Редакцијски пречишћен текст

На основу члана 246. ст. 1. и 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење),

Репрезентативни синдикати: Синдикат образовања Србије и Синдикат високог образовања Србије и Влада, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за високо образовање

"Службени гласник РС", бр. 86 од 6. децембра 2019, 93 од 1. јула 2020, 12 од 7. фебруара 2025.

НАПОМЕНА ИЗДАВАЧА:

Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за високо образовање ("Службени гласник РС", број 152/2020) продужено је важење Посебног колективног уговора за високо образовање („Службени гласник РС”, бр. 86/19 и 93/20) до 14. децембра 2022. године (види члан 1. Споразума - 152/2020-69).

Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за високо образовање ("Службени гласник РС", број 7/2023) продужено је важење Посебног колективног уговора за високо образовање („Службени гласник РС”, бр. 86/19, 93/20 и 152/20) до 14. децембра 2023. године (види члан 1. Споразума - 7/2023-9).

Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за високо образовање ("Службени гласник РС", број 111/2023) продужено је важење Посебног колективног уговора за високо образовање („Службени гласник РС”, бр. 86/19, 93/20, 152/20 и 7/23) до 14. децембра 2026. године (види члан 1. Споразума - 111/2023-19).

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 у високошколским установама чији је оснивач Република Србија (у даљем тексту: Република), односно аутономна покрајина, (у даљем тексту: Оснивач), којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике, поступак закључивања, измена и допуна овог Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2.

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

Послодавац у смислу Уговора јесте установа.

Општим актом 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 прописане законом и правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: правилник).

Правилник доноси орган пословођења уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката у установи.

Репрезентативан синдикат из става 2. овог члана је дужан да у року од седам дана од дана достављања да мишљење на предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење на предлог правилника у року из става 3. овог члана, сматраће се да немају примедби на исти.

Члан 4.

Наставно особље заснива радни однос у установи, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању.

Ненаставно особље у установи заснива радни однос у складу са законом којим се уређује рад.

Члан 5.

Послодавац је дужан да о пријему новозапосленог у радни однос информише репрезентативни синдикат у установи.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године, најкасније до краја јануара, достави репрезентативном синдикату у установи списак запослених и обавештење о пријему у радни однос запослених у претходној години.

Списак из става 2. овог члана мора да садржи: име и презиме запосленог, организациону јединицу, основни коефицијент за обрачун плате, назив радног места и стручну спрему запосленог.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 6.

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 7.

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова.

2. Непуно радно време

Члан 8.

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

3. Скраћено радно време

Члан 9.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду, у складу са законом, на основу акта о процени ризика и радне околине установе, 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 10.

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

5. Распоред радног времена

Члан 11.

Годишњим програмом рада установе утврђује се распоред радног времена.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

1. доприноса на раду **на предлог непосредног руководиоца***:

– за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,

– за врло успешне резултате – 3 радна дана,

– за успешне резултате – 2 радна дана.

2. услова рада:

– рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,

– редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,

– отежани услови рада, у складу са актом установе – 1 радни дан;

3. радног искуства:

– 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;

4. образовања и оспособљености за рад:

– за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;

– за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;

– за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;

– за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан;

5. других критеријума:

– запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;

– запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ: који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, када сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци.

Не сматра се у смислу овог уговора самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

*Службени гласник РС, број 12/2025

2. Плаћено одсуство

Члан 14.

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 – 5 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**, хаваријама и пожаром*** – 5 радних дана;

5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места – 2 радна дана;

6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;

7. полагања стручног или другог испита – од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;

8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности **у организацији синдиката*** и сл. – 7 радних дана;

9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана**;***

10. првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – два радна 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 – 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ**, штићеник***, усвојеник и старатељ.

*Службени гласник РС, број 12/2025

3. Неплаћено одсуство

Члан 15.

На основу сагласности стручног органа установе, а у складу са планом обављања послова у установи, послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство, уколико не ремети процес рада, у случају:

1. дошколовавања – од 30 дана до једне године;

2. учешћа у научноистраживачком, односно уметничко истраживачком пројекту – до окончања пројекта;

3. израде докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта – до годину дана.

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, ако то не ремети процес рада.

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

VI. ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 16.

Основицу за обрачун и исплату * плате запослених утврђује Влада.

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 17.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун **и исплату*** 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 утврђена у смислу става 1. овог члана, исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун **и исплату*** плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

*Службени гласник РС, број 12/2025

2. Додаци на плату

Члан 18.

