POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA I DOMOVIMA UČENIKA

("Sl. glasnik RS", br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u osnovnim školama, srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: zaposleni) kojima se sredstva za plate obezbeđuju u budžetu Republike Srbije, postupak izmene i dopune Ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika Ugovora.

Član 2

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

Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.

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

Član 3

Ugovor se zaključuje na vreme od tri godine.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

Radni odnos u ustanovi zasniva se ugovorom o radu sa licem koje, pored zakonskih uslova, ispunjava i posebne uslove utvrđene aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Ministar obrazuje posebnu radnu grupu i radne podgrupe u skladu sa zakonom.

Kada radna podgrupa pri školskoj upravi uputi zaposlenog u ustanovu radi preuzimanja, poslodavac je dužan da prilagodi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova potrebama

preuzimanja u skladu sa propisima kojima su definisani vrsta i stepen obrazovanja zaposlenih u osnovnoj i srednjoj školi, kao i sa propisima kojima se utvrđuje popis radnih mesta, njihovi opšti/tipični opisi i zahtevi za njihovo obavljanje u oblasti prosvete.

Odredbe ovog člana ne primenjuju se na zaposlene u domovima učenika.

Član 5

Pre početka školske godine, a najkasnije do 25. avgusta, direktori ustanova dostavljaju nadležnoj školskoj upravi:

1) Listu zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba u tekućoj školskoj godini i u prethodnom periodu;

2) Listu zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u tekućoj školskoj godini i u prethodnom periodu;

3) Listu slobodnih radnih mesta.

Zaposleni koji na lični zahtev prekine radni odnos u određenoj ustanovi, kao i zaposleni koji je dobio otkaz ugovora o radu, ne prijavljuje se na liste zaposlenih iz stava 1. ovog člana.

Navedene liste osim poslodavca potpisuju ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikata škole.

Ukoliko liste nisu potpisane od strane ovlašćenih predstavnika reprezentativnih sindikata, direktor je dužan da na listi navede razloge zbog kojih to nije učinjeno. Ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikata obaveštavaju radnu podgrupu o razlozima zbog kojih nisu potpisali liste.

Pre početka školske godine, radne podgrupe pri nadležnim školskim upravama utvrđuju listu iz stava 1. ovog člana.

Preuzimanje se vrši sledećim redosledom:

1) Preuzimanjem zaposlenih sa liste zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba sledećim redom: iz ustanove, opštine, grada, školske uprave, susednih školskih uprava, ostalih školskih uprava;

2) Dopunom do punog radnog vremena zaposlenima koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u toj ustanovi;

3) Preuzimanjem zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u ustanovama na teritoriji nadležne školske uprave radi dopune radnog vremena;

4) Preuzimanjem zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom iz drugih školskih uprava uz saglasnost radnih podgrupa pri školskim upravama radi dopune radnog vremena;

5) Preuzimanjem zaposlenih koji su u radnom odnosu na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom iako se ne nalaze na listama zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom. Radne podgrupe, na zahtev zaposlenog, a nakon ili istovremenog rešavanja statusa/angažovanja zaposlenih za čijim je radom delimično ili u potpunosti prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim vremenom, donose odluke da se izvrši preuzimanje u smislu "ukrupnjavanja normi" i maksimalnog angažovanja na jednom radnom mestu u skladu sa važećim propisima, vodeći računa o smanjenju putnih troškova, specifičnoj porodičnoj situaciji i slično, uz obavezno obrazloženje opravdanosti, sledećim redosledom:

(1) Ukrupnjavanje norme u ustanovi u kojoj postoji upražnjeno radno mesto, a zaposleni koji radi u više škola je zaposlen i u istoj;

(2) Kada postoji saglasnost zaposlenih o uzajamnom prelasku iz jedne u drugu školu, na istim radnim mestima;

(3) Kada se upražni radno mesto i zaposleni koji radi u više škola podnese zahtev za ukrupnjavanje norme u procentu u kome je zasnovao radni odnos.

Poslodavac je dužan da izvrši preuzimanje zaposlenog na osnovu odluke radne podgrupe.

