

Синдикат високог образовања Србије
СВОС

ПРЕДЛОГ ИЗМЕНА И ДОПУНА

**ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ВИСОКО ОБРАЗОВАЊЕ
(“Сл. гласник РС”, бр. 12/2009)**

Члан 5

Право и обавеза запосленог је да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава установе и других извора, а на основу плана образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених у установи.

Уколико послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

Члан 16

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од дванаест месеци, односно од буџетске године.

Основица у високом образовању не може бити нижа од основице у осталом образовању које се финансира из буџета Републике.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

За исти рад или рад исте вредности, коефицијенти ненаставног особља у високом образовању не могу бити нижи од коефицијената ненаставног особља у основном и средњем образовању, нити у установама студентског стандарда.

Основица за обрачун плата из става 1. овог члана договара се најкасније до 15. новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

Члан 23

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто зараде по запосленом у установи у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем податку Завода за статистику Р. Србије, ако је то за запосленог повољније.

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;

4. солидарну помоћ у случају:

1) настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне зараде у Републици Србији,

2) привремене спречености за рад дуже од три месеца, у висини једне просечне зараде у Републици Србији,

3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне

здравствене листе, у висини једне просечне зараде у Републици Србији, једном у току календарске године;

5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година укупног рада оствареног у радном односу, у износу:

- 1) пола просечне плате - за 10 година укупног радног стажа,
- 2) једне просечне плате - за 20 година укупног радног стажа,
- 3) једне и по просечне плате - за 30 година укупног радног стажа.

Просечном платом из тачке 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

Члан 26

Колективним уговором код послодавца, **или општим актом**, може да се утврди право запосленог на посебно примање по основу остварених резултата рада, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

Члан 35

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из става 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

НОВИ ЧЛАН

Уколико не постоји закључен и важећи колективни уговор код послодавца, послодавац је дужан да, најмање 15 дана пре доношења општег акта, или измена општег акта, којим се уређују права, обавезе, одговорности и зараде запослених, писмено тражи мишљење синдиката о предлогу истог.

Синдикат је у обавези да по захтеву из претходног става овог члана благовремено достави своје писмено мишљење послодавцу. Послодавац је дужан да размотри поднето мишљење синдиката.

НОВИ ЧЛАН

У поступку утврђивања универзитетског звања, члан синдиката има право да своју жалбу у том поступку достави надлежном органу свог републичког синдиката, ради давања правног мишљења поводом жалбе.

Орган самосталне високошколске установе надлежан за разматрање жалбе из претходног става овог члана, у обавези је да размотри приспело мишљење синдиката поводом жалбе.

Члан 52

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе репрезентативног синдиката

потписника овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе из претходног става, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну зараду до 12%.

Члан 54

Представницима организације синдиката, односно, члану синдиката који је изабран или именован за члана виших органа синдикалног организовања на локалном или републичком нивоу мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима, када је одређен за колективно преговарање за време преговарања, или да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором. У случају потребе обезбеђивања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

Послодавац је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Одсуствовање са посла у смислу става 1. овог члана, сматра се као време проведено на раду.

Члан 55

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

1. када је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;

2. 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 57

Синдикат има право да од органа пословођења захтева писане информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу по тим питањима писмено обавести послодавца.

Послодавац обавештава синдикат о свом раду и пословању установе, а нарочито, о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, кретању и променама зарада, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама.

На захтев синдиката код послодавца, послодавац је дужан да омогући вођење рачуноводства синдиката од стране стручне службе своје установе, без накнаде.

(Усвојене измене и допуне су у тексту Предлога селектоване у одговарајућим члановима.)