Запослени има право на додатак на плату, у складу са законом:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;

2. за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вредновао приликом утврђивања коефицијената;

3. за прековремени рад – 26% од основице;

4. за време проведено у радном односу (минули рад) – у висини 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је основна плата запосленог.*

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат додатка на плату не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, у складу са законом.

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 19.

Плата се исплаћује најмање једном месечно, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

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

– први део до 15, за претходни месец и

– други део до краја месеца, за претходни месец.

3. Накнада плате

Члан 20.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама закона којим се уређује рад за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом и Уговором, у случају:

1. стручног усавршавања **за потребе послодавца***;

2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 20а*

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основа за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.*

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:*

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;*

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основа за исплату накнаде.*

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.*

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.*

*Службени гласник РС, број 93/2020

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 претходних 12 месеци 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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци 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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду**,*** професионалном болешћу **или малигним обољењем***, ако законом није друкчије одређено.

*Службени гласник РС, број 12/2025

4. Накнада трошкова

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;*

2. време проведено на службеном путу у земљи;

3. време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир

просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију.*

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.*

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада из става 2. овог члана у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру, уколико постоји потреба послодавца да запослени користи сопствено возило.

*Службени гласник РС, број 12/2025

5. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

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

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца;*

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

4. солидарну помоћ у случају:

– настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;

– привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца **у континуитету***, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;

– набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне плате у току једне календарске године, уз приложену уредну документацију;*

– рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.*

5. јубиларну награду у години када наврши **10, 20, 30, 35 или 40 година*** рада оствареног у радном односу, у износу:

– пола просечне плате – за 10 година рада,

– једне просечне плате – за 20 година рада,

– једне и по просечне плате – за 30 година рада**;***

– две просечне плате – за 35 година рада;*

– две и по просечне плате – за 40 година рада.*

Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.*

Просечном платом из тач. 4 и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг и деца.

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 24.

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;*

2. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ из тачке 1. овог члана;*

3. за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;

4. запосленима обезбеди систематске прегледе.

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 25.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

6. Увећање плате

Члан 26.

Општим актом послодавца може се утврдити право запосленог на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода установе, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из става 1. овог члана и да о томе обавештава синдикат.

VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 27.

Послодавац је дужан да у складу са законом да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 28.

Програм доноси орган управљања установе, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана утврђивања предлога Програма, достави предлог Програма репрезентативном синдикату на мишљење.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предлогу Програма у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и предлоге синдиката и да о свом ставу обавести синдикат у року који не може бити дужи од 30 дана.

Члан 29.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши послодавац на предлог Комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине три члана, које именује орган управљања установе на предлог репрезентативног синдиката у установи.

Комисија из става 1. овог члана има три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један 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.

Уколико у установи не постоји репрезентативни синдикат, комисију из става 1. овог члана именује орган управљања.

Члан 30.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу следећих критеријума:

1. рада оствареног у радном односу;

2. образовања и оспособљености за рад;

3. резултата рада;

4. имовног стања;

5. здравственог стања;

6. броја малолетне деце и деце на редовном 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:

– за сваку годину – 1 бод,

– за сваку годину у установи – 0,75 бодова;

2. образовање и оспособљеност за рад:

– за високо образовање – од 25 до 35 бодова,

– за више образовање – 20 бодова,

– за специјалистичко образовање након средњег образовања – 15 бодова,

– за средње образовање у трајању од четири, односно три године – 10 бодова,

– 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,

– однос према другим запосленима – 1 бод,

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

2) учествовање на такмичењима

– остварени резултати – I место – 3 бода;

– II место – 2 бода и

– III место – 1 бод.

3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:

– објављени радови – од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,

– стручни радови – 1 бод,

– издавање уџбеника – 1 бод;

4. имовно стање – у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):

– укупна примања домаћинства по члану од 70–100% републичког просека – 2 бода,

– укупна примања домаћинства по члану од 50–70% републичког просека – 3 бода,

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

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

– особа са инвалидитетом – 5 бодова,

– хронични и тешки болесник – 3 бода,

– запослени који болује од професионалне болести наведене у акту установе о процени ризика на радном месту – 2 бода;

6. број деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:

– једно малолетно или дете на редовном школовању – 1 бод,

– двоје малолетне деце или деце на редовном школовању – 3 бода,

– троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању – 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу укупног броја бодова, почев од најмањег ка највећем броју бодова.

Члан 32.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 31. Уговора оствари најмањи број бодова.