Po izvršenom preuzimanju poslodavac je dužan da radnu podgrupu obavesti u roku od dva dana.

U slučaju neizvršenog preuzimanja radna podgrupa obaveštava inspekciju.

Na odluke radne podgrupe može se uložiti prigovor radnoj grupi za praćenje angažovanja zaposlenih u ustanovama obrazovanja i vaspitanja u roku od tri dana od prijema odluke. Rok za davanje mišljenja je 15 radnih dana od prijema zahteva.

Pre raspisivanja konkursa za prijem u radni odnos, poslodavac je u obavezi da pribavi mišljenje reprezentativnih sindikata ustanove. U slučaju da postoji nesaglasnost, nadležna je školska uprava i inspekcija.

Rok za davanje mišljenja je pet radnih dana od dana prijema zahteva.

Saglasnost za raspisivanje konkursa za prijem u radni odnos, radna podgrupa daje ukoliko su iscrpljene sve mogućnosti preuzimanja.

Odredbe ovog člana ne primenjuju se na zaposlene u domovima učenika.

Član 6

Preuzimanje zaposlenih se može vršiti iz druge ustanove posle 25. avgusta.

Zaposleni može biti preuzet iz drugih ustanova na neodređeno vreme najviše u procentu u kojem je zasnovao radni odnos.

Odredbe ovog člana ne primenjuju se na zaposlene u domovima učenika.

Član 7

Direktor je dužan da obavesti reprezentativni sindikat u ustanovi o izvršenom prijemu u radni odnos u roku od pet dana.

2. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 8

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad.

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima i programima nadležnog ministarstva i sredstvima obezbeđenim u budžetu jedinice lokalne samouprave, odnosno budžetu Republike Srbije.

Ukoliko poslodavac ne obezbedi upućivanje zaposlenog na stručno osposobljavanje i usavršavanje, zaposleni ne može snositi posledice po ovom osnovu.

3. Radno vreme

3.1. Puno radno vreme

Član 9

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.

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

3.2. Nepuno radno vreme

Član 10

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

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

3.3. Prekovremeni rad

Član 11

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

1) više sile,

2) prijema i obrade dokumenata i podataka za prijemni ispit,

3) obavljanja završnog i prijemnog ispita,

3a) obavljanja završnog ispita i opšte, stručne i umetničke mature,

4) zamene privremeno odsutnog zaposlenog do tri radna dana u mesecu,

5) izvršavanja drugih poslova - kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, pre početka obavljanja prekovremenog rada, izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada i nalog za isplatu uvećane plate u skladu sa zakonom.

3.4. Raspored radnog vremena

Član 12

Godišnjim planom rada ustanove utvrđuje se raspored radnog vremena zaposlenih.

4. Odmori i odsustva

4.1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 13

Odmor u toku dnevnog rada traje 30 minuta za puno radno vreme i, po pravilu, ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka, niti u poslednja dva sata pre završetka radnog vremena, odnosno za nastavnike tokom neposrednog obrazovno-vaspitnog rada.

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada utvrđuje poslodavac.

4.2. Godišnji odmor

Član 14

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

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

1. doprinosa na radu:

    1) za ostvarene izuzetne rezultate - 4 radna dana,

    2) za vrlo uspešne rezultate - 3 radna dana,

3) za uspešne rezultate - 2 radna dana;

2. uslova rada:

1) rad sa skraćenim radnim vremenom - 3 radna dana,

2) redovan rad subotom, nedeljom i rad noću - 2 radna dana,

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

4) otežani uslovi rada, u skladu sa opštim aktom ustanove - 2 radna dana;

3. radnog iskustva:

1) od 5 do 10 godina rada - 2 radna dana,

2) od 10 do 20 godina rada - 3 radna dana,

3) od 20 do 30 godina rada - 4 radna dana,

4) preko 30 godina rada - 5 radnih dana;

4. obrazovanja i osposobljenosti za rad:

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

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

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

4) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine - 1 radni dan;

5. socijalnih uslova:

1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - 2 radna dana,

2) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan,

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

4) invalidu - 3 radna dana.

