 radnih dana.

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

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

3. Neplaćeno odsustvo

Član 10.

Na predlog naučno-nastavnog, odnosno nastavnog veća, poslodavac je dužan da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u slučajevima:

1. doškoloavanja – od 30 dana do tri godine;
2. izrade magistarskog rada – do 6 meseci;
3. učešća u naučnoistraživačkom projektu – do okončanja projekta;
4. izrade doktorske disertacije – do godinu dana.

Zaposleni može, na lični zahtev, koristiti neplaćeno odsustvo za lečenje člana uže porodice van mesta boravka ili u inostranstvu.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

VI. ZARADE, ODNOSNO PLATE, NAKNADE ZARADA, ODNOSNO PLATA I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

Član 11.

Ugovorne strane u postupku pregovaranja dogovaraju visinu osnovice za obračun i isplatu zarada, odnosno plata koja se dogovara na određeno vreme, s tim što dogovoreni period ne može biti duži od dvanaest meseci, odnosno od budžetske godine.

Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Osnovica za obračun zarada, odnosno plata iz stava 1. ovog člana dogovara se polovinom meseca novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

Član 12.

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

Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Učesnici ovog ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od narednih 30 dana.

Član 13.

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

Zarada, odnosno plata se isplaćuje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu.

2. Utvrđivanje zarade, odnosno plate

zaposlenog

Član 14.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca zarada, odnosno plata zaposlenog može da se uveća i po osnovu sopstvenih prihoda koje ostvari ustanova u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da utvrđuje prihode i rashode i vrši raspodelu sredstava iz prethodnog stava i obavezan je da o tome obaveštava sindikat.

3. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 15.

Osnovna zarada, odnosno plata određuje se na osnovu uslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, odnosno rešenjem i vremena provedenog na radu.

Radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, koji se reguliše kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 16.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, odnosno platu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110% od osnovice;
2. za rad noću i rad u smenama ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26% od osnovice;
3. za prekovremeni rad – 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu – 0,4% od osnovice.

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

Osnovicu za utvrđivanje uvećane zarade, odnosno plate iz stava 1. ovog člana predstavlja zarada, odnosno plata zaposlenog za ostvareni rad i vreme provedeno na radu.

Član 17.

Zarada, odnosno plata u punom iznosu isplaćuje se najmanje jednom mesečno.

Zarada, odnosno plata se može isplaćivati u dva jednaka dela, i to:

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

5. Naknada zarade, odnosno plate

Član 18.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, odnosno plate, u visini prosečne zarade, odnosno plate u prethodna tri meseca, u sledećim slučajevima:

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 naučnim skupovima, simpozijumima, kongresima, seminarima;
4. davanje organa u humanitarne svrhe.

Član 19.

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

1. u visini od 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad;
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

6. Naknada troškova

Član 20.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

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

Naknada troškova iz stava 1. tačka 2. ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove prevoza u punom iznosu, za iznos hotelskog računa za noćenje i dnevnice u iznosu od 5% od prosečne zarade u Republici za vreme provedeno na službenom putu duže od 12 časova. Za vreme provedeno na službenom putu duže od 8 časova a kraće od 12 časova pripada naknada u iznosu od 50% od dnevnice.

7. Druga primanja

Član 21.

Poslodavac je dužan da isplati:

1. zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne zarade, odnosno plate zaposlenog u momentu isplate;
2. zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog u visini troškova koji priznaje Fond penzijsko-invalidskog osiguranja;
3. zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini razlike zarade, odnosno plate odnosno naknade koju ostvaruje na osnovu ovog ugovora i zarade, odnosno plate koju bi ostvario da radi;
4. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života da obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
5. zaposlenoj ženi da obezbedi poklon ili novčani iznos za Dan žena u vrednosti – iznosu do neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
6. za zaposlenog premiju za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, u visini prosečne premije tenderske ponude;
7. jubilarnu nagradu;
8. zaposlenom solidarnu pomoć u slučaju:
 - nastanka trajne teške invalidnosti u visini dve prosečne zarade u Republici;
 - privremene sprečenosti za rad duže od tri meseca u visini jedan prosečne zarade u Republici;

– nabavke medicinskih pomagala, hirurških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste a najviše u visini jedne prosečne zarade u Republici u toku jedne kalendarske godine.

Jubilarna nagrada iz stava 1. tačka 7. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u godini kada navršši 10, 20 ili 30 godina radnog staža, u iznosu:

- za 10 godina rada – 50% prosečne zarade;
- za 20 godina rada – jedna prosečna zarada;
- za 30 godina rada – jedna i po prosečna zarada.

Prosečna zarada, odnosno plata iz stava 2. ovog člana je zarada, odnosno plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu.

Član 22.

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

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 23.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana donošenja programa iz člana 24. ovog ugovora, pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

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

Član 24.

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

1. raspoređivanje na druge poslove;
2. rad kod drugog poslodavca;
3. prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
4. nepuno radno vreme a ne kraće od polovine punog radnog vremena;

5. druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 25.

