

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05),
репрезентативни синдикат: Синдикат образовања Србије – Одбор делатности високог образовања Србије и Влада, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ВИСОКО ОБРАЗОВАЊЕ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за високо образовање (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на високошколским установама, чији је оснивач Република Србија, односно аутономна покрајина (у даљем тексту: оснивач), којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак закључивања колективног уговора, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Члан 2.

Уговор се непосредно примењује на високошколским установама (у даљем тексту: установа) из члана 1. Уговора.

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

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Радни однос заснива се уговором о раду између послодавца и лица које испуњава услове утврђене законом и општим актом о организацији и систематизацији радних места.

Члан 4.

Орган пословођења је дужан да при пријему новозапосленог у радни однос о томе информисе синдикат установе.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

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.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 6.

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

2. Непуно радно време

Члан 7.

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

Општим актом о организацији и систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

3. Скраћено радно време

Члан 8.

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.

4. Прековремени рад

Члан 9.

На захтев органа пословођења, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом којим се уређује рад, и то у случају:

1. више силе;
2. пријема и обраде докумената и података за пријемни испит;
3. обављања пријемног испита;
4. извршавања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Орган пословођења установе је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату прековременог рада, у складу са законом.

5. Распоред радног времена

Члан 10.

Годишњим програмом рада установе утврђује се распоред радног времена.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 11.

Запослени у установи користе годишњи одмор, по правилу, за време семестарског, трисеместарског распуста и завршетка наставе у блоку.

За време семестарског распуста наставно-научно особље може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова.

Члан 12.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава по основу:

1. доприноса на раду - 2 или 3 радна дана;
2. услова рада - од 1 до 4 радна дана;
3. радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад:
 - 1) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању до једне године, образовање за рад у трајању од две године, или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан,
 - 2) за средње образовање у трајању од четири године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање - 2 радна дана,
 - 3) за високо образовање - 3 радна дана;
5. других критеријума:
 - 1) раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду - 4 радна дана;
 - 2) раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 13.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака - 7 радних дана;

2. порођаја супруге - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита у зависности колико траје - од 1 до 5 радних дана;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. - 7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви - 2 радна дана;
3. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана.

3. Неплаћено одсуство

Члан 14.

На предлог стручног органа високошколске установе, орган пословођења је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1. дошколовавања - од 30 дана до три године;
2. израде магистарског рада - до шест месеци;
3. учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
4. израде докторске дисертације - до годину дана.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

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

VI. ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 15.

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.

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

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 16.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од наредних тридесет дана.

Члан 17.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

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

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 18.

Запослени има право на увећану плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу - 26% од основице;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. по основу времена на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице;

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Члан 19.

Плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно.

Плата се може исплаћивати у два једнака дела, и то:

- први део до 8. у наредном месецу и
- други део до 22. у наредном месецу.

3. Накнада плате

Члан 20.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходна три месеца у складу са законом и Уговором, у случају:

1. стручног усавршавања;
2. присуствовања седницама државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
3. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима.

Члан 21.

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

4. Накнада трошкова

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, (градском, приградском и међуградском), у складу са колективним уговором код послодавца;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној посебним прописима.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове превоза у пуном износу, а за износ хотелског рачуна за ноћење и за дневнице у износу од 5% од просечне зараде у Републици Србији за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова. За време проведено на службеном путу дуже од осам часова а краће од 12 часова запосленом припада накнада у износу од 50% од дневнице.

5. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три плате запосленог у моменту исплате;

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 24.

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, односно да поклон у тој вредности:

2. деци запосленог, старости до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

3. запосленом исплати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, које су наступиле за време рада, односно у време доласка и одласка са рада, у висини утврђеној законом.

Члан 25.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу. О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку утврђивања предлога буџета Републике Србије.

6. Посебна примања по основу рада

Члан 26.

Колективним уговором код послодавца 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.

VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 27.

Орган пословођења је дужан да у року од осам дана од дана доношења програма из члана 28. овог уговора, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Орган пословођења је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 28.

Програм решавања вишка запослених мора да садржи предлог мера, и то нарочито:

1. распоређивање на друге послове;
2. рад код другог послодавца;
3. преквалификацију или доквалификацију;
4. непуно радно време а не краће од половине пуног радног времена;
5. друга права у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

Члан 29.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду по основу престанка потребе за његовим радом, врши орган пословођења на предлог комисије.

