

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA STUDENTSKOG STANDARDA

("Sl. glasnik RS", br. 14/2007)

I UVODNE ODREDBE

Član 1

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u ustanovama studentskog standarda (studentski restoran, studentski dom, studentski centar, studentska oporavilišta i odmarališta i studentski kulturni centar, odnosno dom kulture), kojima se sredstva za zarade obezbeđuju u budžetu Republike Srbije, postupak izmena i dopuna Ugovora, kao i međusobni odnosi učesnika Ugovora.

Član 2

Ugovor se neposredno primenjuje u svim ustanovama studentskog standarda iz člana 1. Ugovora (u daljem tekstu: ustanove).

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

Član 3

Članove upravnog odbora ustanove iz reda zaposlenih predlaže reprezentativni sindikat.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

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

Član 5

Poslodavac je dužan da pri prijemu novozaposlenog u radni odnos pri podnošenju periodičnih izveštaja, o tome obavesti reprezentativni sindikat ustanove.

2. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 6

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

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

3. Radno vreme

Član 7

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.

4. Odmori i odsustva

4.1. Godišnji odmor

Član 8

Zaposleni koriste godišnji odmor u skladu sa planom korišćenja godišnjih odmora u ustanovi.

Godišnji odmor se uvećava po osnovu navedenom u članu 9. Ugovora, što se definiše aktom ustanove.

Član 9

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

1. doprinosa na radu - do 2 radna dana;

2. uslova rada - do 2 radna dana;

3. radnog iskustva

- za svakih navršenih pet godina radnog iskustva - 1 radni dan;

4. stručne spreme, i to:

- od I do III stepena stručne spreme - za 1 radni dan;

- od IV do VI stepena stručne spreme - za 2 radna dana;

- od VII do VIII stepena stručne spreme - za 3 radna dana;

5. drugih kriterijuma, i to:

- radniku invalidu, samohranom roditelju sa detetom do 18 godina života, roditelju sa dvoje ili više dece do 18 godina života, radniku koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju, radniku mlađem od 18 godina, radniku sa preko 30 godina penzijskog staža ili sa preko 55 godina života i radnici sa preko 25 godina penzijskog staža ili sa preko 50 godina života - za 3 radna dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se po svim osnovama, stim što se godišnji odmor ne može koristiti u trajanju dužem od 30 radnih dana.

4.2. Plaćeno odsustvo

Član 10

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

1. sklapanje braka - 7 radnih dana;

2. porođaj supruge - 5 radnih dana;

3. teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana;

4. zaštite od otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 5 radnih dana;

5. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog mesta rada - 2 radna dana;

6. selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo mesto - 3 radna dana;

7. polaganje stručnog ili drugog ispita u zavisnosti koliko traje - do 5 radnih dana;

8. učestvovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti - do 7 radnih dana.

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

1. smrt člana uže porodice - 5 radnih dana;

2. dobrovoljnog davanja krvi, izuzimajući dan davanja krvi - 2 radna dana;
 3. korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana.
- 4.3. Neplaćeno odsustvo

Član 11

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo i u dužem trajanju kada to ne remeti proces rada, ali najduže dve godine u slučaju:

1. doškolovavanja,
2. izrade magistarskog rada,
3. izrade doktorske disertacije.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana i za lečenje člana uže porodice van mesta boravka ili u inostranstvu.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz st. 1. i 2. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom i opštim aktom nije drugačije određeno.

III PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

Visina osnovice

Član 12

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 dvanaest meseci, odnosno od budžetske godine.

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

Osnovica za obračun plata iz stava 1. ovog člana dogovara se najkasnije do polovine meseca novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

Član 13

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

Inicijativu za pregovore podnosi reprezentativni sindikat.

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

Elementi za utvrđivanje plate

Član 14

Plata se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenata 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.

Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 15

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

Radni učinak

Član 16

Radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, s tim da se plata zaposlenog po ovom osnovu može uvećati najviše do 30% i to iz sopstvenih prihoda koje ostvari ustanova, u skladu sa kolektivnim ugovorom u ustanovi.

Direktor je obavezan da mesečno utvrđuje prihode, rashode i vrši raspodelu sredstava iz prethodnog stava i da o tome obavezno obaveštava reprezentativni sindikat.

Dodatak na platu

Član 17

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
2. za rad noću i rad u smenama - 26% od osnovice;
3. za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

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

Član 18

Plata se isplaćuje najmanje jednom mesečno.

Plata se može isplaćivati u dva jednaka dela, i to:

- prvi deo do 13. u narednom mesecu, i
- drugi deo do 27. u narednom mesecu.

Naknada plate

Član 19

Zaposleni ima pravo na naknadu plate, u visini svoje prosečne plate u prethodna tri meseca, pored slučajeva utvrđenih zakonom, i u slučaju:

1. stručnog usavršavanja u skladu sa članom 6. ovog ugovora;
2. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, organa upravljanja kod poslodavca, organa reprezentativnog sindikata u svojstvu člana;
3. učešća na naučnim skupovima, simpozijumima, kongresima, seminarima;
4. davanja organa u humanitarne svrhe.