Doprinos na radu utvrđuje se opštim aktom poslodavca.

Član 15

Raspored korišćenja godišnjeg odmora nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika utvrđuje se godišnjim planom rada ustanove, a za ostale zaposlene, u zavisnosti od potrebe posla, planom korišćenja godišnjih odmora.

Prilikom donošenja odluke o rasporedu korišćenja godišnjeg odmora za zaposlenog koji ima ugovore o radu u dve ili više ustanova, ustanove moraju uskladiti rešenja o korišćenju godišnjeg odmora za zaposlenog na način da ga zaposleni koristi istovremeno u svakoj ustanovi.

4.3. Plaćeno odsustvo

Član 16

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

1) sklapanja braka - 7 radnih dana,

2) sklapanje braka deteta - 3 radna dana,

3) porođaja supruge - 5 radnih dana,

4) porođaja člana uže porodice - 1 radni dan,

5) usvajanja deteta - 5 radnih dana,

6) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana,

7) selidbe u isto mesto stanovanja - 2 uzastopna radna dana,

8) selidbe u drugo mesto stanovanja - 3 radna dana,

9) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom, havarijama i požarom - 5 radnih dana,

10) učestvovanja u kulturnim i sportskim priredbama do 2 radna dana,

11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti u organizaciji poslodavca ili sindikata do 5 radnih dana,

12) učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. do 7 radnih dana,

12a) prvog polaska deteta u predškolsku ustanovu i polaska deteta u prvi razred osnovne škole - 2 radna dana,

13) stručnog usavršavanja do 5 radnih dana,

14) polaganja ispita za licencu do 5 dana,

15) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju ("Službeni glasnik RS", br. 88/17, 73/18, 27/18 - dr. zakon, 67/19, 6/20 - dr. zakoni, 11/21 - autentično tumačenje, 67/21, 67/21 - dr. zakon i 76/23) do pet dana,

16) vantelesne oplodnje ili inseminacije - tri radna dana;

17) smrt krvnog srodnika bez obzira na stepen krvnog srodstva i tazbinskog srodnika do drugog stepena srodstva - jedan radni dan.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo:

1) zbog smrti člana uže porodice - 5 radnih dana.

Članovima uže porodice smatraju se bračni i vanbračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, štićenik i staratelj.

2) tri uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo za srodnike koji nisu navedeni i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

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

4.4. Neplaćeno odsustvo

Član 17

Poslodavac može da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u slučaju:

1) doškolovavanja - od 30 dana do tri godine,

2) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa zakonom o visokom obrazovanju ("Službeni glasnik RS", br. 88/17, 73/18, 27/18 - dr. zakon, 67/19, 6/20 - dr. zakoni, 11/21 - autentično tumačenje, 67/21, 67/21 - dr. zakon i 76/23) do 6 meseci,

3) učešća u naučnoistraživačkom projektu - do okončanja projekta,

4) posete članovima uže porodice u inostranstvu - do tri meseca, u periodu od tri godine,

5) lečenje člana uže porodice,

6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ustanove.

Neplaćeno odsustvo se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje neplaćenog odsustva) i ako se odobrenim odsustvom ne ugrožava proces i organizacija rada.

Ne može se smatrati doškolovavanjem sticanje iskustva radom kod drugog poslodavca.

Članovima uže porodice smatraju se bračni i vanbračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, štićenik i staratelj.

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

III PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

Član 18

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

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

Član 19

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

Ugovorne strane obavezno pristupaju pregovaranju po isteku drugog kvartala, odnosno 1. jula tekuće godine u slučaju da je utvrđena osnovna zarada zaposlenih sa 7.1. nivoom Nacionalnog okvira kvalifikacija Republike Srbije (u daljem tekstu: NOKS), bude niža od neto prosečne zarade po poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku (u daljem tekstu: RZZS), kada je potrebno pristupiti usaglašavanju elemenata za obračun plata.