Комисија из става 1. овог члана има три члана, које именује стручни орган, на предлог репрезентативног синдиката и од којих су два члана из реда наставног особља, а један члан из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Члан 30.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се на основу критеријума и то:

1. радног стажа;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 31.

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

1. рад остварен у радном односу:

1) за сваку годину радног стажа - 1 бод,

2) за сваку годину радног стажа у установи - 0,35 бода;

2. образовање и оспособљеност за рад:

1) за високо образовање- од 25 до 35 бодова,

2) за више образовање- 20 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,

4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,

5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;

3. резултати рада:

1) однос према радним обавезама и пословима

- реализација програма и задатака - 1 бод,

- редован долазак на посао - 1 бод,

- однос према другим запосленима - 1 бод,

- однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;

2) учествовање на такмичењима и остварени резултати - 2 бода,

3) доприноси у педагошком раду:

- објављени радови - 1 бод,

- стручни радови - 1 бод,

- издавање уџбеника - 1 бод;

4. имовно стање:

1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,

2) укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,

3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;

5. здравствено стање – на основу налаза надлежне здравствене установе:

1) инвалид друге категорије - 5 бодова,

2) хронични и тешки болесник - 3 бода,

3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;

6. број деце на редовном школовању:

1) ако запослени има једно малолетно или дете на школовању - 1 бод,

2) ако запослени има двоје малолетне деце или децу на школовању - 3 бода,

3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим је радом престала потреба, према редоследу броја бодова, почев од највећег броја бодова.

Члан 32.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 31. Уговора оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, здравственог стања, имовног стања, резултата рада, односно броја деце на школовању и то по овом редоследу.

Критеријуми из члана 31. Уговора ближе се одређују колективним уговором код послодавца.

Члан 33.

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

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
4. једном од брачних другова, ако раде у истој установи;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Запослени из става 1. овог члана бодује се по критеријумима из члана 31. Уговора.

Члан 34.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

VIII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

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 став 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 из здрављем на раду.

IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 36.

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

Члан 37.

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

1. закључивања, измена и допуна, примене и тумачења Уговора;
2. остваривања права на синдикално организовање;
3. остваривања права на штрајк;
4. остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 38.

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 39.

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

X. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 40.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 41.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе статута синдиката и закона.

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 42.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упути орган пословођења са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 43.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 44.

Због учествовања у штрајку организованом у складу са законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

Члан 45.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

XI. СИНДИКАТ

Члан 46.

Запослени у установи 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 послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 47.

Послодавац је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством службе установе:

1. 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;

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

1. Услови за рад синдиката

Члан 48.

Председници и чланови органа установе репрезентативног синдиката се не могу, за време обављања функције и у року од једне године по престанку функције, преместити на друге послове (без своје сагласности), не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом и не могу се на било који начин ставити у неповољан положај, ако поступају у складу са законом и колективним уговором код послодавца, осим ако се стекну оправдани разлози за престанак радног односа.

Члан 49.

Послодавац је дужан да осигура синдикату следеће услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;

2. право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;

3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;

4. постављање огласне табле у установи доступно највећем броју запослених.

Члан 50.

Послодавац може обезбедити организацији синдиката дотације за хуманитарне акције и побољшање материјалног положаја запослених.

Члан 51.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама органа управљања и стручних органа, и у том

смислу је дужан да репрезентативном синдикату доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

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 предходног става, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну зараду до 12%.

Члан 53.

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 обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду, односно решењем друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој стручној спреми.

2. Права синдикалних представника

Члан 54.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

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.

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 56.

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

1. председнику синдиката код послодавца;
2. представнику запослених у савету установе и управном одбору установе;
3. именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном или републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

XII. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

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.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 58.

Учесници се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Ако се промене околности, које нису биле познате у тренутку закључивања Уговора и одредбе Уговора се не би могле извршавати или би њихово извршавање било битно отежано, учесници се обавезују да неће раскинути Уговор, него ће другој страни предложити измене.

Члан 59.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 60.

Уговор се закључује на период од три године.

Члан 61.

Колективни уговори код послодавца усагласиће се са Уговором, односно закључиће се у року од три месеца од дана ступања на снагу Уговора.

Члан 62.

Уговор може престати да важи на основу споразума учесника или отказом.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе сваки учесник у писменом облику.

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Члан 63.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

За Владу
министар просвете,

др Милошко Обрадовић



За Синдикат професионалних
наставника Србије,

Бранислав Петровић



За Одбор делатности високог
школског образовања Србије,

др Вукобрат Станић

