

Na osnovu člana 246. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05),
Reprezentativni sindikati: Sindikat obrazovanja Srbije, Unija sindikata prosvetnih radnika
Srbije i Granski sindikat prosvetnih radnika Srbije "Nezavisnost" i Vlada, zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA I DOMOVIMA UČENIKA**

(Sl. glasnik RS br. 12/09 , 67/11 , 1/12 - dr. propis)

**Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 67/11 koje su u
primeni od 21/09/2011
(izmene u čl.: 4 , 5 , 6 , 7 , 8 , 9 , 11 , 12 , 14 , 15 , 17 , 20 , 22 , 24 , 25 , 26 , 27 ,
28 , 30 , 31 , 33 , 34 , 37 , 38 , 48 , 61 , 62).**

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Posebним 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.

- (1) Ugovor se neposredno primenjuje u svim osnovnim školama, srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: ustanove) iz člana 1. Ugovora.
- (2) Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.
- (3) 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.

Član 5.

(1) Pre početka školske godine, a najkasnije do 15. avgusta, direktori škola dostavljaju liste radnika za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba u tekućoj školskoj godini, koja treba da bude potpisana od strane ovlašćenih predstavnika reprezentativnih sindikata škole. Ukoliko lista nije potpisana od strane ovlašćenih predstavnika sindikata, direktor je dužan da na listi navede razloge zbog kojih to nije učinjeno.

(2) Pre početka školske godine načelnici školskih uprava, predstavnici direktora i predstavnici reprezentativnih sindikata zajednički razmatraju listu zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba u tekućoj školskoj godini.

(3) Izbor i prijem lica u radni odnos, na osnovu konkursa, vrši direktor, pod uslovom da se prethodno preuzimanjem nije mogao zasnovati radni odnos sa licem koje je evidentirano u smislu stava 1. i 2. ovog člana, a ispunjava uslove utvrđene aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(4) Ukoliko se uprazni radno mesto, direktor može rasporediti zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom u ustanovi, do punog radnog vremena, bez raspisivanja konkursa, u slučaju da na listi radnika za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba nema zaposlenih koji ispunjavaju uslove za rad na tom radnom mestu.

(5) Pre raspisivanja konkursa za prijem u radni odnos, poslodavac je u obavezi da pribavi mišljenje reprezentativnih sindikata ustanove o ispunjenosti uslova iz stava 1. i 2. ovog člana. U slučaju da postoji nesaglasnost, preporuku donosi ministar nadležan za poslove obrazovanja (u daljem tekstu: ministar).

(6) Rok za davanje mišljenja i preporuke je petnaest dana od dana prijema zahteva.

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

Član 6.

Direktor je dužan da obavesti reprezentativni sindikat u ustanovi o izvršenom prijemu u radni odnos u roku od 5 dana.

2. Stručno osposobljavanje i usavršavanje**Član 7.**

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 8.

- (1) Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.
- (2) 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 9.

- (1) Nepuno radno vreme jeste radno vreme koje je kraće od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom.
- (2) Aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se poslovi na kojima se obavlja rad sa nepunim radnim vremenom.

3.3. Skraćeno radno vreme

Član 10.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, utvrđuju se poslovi na kojima se rad obavlja sa skraćenim radnim vremenom, zbog teških, napornih i po zdravlje štetnih uslova rada.

3.4. Prekovremeni rad

Član 11.

(1) Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u skladu sa Zakonom o radu, i to u slučaju:

- 1) više sile,
- 2) prijema i obrade dokumenata i podataka za prijemni ispit,
- 3) obavljanja završnog i prijemnog ispita,
- 4) zamene privremeno odsutnog zaposlenog do pet radnih dana u mesecu,
- 5) izvršavanja drugih poslova - kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

(2) 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.

3.5. 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.

(1) 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.

(2) Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada utvrđuje poslodavac.

4.2. Godišnji odmor

Član 14.

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

(2) 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.

(3) 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.

4.3. Plaćeno odsustvo

Član 16.

(1) 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) porođaja supruge - 5 radnih dana,

3) porođaja člana uže porodice - 1 radni dan,

4) teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana,

5) selidbe u isto mesto stanovanja - 2 radna dana,

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

7) elementarne nepogode - 5 radnih dana,

- 8) učestvovanja u kulturnim i sportskim priredbama do 2 radna dana,
 - 9) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti do 7 radnih dana,
 - 10) učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. do 7 radnih dana,
 - 11) stručnog usavršavanja do 7 radnih dana ,
 - 12) polaganja ispita za licencu do 7 dana,
 - 13) odbrane magistarske ili doktorske disertacije do 7 dana.
- (2) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo:
- 1) zbog smrti člana uže porodice - 5 radnih dana,
 - 2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi - 2 radna dana.