Ukoliko ugovorne strane nakon isteka drugog kvartala u postupku pregovora konstatuju da visina utvrđene osnovne zarade zaposlenih sa 7.1. nivoom NOKS-a nije u visini neto prosečne zarade po poslednjem objavljenom podatku RZZS, Vlada Republike Srbije je dužna da usaglasi osnovnu zaradu zaposlenih sa 7.1. nivoom NOKS-a sa prosečnom zaradom po poslednjem objavljenom podatku RZZS najkasnije pri usvajanju budžeta Republike Srbije.

Inicijativu za pregovore pokreće sindikat ili nadležno ministarstvo.

Ugovorne strane se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od 30 dana od dana pokretanja inicijative.

2. Elementi za utvrđivanje plate

Član 20

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

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

3. Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 21

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

4. Dodatak na platu

Član 22

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

1) za rad na dan praznika koji je neradan dan - 110% od osnovice,

2) za rad noću - 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenta,

3) za prekovremeni rad - 26% od osnovice,

4) po osnovu vremena provedenog na radu - u visini od 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu kod poslodavca,

5) za koordinatore zadužene za elektronsku evidenciju obrazovno-vaspitnog rada.

Dodatak na platu iz stava 1. tačka 5) utvrdiće se propisima kojima se definiše finansiranje ustanove.

Poslodavcem, u smislu ovog člana ugovora, smatra se predškolska ustanova, osnovna i srednja škola, visokoškolska ustanova (uključujući i naučne institute u sastavu univerziteta) i ustanove učeničkog i studentskog standarda na teritoriji Republike Srbije i to kao ustanove koje su utvrđene odgovarajućom mrežom ustanova kao planskim aktom koji donosi osnivač, odnosno konkursom koji se raspisuje svake školske godine za upis, odnosno prijem u ove ustanove u

skladu sa odgovarajućim zakonom, imajući u vidu jedinstveni sistem prosvete, koji se finansiraju iz budžetskih sredstava.

U slučajevima rada preko pune norme, u skladu sa Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, plata se uvećava po času, a vrednost časa se izračunava tako što se ukupna plata zaposlenog podeli sa mesečnim brojem časova redovne nastave.

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

5. Naknada plate

Član 23

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje prema odredbama Zakona o radu za vreme provedeno na godišnjem odmoru, plaćenom odsustvu i državnom prazniku.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci, u slučaju:

1) stručnog usavršavanja,

2) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana,

3) učešća na radno-proizvodnim takmičenjima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva.

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

Član 24

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

1) u visini od 65% prosečne plate u prethodna 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno,

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

Član 24a

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada preko 30 dana zbog privremene sprečenosti za rad, u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kom je nastupila privremena sprečenost za rad prouzrokovana malignim oboljenjem.

Isplata naknade plate iz stava 1. ovog člana vrši se iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate (65%), a iz sredstava poslodavca, za preostali iznos do visine od 100% osnova za isplatu naknade.

Član 24b

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% osnove za isplatu naknade za mesec u kome je privremeno odsustvovao sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1. ovog člana tako što se:

1) za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava poslodavca, odnosno budžeta Republike Srbije;

2) počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate (65%) a iz sredstava poslodavca, odnosno iz sredstava budžeta Republike Srbije za preostali iznos razlike do visine od 100% osnove za isplatu naknade.

Pravo na naknadu plate iz st. 1. i 2. ovog člana, ostvaruje i zaposleni koji je odsustvovao sa rada iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana u periodu za koji do dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora nije izvršen konačni obračun i isplata naknade plate po osnovu privremene sprečenosti za rad.

Odsustvo sa rada iz stava 1. ovog člana zaposleni dokazuju rešenjem nadležnog organa (sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova i dr.) ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka), u skladu sa zakonom.

Član 25

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

6. Naknada troškova

Član 26

Zaposleni ima pravo na naknadu za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju (gradski, prigradski, međugradski), koja mora biti isplaćena do petog u mesecu za prethodni mesec, ukoliko nije obezbedio sopstveni prevoz. Ukoliko je peronska karta uslov korišćenja prevoza, smatra se da je ista sastavni deo troškova prevoza.