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

Komisiju iz stava 1. ovog člana čine tri člana, koje imenuje nastavno-naučno veće, odnosno nastavno na predlog reprezentativnog sindikata.

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

Član 26.

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

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

Član 27.

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

1. Radni staž
 - za svaku godinu radnog staža – 1 bod,
 - za svaku godinu radnog staža u ustanovi – 0,25 boda;
2. Stručna sprema

- za VIII stepen stručne spreme – doktorat – 35 bodova,
- za VIII i VII2 stepen stručne spreme – magistratura – 30 bodova,
- za VII stepen stručne spreme – 25 bodova,
- za VI stepen stručne spreme – 20 bodova,
- za V stepen stručne spreme – 15 bodova,
- za IV i III stepen stručne spreme – 10 bodova,
- za II i I stepen stručne spreme – 5 bodova;

3. Rezultati rada

Odnos prema radnim obavezama i poslovima

- realizacija programa i zadataka – 1 bod,
- redovan dolazak na posao – 1 bod,
- odnos prema drugim zaposlenima – 1 bod,
- odnos prema studentima (evaluacija) – od 1 do 5 bodova;

Učestvovanje na takmičenjima i ostvareni rezultati – 2 boda,

Doprinosi u pedagoškom radu:

- objavljeni radovi – 1 bod,
- stručni radovi – 1 bod,
- izdavanje udžbenika – 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. Zdrastveno stanje

- invalid druge kategorije – 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.

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

Član 28.

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba proglašava se zaposleni koji primenom kriterijuma iz člana 27. ostvari najmanji broj bodova.

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

Navedeni kriterijumi iz člana 27. ovog ugovora bliže se određuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 29.

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

1. zaposlenoj za vreme trudnoće i sa detetom do dve godine starosti;
2. samohranom roditelju;
3. zaposlenom sa teško hendikepiranim detetom i skraćenim radnim vremenom;
4. zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 30 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 25 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. učesnici rata, ratni invalid i invalidi rada.

Član 30.

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi ni jedno od prava utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, može prestati radni odnos, pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina, i to najmanje u visini koja je utvrđena Zakonom o radu, u skladu sa socijalnim programom Osnivača, prema sopstvenom izboru zaposlenog.

Isplata otpremnine i svih zaostalih primanja vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 31.

Poslodavac je dužan da obezbedi sve potrebne uslove za zaštitu zaposlenih u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje zaštita na radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U postupku kontrole primene mera zaštite na radu obavezno je učešće predstavnika sindikata.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se određuju radna mesta koja podležu zaštiti na radu.

IX. MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

1. Interesni kolektivni sporovi

Član 32.

Sporovi koji nastaju pri zaključivanju izmena i dopuna ili aneksa ovog ugovora, odnosno pri zaključivanju novog ugovora rešavaju se mirnim putem ili posredovanjem, u skladu sa zakonom.

Ako dođe do spora, u smislu stava 1. ovog člana, učesnici ovog ugovora su obavezni da pristupe posredovanju, na način i po postupku utvrđenim ovim ugovorom.

Član 33.

Strane u sporu u roku od 15 dana od dana nastanka spora svojim pismenim aktom pokreću postupak rešavanja spora tako što imenuju lice, stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora u arbitražu za posredovanje.

Član arbitraže iz stava 1. ovog člana zajedno sa licem koje će imenovati druga strana, biraju trećeg člana arbitraže sa unapred utvrđene liste arbitara koju zajednički utvrde ugovorene strane, radi rešavanja nastalog spora.

Zajednička lista arbitara je data u aneksu, koji je sastavni deo ovog ugovora.

Član 34.

Arbitraža iz člana 33. ovog ugovora može na osnovu priložene dokumentacije i pribavljenih činjenica i dokaza relevantnih za rešenje spornog odnosa od drugih organa i organizacija, predložiti način razrešenja spornog pitanja.

Ukoliko strane u sporu prihvate predlog arbitraže smatra se da je sporno pitanje rešeno.

Prilikom usaglašavanja predloga u arbitraži, član arbitraže ne može biti uzdržan.

Ako strane u sporu ne prihvate usaglašen predlog arbitraže, sindikat ima pravo u skladu sa zakonom i ovim ugovorom da organizuje štrajk.

Član 35.

Za rad arbitraže strane u sporu su dužne da arbitraži dostave traženu dokumentaciju, mišljenja svojih stručnih službi, i pruže sve druge tehničke uslove za rad arbitraže.

Član 36.

Za rad arbitraže strane u sporu mogu odrediti naknadu.

2. Pravni kolektivni sporovi

Član 37.

Sporna pitanja koja su nastala u primeni kolektivnog ugovora rešava arbitraža.

Strane u sporu su obavezne da ukoliko dođe do spora u vezi sa primenom kolektivnih ugovora, sporno pitanje upute na rešavanje arbitraži.

