

На основу чл. 246. ст. __ Закона о раду (“Сл. Гласник РС” бр. 24/05 и 61/05),
репрезентативни синдикат Форум Београдских основних школа и _____
закључују

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА
УЧЕНИКА ЗА ГРАД БЕОГРАД**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у основним школама и домовима ученика (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у основним школама и домовима ученика (у даљем тексту: запослени), која су у надлежности града Београда, међусобни односи учесника овог уговора, као и поступак измена и допуна овог уговора.

Запосленим, у смислу овог уговора, сматра се лице које у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавцем, у смислу са овим уговором, сматрају се основне школе и домови ученика, образовани на територији Града Београда.

Члан. 2.

Овај уговор се непосредно примењује у свим основним школама и домовима ученика (у даљем тексту: установе) из члана 1. овог уговора.

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

Ако синдикат сматра да општи акт, односно уговор о раду није донет у складу са одредбама закона и овог уговора, или поједине одредбе нису у складу са законом и

овим уговором, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду, у складу са законом.

Члан 3.

Уговор се закључује на временски период од три године.

II РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос у установи се заснива уговором о раду са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене одговарајућим актом установе којим је одређена организација и систематизација радних места.

Опште акте установе доноси директор по претходном прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката установе.

Репрезентативни синдикати установе дужни су у року од седам дана да доставе своје мишљење на предлог општих аката..

Ако репрезентативни синдикат установе не достави мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

Члан 5.

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. јула текуће године, начелници школских управа, директор и репрезентативни синдикати града, дужни су да заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је делимично или у потпуности престала потреба у тој школској години.

Комисија ближе одређена чл. 35. овог уговора је у обавези да потпише листу запослених за чијим радом је делимично или у потпуности престала потреба у тој школској години.

Листа која није потписана од стране комисије не производи правна дејства.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор установе, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са

лицем из ст. 1. овог члана, и са запосленим који ради са непуним радним временом, до пуног радног времена, а које испуњава услове утврђене одговарајућим актом установе којим је одређена организација и систематизација радних места.

Пре пријема у радни однос у вези ст. 2. овог члана, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката установе.

У случају постојања несагласности препоруку за пријем у радни однос доноси Градски секретар надлежан за послове просвете у року од 7 (седам) дана од дана пријема захтева.

Члан 6.

Директор установе је дужан да, при подношењу периодичних извештаја о раду установе, писаним путем обавести синдикат о извршеном пријему у радни однос.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 7.

Запослени има право и обавезу да се стручно оспособљава и усавршава за све време радног односа.

Трошкове стручног усавршавања сноси Град Београд.

Запослени није у обавези да сам сноси трошкове стручног усавршавања. У случају да послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

Члан 8.

Послодавац, односно директор установе, у обавези је да утврди начин и облик стручног оспособљавања и усавршавања запосленог у складу са програмима надлежног Министарства, а средства је дужан да обезбеди Град Београд из буџета Града.

Директор школе планира и прати стручно усавршавање запослених. План стручног усавршавања се утврђује развојним планом установе и годишњим планом рада школе за текућу годину, а све у складу са програмима надлежног Министарства и финансијским планом за стручно усавршавање и оспособљавање које одобри јединица локалне самоуправе, односно Град Београд и који је у обавези да испуни.

3. Радно време

Пуно радно време

Члан 9.

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

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику за нову школску годину директор издаје решење о годишњем и недељном задужењу фонду часова, најкасније до 20. септембра за предстојећу школску годину.

Непуно радно време

Члан 10.

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

Правилником о систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

Запосленом сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).

Запослени који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом.

Запослени који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Скраћено радно време

Члан 11.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду, у складу са законом, утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада.

Прековремени рад

Члан 12.

На захтев директора установе, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, и то у следећим случајевима:

- *више силе,*
- *пријема и обраде докумената и података за завршни испит,*
- *обављање завршног испита,*
- *извршавање других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.*

Директор установе је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада. Директор установе је дужан да запосленом исплати прековремени рад.

Распоред радног времена

Члан 13.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред непосредног рада запосленог са ученицима.

4. Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 14.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор установе.

У случају да природа посла не омогућује одмор у току дневног рада, директор установе ће запосленом омогућити краће радно време или ће извршити прерасподелу и омогућити му да то време користи као слободне дане.