Ako na istoj relaciji prevoz obavlja više prevoznika ili na konkretnoj relaciji nema organizovanog javnog prevoza, pri utvrđivanju stvarnih troškova prevoza uzima se u obzir prosečna cena karata prevoznika za tu relaciju, odnosno sličnu relaciju.

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

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji,

2) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

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

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

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

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

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

7. Otpremnina

Član 27

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

Pravo iz stava 1. ovog člana pripada članu reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora u skladu sa opštim aktom reprezentativnog sindikata.

Zaposlenima koji ne pripadaju reprezentativnim sindikatima potpisnicima ovog ugovora pripada pravo iz stava 1. ovog člana u skladu sa zakonom.

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

8. Uvećanje plate iz sopstvenih prihoda

Član 28

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

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

9. Solidarna pomoć

Član 29

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

1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili teže povrede zaposlenog;

2) nabavke medicinsko-tehničkih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;

3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;

4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;

5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice;

6) postupka vantelesne oplodnje;

7) pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice; u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa;

8) rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku RZZS;

9) štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem (požar, poplava, bujica, zemljotres, klizišta i sl.), u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni, ukoliko šteta nije nadoknađena iz odgovarajućeg osiguranja - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku RZZS.

Duža ili teža bolest, odnosno teža povreda u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana postoji ako je zaposleni zbog sprečenosti za rad usled bolesti, odnosno povrede, bio odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno. Isplata solidarne pomoći za slučaj duže ili teže bolesti člana uže porodice zaposlenog iz stava 1. tačka 1) ovog člana, nije uslovljena odsustvom sa rada zaposlenog u trajanju od najmanje 30 dana neprekidno.

Pravo na solidarnu pomoć u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 2) i 5) ovog člana ostvaruje se u skladu sa pravilnikom o medicinsko tehničkim pomagalima i priznaje se ukoliko pravo na medicinsko tehnička pomagala, aparate za rehabilitaciju, lekove i dr. nije ostvareno u skladu sa drugim propisima iz oblasti obaveznog socijalnog osiguranja, boračko-invalidske zaštite i drugim propisima.

Solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 2) i 5) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije i priloženih računa, a najviše do visine dva neoporeziva iznosa u skladu sa zakonom o porezu na dohodak građana.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni ili vanbračni partner, deca, roditelji, usvojilac i usvojenik zaposlenog.

Solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tačka 1) i tač. 3) i 4) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini dva neoporeziva iznosa u skladu sa zakonom o porezu na dohodak građana.

Solidarna pomoć u slučaju utvrđenim u stavu 1. tačka 6) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku RZZS, jednom u kalendarskoj godini pod uslovom da zaposlena ispunjava propisane kriterijume i da su iscrpljene sve mogućnosti ostvarivanja ovog prava u postupku kod organa nadležnog za zdravstveno osiguranje, pokrajinske i lokalne vlasti.

U slučaju da su oba roditelja zaposlena u ustanovi, pravo iz stava 1. tačka 8) ovog člana, ostvaruje majka deteta.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno u ustanovi, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2) i 5) i za štetu iz stava 1. tačka 9) ovog člana, ostvaruje jedan zaposleni.

10. Naknada štete

Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, u skladu sa zakonom.

11. Jubilarna nagrada

Član 31

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navrši 10, 20, 30, 35 ili 40 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

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

Visina jubilarne nagrade za članove reprezentativnih sindikata potpisnika ovog ugovora, u skladu sa opštim aktom reprezentativnog sindikata iznosi:

1) pola prosečne plate - za 10 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,

2) jednu prosečnu platu - za 20 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,

3) jednu i po prosečnu platu - za 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,

4) dve prosečne plate - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu,

5) dve i po prosečne plate - za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Zaposleni koji nisu članovi reprezentativnih sindikata potpisnika ovog ugovora imaju pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od 50% u odnosu na iznose navedene u stavu 4. tač. 1)-5).