4.4. Neplaćeno odsustvo

Član 17.

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u slučaju:
- 1) doškoložavanja - 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;
 - 5) posete članovima uže porodice u inostranstvu - do tri meseca, u periodu od tri godine.
- (2) Zaposleni može, na lični zahtev, koristiti neplaćeno odsustvo za lečenje člana uže porodice.
- (3) Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

III. PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

1. Visina osnovice

Član 18.

- (1) Ugovorne strane u postupku pregovaranja dogovaraju visinu osnovice za obračun i isplatu plata koja se dogovara na određeno vreme, s tim što dogovoreni period ne može biti duži od 12 meseci, odnosno od budžetske godine.
- (2) Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.
- (3) Osnovica za obračun plata iz stava 1. ovog člana dogovara se najkasnije do 15. novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

Član 19.

- (1) Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata, ugovorne strane su dužne da otpočnu pregovore.
- (2) Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.
- (3) 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.

2. Elementi za utvrđivanje plate**Član 20.**

- (1) Plata se utvrđuje na osnovu: osnovice za obračun plata, koeficijenta sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata u skladu sa zakonom.
- (2) Ukoliko je 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, 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.**

- (1) 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;
 - 3) za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
 - 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada, ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.
- (2) U slučajevima povećanja pedagoške 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.
- (3) Osnovica za obračun dodatka 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.

(1) 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.

(2) Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio, 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.

(3) 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 zarade u prethodna tri meseca 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 zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 24a

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

6. Naknada troškova

Član 25.

(1) 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 se naknada isplaćuje u novcu.

(2) Kada je zaposleni upućen na službeno putovanje u zemlji, za vreme provedeno na putu u trajanju:

- 1) od 8 do 12 sati - isplaćuje se 50% naknade troškova;
- 2) duže od 12 sati - isplaćuje se pun iznos naknade troškova.

(3) Naknada troškova prevoza i naknada troškova smeštaja i ishrane isplaćuje se prema priloženim računima.

(4) Naknada troškova iz stava 2. ovog člana iznosi 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

(5) Za vreme provedeno na službenom putu sa učenicima u inostranstvu zaposleni ima pravo na naknadu troškova, pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj propisima kojim se uređuju naknade troškova državnih službenika.

7. Otpremnina

Član 26.

(1) Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini od tri plate zaposlenog u momentu isplate, 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.

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

8. Posebno primanje po osnovu rezultata rada

Član 27.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može da se utvrdi pravo zaposlenog na posebno primanje po osnovu ostvarenih rezultata rada - u visini od najviše 30% od visine plate, koje se isplaćuje iz sopstvenih prihoda koje ostvari ustanova, u skladu sa zakonom.

(2) 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 28.

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

- 1) smrti bračnog druga ili deteta - u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa;
- 2) nastanka trajne teške invalidnosti - u visini dve prosečne plate;
- 3) bolovanja dužeg od tri meseca - u visini jedne prosečne plate;

- 4) u slučaju nabavke medicinskih pomagala ili lekova - u visini jedne prosečne mesečne plate.
- (2) U slučaju smrti zaposlenog, porodica ima pravo na naknadu troškova sahrane prema priloženim računima, do neoporezivog iznosa.
- (3) Prosečna plata iz stava 1. 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 solidarne pomoći, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

10. Naknada štete

Član 29.

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

11. Jubilarna nagrada

Član 30.

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu.
- (2) Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navršši 10, 20 ili 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.
- (3) Visina jubilarne nagrade iznosi:
- 1) pola prosečne plate - za 10 godina rada ostvarenog u radnom odnosu;
 - 2) jednu prosečnu platu - za 20 godina rada ostvarenog u radnom odnosu;
 - 3) jednu i po prosečnu platu - za 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.
- (4) Prosečna plata iz stava 3. ovog člana jeste plata iz člana 28. stav 3. ovog ugovora.

12. Druga primanja

Član 31.

- (1) Zaposlenima pripada pravo na isplatu novogodišnje nagrade u jednakom iznosu.
- (2) O visini novogodišnje nagrade Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraće svake godine u postupku utvrđivanja predloga budžeta Republike Srbije.
- (3) 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.
- (4) Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, zaposlenoj ženi obezbedi poklon ili novčani iznos za Dan žena.
- (5) Poslodavac može da, iz sopstvenih prihoda, nastavnicima čiji su učenici osvojili nagrade na takmičenjima, obezbedi novčana sredstva za nagradu.

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

13. Rokovi za isplatu plata

Član 32.