Годишњи одмор

Члан 15.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:

а) допринос на раду

- за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
- за врло успешне резултате - 3 радна дана,
- за успешне резултате - 2 радна дана;

б) услови рада

- рад са отежаним условима рада - 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад у сменама - 2 радна дана,
- рад у две и више установе - 2 радна дана;

в) радно искуство

- од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
- од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
- од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
- преко 30 година рада - 5 радних дана;

г) стручна спрема

- VII степен стручне спреме - 4 радна дана,
- VI степен стручне спреме - 3 радна дана,
- V и IV степен стручне спреме - 2 радна дана,
- III, II и I степен стручне спреме - 1 радни дан;

д) социјални услови

родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу:

- са једним малолетним дететом - 2 радна дана,
- за свако наредно малолетно дете по - 1 радни дан,
- са дететом које има потешкоће у развоју – 3 радна дана,
- инвалиду - 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се општим актом код послодавца.

Члан 16.

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се годишњим планом рада установе, а за ненаставно особље, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- склапање брака - 7 радних дана,
- порођаја супруге - 5 радних дана,
- порођаја члана уже породице – 1 радни дан
- теже болести члана уже породице - 5 радних дана,
- смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- селидбе у исто место становања - 2 радна дана,
- селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
- елементарне непогоде - 5 радних дана,
- добровољног давања крви – један радни дан после давање крви,
- учествовање у културним и спортским приредбама - 2 радна дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,
- учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. - до 7 радних дана,
- стручног усавршавања - до 7 радних дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са Законом.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, браћа и сестре, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Неплаћено одсуство

Члан 18.

На предлог наставничког, односно педагошког колегијума, директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- дошколовавања - од 30 дана до три године;
- израде магистарског рада - до 6 месеци;
- учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације - до годину дана.
- упућивања брачног друга запосленог на рад у иностранство, у складу са одредбама Закона о раду.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству, као и за посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца.

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

Послодавац може на захтев запосленог да запосленом одобри неплаћено одсуство и у дужем трајању када то не ремети процес рада.

III ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Висина основице

Члан 19.

Висина основице за обрачун и исплату зарада одређена је законом и Посебним колективним уговором за основне и средње школе и домове ученика.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 20.

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

Радни учинак

Члан 21.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се зарада запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари установа, у складу са колективним уговором код послодавца.

Директор је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног става и да о томе обавезно писаним путем и са образложењем обавештава синдикат.

Увећана зарада

Члан 22.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице;*
- за рад ноћу и рад у сменама - 26% од основице;*
- за прековремени рад - 26% од основице;*
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу - 0,5 % од основице.*

У случајевима замене одсутног наставника или васпитача, зарада се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној, непосредној настави.

Накнада зараде

Члан 23.

Запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом и овим уговором, у следећим случајевима:

- стручног усавршавања;*
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодаваца, органа синдиката у својству члана;*
- учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;*
- давања органа у хуманитарне сврхе.*

Директор Установе је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Члан 24.

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

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

Накнада трошкова

Члан 25.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висни цене превозне карте у јавном саобраћају, што је дужан документовати увидом у личну карту, а

под условом да станује на удаљености од најмање две аутобуске станице у односу на установу у којој је запослен.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна за спавање.

За време проведено на путу у трајању:

- од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% дневнице;*
- дуже од 12 сати - исплаћује се пун износ дневнице.*

Ако је запослени упућен на службено путовање са ученицима, које траје најмање 8 сати, без обзира на осигурану исхрану исплаћује му се пун износ дневнице.

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом остварене у Републици Србији у претходном месецу, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

Запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог возила приком обављања послова из делатности школе.

Друга примања

Отпремнина

Члан 26.

Директор Установе је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Средства за исплату отпремнине обезбеђује Град Београд.

Посебна примања по основу резултата рада

Члан. 27.

Општим актом код послодавца утврђује се право запосленог на посебна примања на основу остварених резултата рада – у висини од највише 30% од основне зараде, која се исплаћује из сопствених прихода које оствари послодавац – установа у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из предходног става и обавезан је да о томе писаним путем обавештава све синдикате установе.

Град Београд награђује наставнике чији су ученици остварили награде на међународном такмичењу у текућој школској години у висини једне просечне плате на територији Града Београда.

Град Београд награђује наставнике чији су ученици остварили награде на Републичком такмичењу у текућој школској години:

- I награда 70% просечне плате на територији Града Београда.*
- II награда 60% просечне плате на територији Града Београда.*
- III награда 50% просечне плате на територији Града Београда.*

Солидарна помоћ

Члан 28.