Prosečna plata iz st. 3. i 4. ovog člana je prosečna plata po zaposlenom u ustanovi u prethodnom mesecu, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate jubilarne nagrade, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

12. Druga primanja

Član 32

Zaposlenima pripada pravo na Novogodišnju nagradu, u jednakom iznosu.

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

Poslodavac može da, u skladu sa svojom odlukom, iz sopstvenih prihoda, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, obezbedi deci zaposlenih do 15 godina starosti prigodni poklon za Novu godinu.

Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, zaposlenoj ženi obezbedi poklon ili novčani iznos za Dan žena.

Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, nastavnicima čiji su učenici osvojili nagrade na takmičenjima, obezbedi novčana sredstva za nagradu.

Merila i kriterijumi za ostvarivanje prava na nagradu iz stava 5. ovog člana utvrđuju se opštim aktom.

13. Rokovi za isplatu plata

Član 33

Plata se isplaćuje u dva dela, i to:

1) prvi deo do petog u narednom mesecu,

2) drugi deo do 20. u narednom mesecu.

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

IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

1. Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, sa punim ili nepunim radnim vremenom

Član 34

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, sa punim ili nepunim radnim vremenom, vrednuju se u bodovima, i to:

1. rad ostvaren u radnom odnosu:

    1) za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu - 1 bod,

    2) za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu u ustanovama obrazovanja - 1 bod.

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

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

2. obrazovanje:

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

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

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

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

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

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

Bodovanje se vrši prema stečenom odgovarajućem obrazovanju.

3. takmičenja:

1) broj bodova za opštinsko takmičenje i smotru:

za osvojeno prvo mesto - 2 boda,

za osvojeno drugo mesto - 1,5 bod,

za osvojeno treće mesto - 1 bod;

2) broj bodova za okružno/regionalno, odnosno gradsko takmičenje i smotru:

za osvojeno prvo mesto - 5 bodova,

za osvojeno drugo mesto - 4 boda,

za osvojeno treće mesto - 3 boda;

3) broj bodova za republičko takmičenje i smotru:

za osvojeno prvo mesto - 8 bodova,

za osvojeno drugo mesto - 7 bodova,

za osvojeno treće mesto - 6 bodova;

4) broj bodova za međunarodno takmičenje:

za osvojeno prvo mesto - 15 bodova,

za osvojeno drugo mesto - 12 bodova,

za osvojeno treće mesto - 10 bodova.

Po osnovu takmičenja boduje se nastavnik koji je učenika pripremao za takmičenje i koji je ostvario relevantne rezultate.

Prilikom bodovanja zaposlenih u obzir se uzima rezultat postignut na takmičenjima i smotrama koji su organizovani u skladu sa stručnim uputstvom ministarstva o organizovanju takmičenja i smotri učenika i koju su utvrđeni navedenim kalendarom.

Vrednuje se samo jedan rezultat ostvaren u najvišem rangu takmičenja i smotri. Bodovanje po ostvarenim rezultatima na takmičenju i smotri vrši se ukoliko u toj kategoriji zaposleni imaju mogućnost učešća u takmičenju. Prilikom bodovanja vrednuju se rezultati ostvareni u toku celokupnog rada ostvarenog u obrazovanju.

4. pedagoški doprinos u radu:

1) rad na izradi udžbenika koji su odobreni rešenjem ministra, u skladu sa propisima iz oblasti obrazovanja i vaspitanja:

- autor - 7 bodova,

- saradnik na izradi udžbenika - ilustrator - 5 bodova,

- recenzent - 4 boda;

2) objavljen rad iz struke u stručnoj domaćoj ili stranoj literaturi - 1 bod.

Bez obzira na broj objavljenih radova po ovom osnovu dobija se samo jedan bod.

Za pedagoški doprinos radu bodovi se dobijaju samo po jednom osnovu.

5. *(brisana)*

6. zdravstveno stanje na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove, odnosno nadležnog fonda penzijskog i invalidskog osiguranja:

1) invalid druge kategorije - 3 boda,

2) teška bolest zaposlenog na osnovu konzilijarnog nalaza lekara nadležne zdravstvene ustanove - 3 boda,

3) zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda.