(1) Plata se isplaćuje u dva dela, i to:

- 1) prvi deo do petog u narednom mesecu;
- 2) drugi deo do 20. u narednom mesecu.

(2) 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 33.

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;

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;

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, odnosno gradsko takmičenje i smotru:
 - za osvojeno prvo mesto - 4 boda,
 - za osvojeno drugo mesto - 3 boda,
 - za osvojeno treće mesto - 2 boda;
- 3) broj bodova za republičko takmičenje i smotru:
 - za osvojeno prvo mesto - 8 bodova,
 - za osvojeno drugo mesto - 6 bodova,
 - za osvojeno treće mesto - 4 boda;
- 4) broj bodova za međunarodno takmičenje:
 - za osvojeno prvo mesto - 15 bodova,
 - za osvojeno drugo mesto - 12 bodova,
 - za osvojeno treće mesto - 10 bodova.

Vrednuje se 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 rada ostvarenog u obrazovanju;

4. pedagoški doprinos u radu:

- 1) rad na izradi udžbenika koji su odobreni rešenjem ministra:
 - 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;

5. imovno stanje:

- 1) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou 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;

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;

7. 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.

Član 34.

(1) Na osnovu kriterijuma iz člana 33. Ugovora sačinjava se rang lista prema redosledu bodova, počev od najvećeg.

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

(3) Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova, prednost ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu rada ostvarenog u radnom odnosu, obrazovanja, takmičenja, pedagoškog doprinosa u radu, imovnog stanja, zdravstvenog stanja, broja dece, i to navedenim redosledom.

Član 35.

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

(2) Komisija iz stava 1. ovog člana utvrđuje predlog na osnovu liste koja je sačinjena prema kriterijumima iz člana 33. Ugovora.

2. Mere za zapošljavanje

Član 36.

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 37.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

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

Član 38.

(1) Zaposlenom 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, odnosno koja je utvrđena posebnim programom za rešavanje viška zaposlenih u ustanovama iz oblasti obrazovanja u procesu racionalizacije broja zaposlenih, koji se donosi u skladu sa opštim aktom Vlade koji uređuje ta pitanja, prema sopstvenom izboru zaposlenog.

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

Član 39.

(1) 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.

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

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

(4) 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.

(5) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

V. MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

1. Kolektivni radni sporovi

Član 40.

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

Član 41.

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 42.

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 43.

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 44.

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

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

Član 45.

- (1) Odluku o štrajku sindikat donosi u skladu sa odredbama opšteg akta sindikata.
- (2) Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.
- (3) U odluci kojom se najavljuje štrajk sindikat mora naznačiti štrajkačke zahteve, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podatke o štrajkačkom odboru.

Član 46.

- (1) 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.
- (2) 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 47.

- (1) Zbog učestvovanja u štrajku, organizovanom u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, zaposleni ne mogu biti stavljeni u nepovoljan položaj.
- (2) Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Član 48.

- (1) Poslodavac ustanove ne sme sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i Ugovorom.
- (2) Poslodavac se obavezuje da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

VII. SINDIKAT ZAPOSLENIH

1. Obrazovanje sindikata

Član 49.

- (1) Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da bez prethodnog odobrenja obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima, da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.
- (2) Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena, administrativnim aktom ustanove.

Član 50.

- (1) Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.
- (2) Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 51.

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.

2. Tehničko-prostorni uslovi**Član 52.**

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 53.

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

(2) 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 54.**

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 55.

(1) Poslodavac je dužan da predsedniku sindikalne organizacije ustanove, koja pripada sindikatu potpisniku ovog ugovora, u koju je učlanjeno više od 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

(2) Predsednik sindikalne organizacije ustanove, koja pripada sindikatu potpisniku ovog ugovora, u koju je učlanjeno manje od 50% zaposlenih, ima pravo na srazmerno uvećanu mesečnu platu do 12%.

Član 56.

(1) 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.

(2) 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 57.

(1) 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.

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

Član 58.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Član 59.

Direktor ne može doneti rešenje o prestanku radnog odnosa predstavniku zaposlenih, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, i to:

- 1) predsedniku sindikata kod poslodavca;
- 2) predstavniku zaposlenih u školskom i upravnom odboru;

3) imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku u više organe sindikata na lokalnom, pokrajinskom ili Republičkom nivou u skladu sa opštim aktima sindikata.

Član 60.

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 61.

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

(2) Tumačenje ovog ugovora vrši komisija.

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

(4) Komisija svoj rad uređuje poslovnikom.

Član 62.

(1) 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.

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

(3) 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.

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

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

Član 63.

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

Član 64.

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

Član 65.

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