Član 20

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

Naknada troškova

Član 21

Zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz na rad i sa rada, a poslodavac je dužan da izvrši isplatu u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju iz sredstava koja se obezbeđuju u budžetu.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Dnevnica iznosi 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu zaposleni ima pravo na naknadu troškova, pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

Druga primanja

Član 22

Poslodavac je dužan da isplati:

1. zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne plate zaposlenog u momentu isplate;
2. zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog u visini troškova koji priznaje Fond penzijsko-invalidskog osiguranja.

Poslodavac je dužan iz sredstava budžeta da osigura zaposlene za slučaj povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, oboljenja u vezi sa radom, a naknada štete po ovom osnovu se isplaćuje na osnovu ugovora o osiguranju.

Poslodavac može iz sopstvenih prihoda ili iz sredstava budžeta, ako su sredstva za tu namenu obezbeđena, da isplati:

1. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života, poklon za Novu godinu u vrednosti neoporezovanog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
2. zaposlenom premiju za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, u visini prosečne premije tenderske ponude;
3. zaposlenom jubilarnu nagradu;
4. zaposlenom solidarnu pomoć u slučaju:
 - nastanka trajne teške invalidnosti u visini dve prosečne plate u Republici Srbiji;
 - privremene sprečenosti za rad duže od tri meseca u visini jedne prosečne plate u Republici Srbiji;
 - nabavke medicinskih pomagala, hirurških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste, a najviše u visini jedne prosečne plate u Republici Srbiji u toku jedne kalendarske godine.

Jubilarna nagrada iz stava 2. tačka 3. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u godini kada navršši 10, 20 ili 30 godina radnog staža, u iznosu:

- za 10 godina rada - 50% prosečne plate;
- za 20 godina rada - jedna prosečna plata;
- za 30 godina rada - jedna i po prosečna plata.

Prosečna plata iz stava 4. ovog člana je plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu.

Član 23

Zaposlenima u ustanovama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne praznike u

jednakom iznosu.

O visini božićne nagrade Vlada Republike Srbije i reprezentativni sindikati pregovaraće svake godine u postupku donošenja predloga republičkog budžeta.

Ustanova može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, ukoliko su sredstva obezbeđena u budžetu za ovu namenu.

IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 24

Ustanova je dužna da donese program rešavanja viška zaposlenih koji mora da sadrži predlog mera, a naročito:

1. premeštaj na druge poslove;
2. rad kod drugog poslodavca;
3. prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
4. nepuno radno vreme a ne kraće od polovine punog radnog vremena;
5. druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 25

Ustanova je dužna da u roku od 8 dana od dana utvrđivanja predloga programa iz člana 24. Ugovora, dostavi predlog programa reprezentativnom sindikatu i Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Ustanova je dužna da uzme u obzir mišljenje i predloge sindikata i da ga obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od osam dana.

Član 26

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

Komisiju iz stava 1. ovog člana čine tri člana, koje imenuje Upravni odbor na predlog reprezentativnog sindikata.

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

Član 27

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

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

Član 28

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

1. Radni staž

Za svaku godinu radnog staža - 1 bod;

Za svaku godinu radnog staža u ustanovi dodatnih - 0,25 bodova.

2. Stručna sprema

Za VIII stepen stručne spreme - doktorat 35 bodova;

Za VIII1 i VIII2 stepen stručne spreme - magistratura 30 bodova;

Za sedmi stepen stručne spreme - 25 bodova;

Za šesti stepen stručne spreme - 20 bodova;

Za peti stepen stručne spreme - 15 bodova;

Za četvrti stepen stručne spreme - 13 bodova;

Za treći stepen stručne spreme - 11 bodova;

Za drugi stepen stručne spreme - 9 bodova;

Za prvi stepen stručne spreme - 7 bodova.

3. Rezultati rada

Odnos prema radnim obavezama i poslovima:

- realizacija programa i zadataka - 1 bod;

- redovan dolazak na posao - 1 bod;

- odnos prema drugim zaposlenima - 1 bod;

- odnos prema studentima (evaluacija) - od 1 do 5 bodova;

Učestvovanje na takmičenjima i ostvareni rezultati - 2 boda.

4. Imovno stanje

Ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou republičkog proseka - 2 boda;

Ako su ukupna primanja po članu od 5070% republičkog proseka - 3 boda;

Ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% republičkog proseka - 5 bodova.

5. Zdravstveno stanje

Invalid rada - 5 bodova;

Hronični i teški bolesnik - 3 boda;

Zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda.

6. Broj maloletne dece i dece na školovanju

Ako zaposleni ima jedno maloletno ili decu na školovanju - 1 bod;

Ako zaposleni ima dvoje maloletne ili decu na školovanju - 3 boda;

Ako zaposleni ima tri i više maloletne ili decu na školovanju - 5 bodova.