Bodovanje po ovom osnovu vrši se samo po jednoj od tačaka koja je najpovoljnija za zaposlenog.

Teška bolest zaposlenog utvrđuje se na osnovu konzilijarnog nalaza lekara nadležne zdravstvene ustanove na teritoriji opštine ili na teritoriji grada na kome je formirana takva komisija.

7. *(brisana)*

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

Član 35

Na osnovu kriterijuma iz člana 34. Ugovora sačinjava se rang lista prema redosledu bodova, počev od najvećeg.

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba utvrđuje se zaposleni koji ostvari najmanji broj bodova.

Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova, primenjuje se bodovanje po oba dopunska kriterijuma i to:

1. imovno stanje:

1) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou ili iznad republičkog proseka prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - 0,5 bodova,

2) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod republičkog proseka prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - 1 bod.

Kod bodovanja imovnog stanja, pod porodičnim domaćinstvom smatraju se: bračni drug, deca i roditelji koje zaposleni izdržava.

2. broj dece predškolskog uzrasta, odnosno dece na redovnom školovanju do 26 godina starosti:

1) ako zaposleni ima jedno dete - 1 bod,

2) ako zaposleni ima dvoje dece - 3 boda,

3) ako zaposleni ima troje i više dece - 5 bodova.

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

Član 36

Rešenje kojim se utvrđuje da je prestala potreba za radom zaposlenog donosi direktor, na osnovu predloga komisije koju imenuje direktor ustanove na predlog sindikata.

Komisija iz stava 1. ovog člana ima najmanje tri člana, sa tim da je broj članova komisije uvek neparan. Obavezni član komisije je sekretar ustanove.

Komisija iz stava 1 ovog člana utvrđuje predlog na osnovu liste koja je sačinjena prema kriterijumima iz člana 34. Ugovora.

2. Mere za zapošljavanje

Član 37

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba može biti:

1) raspoređen na drugo radno mesto u ustanovi;

2) raspoređen na radno mesto sa nepunim radnim vremenom u ustanovi;

3) preuzet na osnovu sporazuma o preuzimanju u drugu ustanovu uz saglasnost zaposlenog;

4) upućen na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

Član 38

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

1) zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti,

2) zaposlenom samohranom roditelju,

3) zaposlenom čije dete ima teški invaliditet,

4) ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova,

5) zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 35 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 30 godina staža osiguranja, bez njihove saglasnosti, pod uslovom da ne ispunjava jedan od uslova za penziju.

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

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

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

Član 39

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi nijedno od prava utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, može prestati radni odnos u skladu sa zakonom.

Član 40

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno odbor iz stava 3. ovog člana i sindikat, dužni su da međusobno sarađuju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednosti i zdravljem na radu.

V MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

1. Kolektivni radni sporovi

Član 41

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

Član 42

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

1) zaključivanja, izmena i dopuna ili primene Ugovora,

2) ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje,

3) ostvarivanje prava na štrajk,

4) ostvarivanje i zaštite drugih prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

2. Individualni radni sporovi

Član 43

Individualnim radnim sporom, u smislu ovog ugovora, smatra se spor nastao povodom povrede ili ugrožavanja pojedinačnog prava, obaveze ili interesa iz radnog odnosa, odnosno povodom radnog odnosa.

Član 44

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

VI PRAVO NA ŠTRAJK

Član 45

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagarantovanih sloboda i prava drugih.

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

Član 46

Odluku o štrajku sindikat donosi u skladu sa odredbama opšteg akta sindikata.

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

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

Član 47

Štrajkački odbor rukovodi štrajkom, prati da li se štrajkom ne ometa red i da li se štrajk sprovodi na zakonit način, i upozorava nadležne organe na pokušaj sprečavanja ili ometanja štrajka.

Štrajkački odbor je dužan da razmotri svaku inicijativu za mirno rešavanje spora koju mu uputi poslodavac sa kojim je u sporu, i da na nju odgovori na način kako mu je ta inicijativa i upućena.

Član 48

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

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Član 49

Poslodavac ustanove ne sme sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i Ugovorom.