Uz zahtev za rešavanje spornog pitanja prilažu se izjave učesnika o tome kako koja strana tumači sporno pitanje i obrazloženje takvog tumačenja, isprave i druga akta na osnovu kojih arbitraža može da rešava sporno pitanje.

Član 38.

Arbitraža ima neparan broj članova.

U sastav arbitraže ulaze po dva predstavnika strana u sporu koji se biraju iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, i jedan član koga strane u sporu sporazumno odrede.

Članovi arbitraže biraju između sebe predsednika.

Član 39.

Arbitraža donosi odluke većinom glasova članova arbitraže. Član arbitraže ne može biti uzdržan.

Arbitraža je dužna da odluku donese u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahteva za rešavanje spornog pitanja.

Ukoliko arbitraža ne donese odluku o spornom pitanju nezadovoljna strana može pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

Član 40.

Ukoliko arbitraža donese odluku o spornom pitanju ta odluka je obavezna i zamenjuje odgovarajuće odredbe ovog ugovora, odnosno postaje njegov sastavni deo.

Član 41.

Troškove rada arbitraže i naknadu članovima arbitraže snose ugovorne strane.

X. PRAVO NA ŠTRAJK

Član 42.

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o osvarivanju ustavom zagwarantovanih sloboda i prava drugih.

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

Član 43.

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

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

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

Član 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 utvrđen ovim ugovorom, sindikat može doneti odluku o štrajku.

Član 46.

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

Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku, u skladu sa ovim ugovorom, ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Član 47.

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

XI. SINDIKAT

Član 48.

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

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

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 49.

Poslodavac je dužan da članu sindikata bez naknade, posredstvom službi poslodavca:

1. odbije iznos sindikalne članarine i uplati je na odgovarajući račun sindikalne organizacije, kao i na račune viših organa sindikata kome član pripada shodno statutu sindikata;
2. vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (štrajkački fond, fond solidarnosti i sl.).

1. Uslovi za rad sindikata

Član 50.

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

Član 51.

Poslodavac je dužan da osigura sindikatu sledeće uslove za rad:

1. odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
2. pravo na korišćenje telefona, telefaksa, fotokopir aparata i druga tehnička sredstava i opremu;

3. slobodu podele sindikalnih saopštenja i izveštaja na oglasnim tablama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata;
4. postavljanje oglasne table u ustanovi dostupno najvećem broju zaposlenih;
5. obračun i uplatu članarine na račune sindikata, uz obračun i isplatu zarada, odnosno plata.

Član 52.

Poslodavac može obezbediti organizaciji sindikata dotacije za humanitarne akcije i poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih.

Član 53.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku reprezentativnog sindikata prisustvovanje sednicama kolegijuma i saveta, odnosno upravnog odbora i u tom smislu je dužan da reprezentativnom sindikatu dostavlja uredan poziv sa materijalom za navedene sednice.

Član 54.

Poslodavac je dužan da predsedniku reprezentativnog sindikata u ustanovi u koji je učlanjeno više od 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije obezbedi najmanje 20 plaćenih časova mesečno.

Predsedniku reprezentativnog sindikata, u koji je učlanjeno manje od 50% zaposlenih u ustanovi imaju pravo na srazmeran broj plaćenih časova mesečno.

Način ostvarivanja prava korišćenja plaćenih časova bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 55.

Zaposleni koji su izabrani na plaćenu profesionalnu funkciju u reprezentativnom sindikatu, miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno rešenju drugačije određeno.

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

2. Prava sindikalnih predstavnika

Član 56.

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

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

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

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

Član 57.

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

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.

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

XII. MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 58.

Sindikata ima pravo da od poslodavca zahteva pisane informacije o pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih po osnovu rada i da o svom stavu po tim pitanjima pismeno obavesti poslodavca.

Poslodavac obaveštava sindikat o svom radu i poslovanju ustanove a naročito, o programu rada, razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, kretanju i promenama zarada, zaštite na radu i merama za poboljšanje uslova rada i statusnim promenama.

XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 59.

Učesnici se obavezuju da će ovaj ugovor primenjivati u dobroj nameri i sa 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 ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmene.

Član 60.

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

Član 61.

Listu arbitara iz člana 38. ovog ugovora, učesnici će utvrditi u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog ugovora.

Član 62.

Ovaj ugovor se zaključuje na period od tri godine.

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

Član 63.

Kolektivni ugovori kod poslodavaca usaglasice se sa ovim ugovorom, odnosno zaključice se u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 64.

Ovaj ugovor može prestati da važi na osnovu sporazuma učesnika ili otkazom.

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

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

Potpisnici Ugovora dužni su da se u roku od 15 dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu Ugovora izjasne o predlogu.

Član 65.

Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaje da važi Poseban kolektivni ugovor za univerzitetsko obrazovanje („Službeni glasnik RS”, broj 19/00) i Poseban kolektivni ugovor za više škole („Službeni glasnik RS”, br. 19/00 i 27/03)

Član 66.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a odredba člana 21. stav 1. tačka 1. primenjivaće se od 1. januara 2006. godine.