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

Član 29

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba se proglašava zaposleni koji primenom kriterijuma iz člana 28. ostvari najmanji broj bodova.

Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova prednost da ostane u radnom odnosu ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu radnog staža, zdravstvenog stanja, imovnog stanja,

rezultata rada, odnosno broja dece na školovanju i to po ovom redosledu.

Član 30

Radni odnos po osnovu viška zaposlenih ne može prestati:

1. zaposlenoj za vreme trudnoće i sa detetom do dve godine starosti;
2. samohranom roditelju;
3. zaposlenom sa teško hendikepiranim detetom i skraćenim radnim vremenom;
4. zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 30 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 25 godina staža osiguranja, bez njihove saglasnosti;
5. ako oba bračna druga rade kod istog poslodavca, jednom od bračnih drugova ne može prestati radni odnos i
6. učesniku rata, ratnom invalidu i invalidu rada.

Član 31

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

Isplata otpremnine i svih zaostalih primanja vrši se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Bezbednost i zdravlje na radu

Član 32

Ustanova je dužna da obezbedi sve potrebne uslove za zaštitu zaposlenih u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i kolektivnim ugovorom.

U postupku kontrole primene mera bezbednosti i zdravlja na radu obavezno je učešće predstavnika sindikata.

Kolektivnim ugovorom u ustanovi bliže se određuju kriterijumi za radna mesta koja se aktom o proceni rizika utvrđuju kao radna mesta sa povećanim rizikom.

VI MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

Član 33

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

1. Kolektivni radni sporovi

Član 34

Kolektivnim radnim sporom, u smislu Ugovora, smatraju se sporovi povodom:

1. zaključivanja, izmena i dopuna, primene i tumačenja Ugovora;
2. ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje;
3. ostvarivanje prava na štrajk.

2. Individualni radni sporovi

Član 35

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

Član 36

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

VII PRAVO NA ŠTRAJK

Član 37

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju ustavom zagarantovanih sloboda i prava drugih.

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

Član 38

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

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

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

Član 39

Štrajkački odbor sindikata rukovodi štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležne organe na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim organima i vrši druge poslove.

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

Član 40

Ukoliko poslodavac ne ispuni obaveze prema zaposlenima u rokovima i na način utvrđenim ovim ugovorom, reprezentativni sindikat može doneti odluku o štrajku.

Član 41

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

Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Član 42

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

VIII SINDIKAT

Član 43

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

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

Član 44

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 45

Direktor 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, shodno statutu granskog sindikata;
2. vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (Štrajkački fond, Fond solidarnosti i sl.).

Tehničko-prostorni uslovi

Član 46

Direktor ustanove je dužan da 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 47

Sindikat ima pravo da bude obavešten od strane direktora ustanove o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Direktor ustanove je dužan da predstavniku reprezentativnog sindikata omogući prisustvovanje sednicama organa upravljanja ustanove kad se na sednici razmatraju ekonomska i socijalna pitanja, bez prava odlučivanja, i u tom smislu dužan je da sindikatu dostavlja uredan poziv sa materijalom za sednicu organa upravljanja.

Prava i dužnosti sindikalnih predstavnika

Član 48

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

Član 49

Direktor ustanove je dužan da predsednika reprezentativne sindikalne organizacije ustanove, u koju je učlanjeno više od 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije oslobodi radnih obaveza 40 plaćenih časova mesečno.

Predsednik sindikalne organizacije u koju je učlanjeno najmanje 200 zaposlenih, ima pravo na 40 plaćenih časova rada mesečno i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova.

Ukoliko direktor ustanove nije u mogućnosti da predsednika sindikalne organizacije oslobodi radnih obaveza, iz stava 1. ovog člana, dužan je da mu isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12 %.

Član 50

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 obaveze 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 51

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, pod uslovom da je diplomirani pravnik.

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

Član 52

Direktor 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.

Direktor 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.

Direktor 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 53

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 Ugovorom, i to:

1. predsedniku sindikata kod poslodavca;
2. predstavniku zaposlenih u upravnom odboru;
3. imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku koji se utvrđuje sporazumom ili kolektivnim ugovorom u ustanovi.

Član 54

Direktor ustanove 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.

IX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 55

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

Ako se promene okolnosti, koje nisu bile poznate u trenutku zaključivanja ovog ugovora i odredbe ovog ugovora se ne bi mogle izvršavati ili bi njihovo izvršavanje bilo bitno otežano, učesnici se obavezuju da neće raskinuti Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmene.

Član 56

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

Član 57

Ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Član 58

Kolektivni ugovori u ustanovama usaglasit će se sa Ugovorom, odnosno zaključit će se u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu Ugovora, kao i utvrditi ostala prava i obaveze i odgovornosti zaposlenih koja nisu regulisana Ugovorom.

Član 59

Ugovor može prestati da važi na osnovu sporazuma učesnika ili otkazom i pre isteka perioda iz člana 57. Ugovora.

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

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

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

Član 60

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", s tim da se odredba člana 21. stav 1. primenjuje od 1. januara 2007. godine.