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

VII SINDIKAT ZAPOSLENIH

Organizovanje sindikata

Član 50

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

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

Član 51

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 52

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

1) odbije iznos sindikalne članarine i uplati je na odgovarajući račun sindikalne organizacije, kao i na račune viših organa sindikata kome član pripada prema statutu sindikata,

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

3) daje na uvid podatke o uplati članarine sindikalnom rukovodstvu.

Poslodavac je dužan da, posredstvom službi ustanove, po zahtevu sindikata vrši i druge obustave članu sindikata, na osnovu saglasnosti zaposlenog kome se obustava vrši.

2. Tehničko-prostorni uslovi

Član 53

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

1) odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,

2) pravo na korišćenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme,

3) slobodu podele sindikalnih saopštenja, izveštaja na oglasnim tablama sindikata - za redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata.

Član 54

Reprezentativni sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavaca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

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

3. Prava sindikalnih predstavnika

Član 55

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

Član 56

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

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

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

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

Član 57

Zaposlenom koji je izabran na plaćenu profesionalnu funkciju u reprezentativnom sindikatu miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom drugačije određeno.

Zaposleni kome prava i obaveze iz radnog odnosa miruju ima pravo da se u roku od 15 dana, od dana prestanka funkcije, vrati na rad u ustanovu na iste poslove, a ako takvih poslova nema na druge odgovarajuće poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Član 58

Ovlašćeni predstavnik 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.

Član 59

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, uz priložen poziv sindikata.

Član 60

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

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

Član 61

Poslodavac je dužan da ovlašćenim predstavnicima sindikata omogući pristup svim radnim mestima, ako je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih, utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

VIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 62

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

Tumačenje ovog ugovora vrši komisija.

Komisiju čine po jedan predstavnik reprezentativnog sindikata, potpisnika ovog ugovora i po jedan predstavnik ministarstva nadležnog za poslove obrazovanja, ministarstva nadležnog za poslove rada, ministarstva nadležnog za poslove finansija i ministarstva nadležnog za poslove državne uprave.

Komisija svoj rad uređuje poslovnikom.

Član 62a

Nadzor nad primenom ovog ugovora vrši inspekcija rada.

Izuzetno, nadzor na primenom čl. 5, 6. i 34-37. ovog ugovora vrši prosvetna inspekcija.

Član 63

Ugovorne strane su saglasne da se izmene i dopune ovog ugovora mogu vršiti u slučaju:

1) ako nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovo sprovođenje,

2) zbog izmena, odnosno dopuna propisa i ako su odredbe ovog ugovora u suprotnosti sa odredbama tih propisa,

3) ako ugovorne strane utvrde da ovaj ugovor iz drugih razloga treba menjati, kao i da pristupe pregovorima o predloženim izmenama i dopunama u roku od 30 dana od dana prijema predloga.

Predlog za izmene i dopune Ugovora može da podnese svaka ugovorna strana u pisanom obliku.

Ugovorne strane dužne su da se u roku od 15 dana od dana prijema predloga za izmenu i dopunu Ugovora izjasne o predlogu, kao i da pristupe pregovorima o predloženim izmenama i dopunama u roku od 30 dana od dana prijema predloga.

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

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

Član 64

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

Član 65

Kolektivni ugovori u ustanovama usaglasiće se sa Ugovorom, u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu Ugovora.

Član 66

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Samostalni član Posebnog kolektivnog ugovora o dopuni Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika

("Sl. glasnik RS", br. 92/2020)

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Samostalni član Posebnog kolektivnog ugovora o izmenama i dopunama Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika

("Sl. glasnik RS", br. 123/2022)

Član 17

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Samostalni članovi Posebnog kolektivnog ugovora o izmenama i dopunama i produženju roka važenja Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika

("Sl. glasnik RS", br. 13/2025)

Član 18

Važenje Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", br. 21/15, 16/18 - dr. propis, 8/19 - dr. propis, 92/20, 27/22 - dr. propis i 123/22), sa izmenama i dopunama utvrđenim ovim ugovorom, produžava se do 5. marta 2028. godine.

Član 19

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".