Ако више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:*

1) имовно стање – у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):*

– укупна примања домаћинства по члану од 70–100% републичког просека – 2 бода;*

– укупна примања домаћинства по члану од 50–70% републичког просека – 3 бода;*

– укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова;*

2) број малолетне деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:*

– једно малолетно или дете на редовном школовању – 1 бод,*

– двоје малолетне деце или деце на редовном школовању – 3 бода,*

– троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању – 5 бодова.*

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се супружник, деца и родитељи које запослени издржава.*

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство ученика завршног разреда.*

Поред критеријума из члана 31. Уговора, послодавац може, у складу са специфичностима установе, утврдити додатне критеријуме у колективном уговору код послодавца *****.

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 33.

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати без његове/њене сагласности:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;

2. запосленом самохраном родитељу;

3. запосленом – родитељу деце са инвалидитетом – родитељу који има статус „родитељ неговатељ”;

4. ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова;

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.

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.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, ако законом није другачије одређено.

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.

Општим актом, односно колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Заштита појединачних права – Индивидуални спор

Члан 36.

Општим актом и уговором о раду код послодавца може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору.

Члан 37.

Поступак пред арбитром покреће се у року од три дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Запосленом коме је послодавац отказао уговор о раду а тим поводом је у току поступак пред арбитром, мирује радни однос.

Члан 38.

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 39.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник репрезентативног синдиката, чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 40.

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања радних спорова.

X. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 41.

При организовању и спровођењу штрајка, штрајкачки одбор и запослени морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 42.

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, штрајкачки одбор мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 43.

Штрајкачки одбор 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 послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 44.

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

Члан 45.

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 46.

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

XI. СИНДИКАТ

Члан 47.

Запослени у установи имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под слободним условима, да се придржавају статута и аката синдиката.

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 статутом синдиката.

Члан 48.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог (који је члан синдиката) и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са статутом синдиката;

2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;

3. одбије износ од плате запосленог (уз претходну сагласност запосленог) и изврши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (нпр.: штрајкачки фонд, фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

Послодавац може да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.*

*Службени гласник РС, број 12/2025

1. Услови за рад синдиката

Члан 49.

Послодавац је дужан да осигура синдикалној организацији установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора 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

4. редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;

5. постављање огласне табле у установи доступне највећем броју запослених.

Члан 50.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката у установи присуствовање седницама органа управљања и стручних органа у установи, и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату у установи доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

2. Права синдикалних представника

Члан 51.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, председник синдикалне организације из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 52.

Послодавац 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 синдикат.

Послодавац 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.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

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 53.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за 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.

Члан 54.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника синдикалне организације, чланове органа синдиката, председника градског, покрајинског и републичког одбора, председника регионалног центра) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Члан 55.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у 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 врсти и степену стручне спреме.

XII. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 56.

Репрезентативни синдикат у установи има право да од послодавца 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 је дужан да на писмени захтев обавештава репрезентативни синдикат у установи о свом раду и о пословању установе, а нарочито о: програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, годишњем извештају о извршеном плану рада, структури остварених прихода и подацима за обрачун финансирања плата од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу плата у трошковима пословања установе, кретању и променама плата, подацима о просечној плати и исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама и о другим питањима у складу са постигнутим споразумом и општим актима.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 57.

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј вери и на начелима социјалног партнерства и узајамног поштовања.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у случају:*

1) наступања околности које онемогућавају његово спровођење;*

2) измена, односно допуна прописа из предметне области у случају да су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;*

3) ако се уговорне стране сагласе да је Уговор из других разлога потребно мењати, у ком случају су у обавези да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.*

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака уговорна страна у писаном облику.*

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.*

*Службени гласник РС, број 12/2025

Члан 58.

Учесници овог колективног уговора именују комисију која прати примену и даје мишљења о примени Уговора.

Комисија из става 1. овог члана има по једног представника које именују министарства надлежна за области просвете, финансија, рада и државне управе, и по једног представника којег именују репрезентативни синдикати потписници овог уговора.

Комисија из става 1. овог члана свој рад уређује Пословником о раду.

Члан 59.

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

Члан 60.

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

У случају отказа, Уговор се примењује шест месеци од дана објављивања отказа Уговора у складу са Законом.

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

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

Члан 61.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије” и примењиваће се 1 (једну) годину од дана ступања на снагу.

За Владу

Младен Шарчевић, с.р.

министар просвете, науке и

технолошког развоја

Синдикат образовања Србије,

др **Дејан Мицковић,** с.р.

Синдикат високог образовања Србије,

др **Драгана Латковић,** с.р.

ОДРЕДБЕ КОЈЕ НИСУ УНЕТЕ У "ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ" ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Посебан колективни уговор о допуни Посебног колективног уговора за високо образовање: „Службени гласник РС", број 93/2020-375

Члан 2.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.