Град Београд_је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима;*
- настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне месечне плате;*
- боловања дужег од три месеца - у висини једне просечне месечне плате;*
- у случају набавке медицинских помагала или лекова - у висини једне просечне месечне плате.*

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа.

У циљу здравствене заштите ученика и запосених у просвети и домовима ученика Град Београд се обавезује да обезбеди средства за систематске прегледе запослених у току школске године.

Просечна зарада из става 1. овог члана је зарада по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

Накнада штете

Члан 29.

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

Јубиларна награда

Члан 30.

Град Београд је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, или 40 година радног стажа.

Висина јубиларне награде износи:

- за 10 година радног стажа - 50% просечне зараде;*
- за 20 година радног стажа - једну просечну зараду*
- за 30 година рада - једну и по просечну зараду.*

Просечна зарада из става 3. овог члана је просечна плата на територији Града Београда у месецу који претходи исплати.

Члан 31.

Запосленима у установама припада право на исплату годишње награде за Новогодишње празнике у једнаком износу.

Висина и начин утврђивања Новогодишње награде одређена је Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњем школама и домовима ученика на нивоу Републике Србије.

Послодавац може, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбедити деци запослених до 11 година старости пригодни поклон за Нову годину.

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду утврђују се општим актом установе.

Рокови за исплату плата

Члан 32.

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- први део до 5. у наредном месецу;*

- други део до 20. у наредном месецу.

Директор је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, и накнада зараде, достави обрачун.

IV ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 33.

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

1. Радни стаж

- за сваку годину радног стажа - 1 бод,
- за сваку годину радног стажа остварену у установи - 0,35 бодова;

2. Стручна спрема- за високо образовање 15 до 20 бодова

3. Резултати рада :

1. однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима и ученицима) до 3 бода:
2. за остварене резултате на општинским и регионалним такмичењима - 4 бода,
 - за остварене резултате на општинским такмичењима:
 - треће место и пласман на градско такмичење – 1 бод
 - друго место – 1,5 бод
 - прво место и два и више пута освојено место – 2 бода
 - за остварене резултате на регионалним такмичењима:
 - треће место – 1 бод
 - друго место – 1,5 бод
 - прво место и два и више пута освојено место – 2 бод
 - (за оба нивоа такмичења – максимално 4 бода)
- за остварене резултате на покрајинским и републичким такмичењима - 6 бодова,
 - учешће – 2 бода
 - треће место – 5 бодова
 - друго место – 5,5 бодова
 - прво место - 6 бодова

За два и више пута освојене награде – 6 бодова
(За овај ниво такмичења – максимално 6 бодова)

3. доприноси у педагошком раду (објављени радови, стручни радови, издавање уџбеника..) - 7 бодова;

- за објављене радове (часописи, рецензије, антологије, зборници, штампана публикације које афирмишу рад школе) – 1 бод по раду
- за објављене стручне радове у стручним часописима или другим стручним штампаним публикацијама у својству аутора или коаутора – 2 бода по раду, а највише 4 бода
- за објављене стручне књиге или уџбенике одобрене од Министарства просвете - 7 бодова
- за држање угледног часа на општинском, регионалном или републичком нивоу - 1 бод по часу.

(За допринос педагошком раду – максимално 7 бодова)

Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у последње четири школске године рачунајући и текућу школску годину. Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења. Бодовање по остварених резултата на такмичењу се врши уколико у тој категорији имају могућност учешћа у такмичењу.

4. Имовно стање

- ако су укупна примања у домаћинства по члану домаћинства минимална на нивоу републичког просека - до 2 бода,

- ако су укупна примања домаћинства по члану домаћинства од 50 до 70% републичког просека - до 3 бода,

- ако су укупна примања домаћинства по члану домаћинства испод 50% републичког просека – 5 бодова;

5. Здравствено стање

- ако је запослени инвалид друге категорије - 5 бодова,

- ако је запослени хронични и тешки болесник - 3 бода,

- ако запослени болује од професионалне болести - до 2 бода;

- ако у домаћинству запоселног живи члан домаћинства који је инвалид II категорије – 3 бода

Доказ да је запослени инвалид друге категорије доказује се Решењем надлежног Фонда за пензијског и инвалидског осигурања. Доказ о здравственом стању запоселног и оболелог члана домаћинства пружа лекар специјалиста који лечи оболелог.

6. Број деце :

- ако запослени има једно дете -2 бод,

- ако запослени има двоје деце - 4 бода,
- ако запослени има троје и више деце - 6 бодова.

7. Број деце на школовању

- ако запослени има једно дете на школовању -1 бод,
- ако запослени има двоје деце на школовању - 3 бода,
- ако запослени има троје и више деце на школовању - 5 бодова.

Запослени је дужан да приложи потврду о редовном школовању деце.

8. Самохрани родитељ

- ако запослени има једно дете -3 бода,
- ако запослени има двоје деце - 5 бодова,
- ако запослени има троје и више деце - 9 бодова.

Члан 34.

На основу критеријума из члана 33. овог уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа у установи стручне спреме, резултата рада, односно социјалног статуса, и то наведеним редоследом.

Члан 35.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор установе, а на основу предлога комисије коју именује орган управљања установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 33. овог уговора.

Установа је обавезна да најкасније до 15 јуна текуће године формира комисију за бодовање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом. Комисију бира орган управљања на предлог репрезентативних синдиката. Комисија има три члана и мандат јој траје четири године. Синдикати предлажу чланове сразмерно броју чланова. У случају да да синдикати нису предложили кандидате за комисију директор предлаже кандидате из реда запослених. Комисија најкасније до 1. јула т.г. упућује позив свим запосленима, путем стављања позива на огласну таблу, да у року од 15. дана доставе потребну

документацију у складу са овим чланом. Обавеза комисије је да у наредних 15. дана изврши бодовање и објави бодовну листу на огласној табли, на коју запослени имају право приговора школском одбору у року од 8. дана. У наредном року од 8 дана школски одбор је дужан да донесе коначну бодовну листу.

Мере за запошљавање

Члан 36.

Решењем директора установе, запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на друго радно место у установи;
- распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца;
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 37.

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

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тежки инвалидитет;
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова, и
- запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Члан 38.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 36. овог уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са Програмом за решавање вишка запослених у установама образовања у процесу рационализације броја запослених који се доноси у складу са општим актом Валде, који уређује та питања, а према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најдоцније до дана престанка радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита**Члан 39.**

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

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

Општим актом код послодавца ближе се одређују радна места која подлежу заштити на раду.

VI МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**Члан 40.**

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Колективни радни спорови**Члан 41.**

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

- закључивања, измена и допуна, примене и тумачења овог уговора;*
- остваривање права на синдикално организовање;*
- остваривање права на штрајк;*
- остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.*

Индивидуални радни спорови**Члан 42.**

Индивидуалним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 43.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова, осим спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

VII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 44.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 45.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

Члан 46.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

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

Члан 47.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање штрајка и учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе.

Члан 48.

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

Директор установе дужан је да заједно са синдикатом организује минимум процеса рада у установи у складу са Законом о штрајку, .

Директор установе и синдикат у установи организују заједнички радно време у установи и организацију раду за време штрајка.

У случају неспоразума између синдиката и директора, школски одбор одлучује о организацији рада за време штрајка.

VIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 49.

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

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

Члан 50.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 51.

Директор је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством служби установе:

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;

- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.).

Техничко-просторни услови

Члан 52.

Директор установе је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
- обрачун и уплату чланарине на рачуне синдиката, уз обрачун и исплату плата;
- израду завршног рачуна синдиката.

Члан 53.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора установе о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Директор установе је дужан да представнику синдиката омогући присуствовање и учешће на седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

Права синдикалних представника

Члан 54.

Синдикална организација је дужна да директору установе достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 55.

Директор установе је дужан да председника синдикалне организације установе, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције ослободи радних обавеза најмање 20 плаћених часова месечно.

Уколико директор установе није у могућности да председника синдикалне организације ослободи радних обавеза, у смислу става 1. овог члана, дужан је да му исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмеран број плаћених часова месечно.

Члан 56.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 57.

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

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;

- када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

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

Члан 58.

Директор је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Директор је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Директор је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 59.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором, и то:

- председнику синдиката код послодавца,
- представнику запослених у школском и управном одбору,
- именованом или изабраном синдикалном представнику.

Члан 60.

Директор установе је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или општим актом.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 61.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Члан 62.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу се вршити у следећим случајевима:

- 1) *ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;*
- 2) *због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;*
- 3) *ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати.*

Члан 63.

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештавања друге уговорне стране писаним путем. Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама овог уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Члан 64.

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

Члан 65.

Општи акти у установама усагласиће се са овим уговором, у року од три месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 67.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Града Београда".

1. _____

2. _____