

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

Београд, 2005. године

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр.24/05 и 61/05) репрезентативни синдикати: Синдикат образовања Србије и Грански синдикат просветних радника Србије "Независност" и Влада, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА УЧЕНИКА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у основним школама, средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: запоселни), којима се средства за зараде обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак закључивања колективног уговора, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Члан 2.

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

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

Члан 3.

Уговор се закључује на време од три године.

Изузетно, од става 1. овог члана поједине одредбе овог уговора примењују се за период утврђен Уговором.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос у установи се заснива решењем, са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о систематизацији радних места.

Члан 5.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор установе, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које испуњава услове утврђене актом о систематизацији радних места.

Члан 6.

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

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 7.

Право је и обавеза запосленог да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава.

Члан 8.

Директор установе је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима надлежног министарства.

3. Радно време**Пуно радно време****Члан 9.**

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

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о годишњем и недељном задужењу фонду часова.

Непуно радно време**Члан 10.**

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

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

Скраћено радно време**Члан 11.**

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

Прековремени рад**Члан 12.**

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

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

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

Распоред радног времена**Члан 13.**

Годишњим програмом рада установе утврђује се распоред радног времена.

4. Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 14.

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

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор установе.

Годишњи одмор

Члан 15.

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

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

а) допринос на раду

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

б) услови рада

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

в) радно искуство

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

г) стручна спрема

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

д) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу
 - са једним малолетним дететом 2 радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу
 - за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкће у развоју 3 радна дана
- инвалиду 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се колективним уговором код послодавца.

Колективним уговором код послодавца одређују се послови који се, у смислу одредби става 2. тачка б) овог члана, сматрају радом под отежаним условима.

Члан 16.

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

Плаћено одсуство

Члан 17.

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

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

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- због смрти члана уже породице 5 радних дана
- за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви 2 радна дана.

Неплаћено одсуство

Члан 18.

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

- дошколовавања – од 30 дана до три године;
- израде магистарског рада – до 6 месеци;
- учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације - до годину дана

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.

III. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Висина основице

Члан 19.

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 половином месеца новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

Члан 20.

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 30 дана.

Елементи за утврђивање плате

Члан 21.

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

Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 22.

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

Радни учинак

Члан 23.

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

Директор је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из предходног става и да о томе обавезно обавештава синдикат.

Увећана плата

Члан 24.

Запослени има право на увећану плату у следећим случајевима:

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

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

Накнада плате**Члан 25.**

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

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

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

Члан 26.

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

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

Накнада трошкова**Члан 27.**

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висни цене превозне карте у јавном саобраћају.

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

За време проведено на путу у трајању :

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

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

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Отпремнина**Члан 28.**

Директор је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у

Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Солидарна помоћ

Члан 29.

Директор је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

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

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

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

Накнада штете

Члан 30.

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

Јубиларна награда

Члан 31.

Директор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Висина јубиларне награде износи:

- за 10 година радног стажа 50% просечне плате;
- за 20 година радног стажа једну просечну плату;
- за 30 година рада. једну и по просечну плату.

Просечна плата из става 3. овог члана је плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

Друга примања

Члан 32.

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

О висини божићне награде Влада Републике Србије и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога републичког буџета.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодни поклон за Нову годину у складу са одлуком директора установе, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Рокови за исплату плата

Члан 33.

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- први део до 05.-тог у наредном месецу;

- други део до 20.-ог у наредном месецу.

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

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 34.

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

1. Радни стаж
 - за сваку годину радног стажа 1 бода
 - за сваку годину радног стажа остварену у установи 0,25 бод

2. Стручна спрема
 - за седми степен стручне спреме 20 бодова
 - за шести степен стручне спреме 15 бодова
 - за пети степен стручне спреме 10 бодова
 - за трећи и четврти степен стручне спреме 5 бодова

3. Резултати рада
 - однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима и ученицима) до 3 бода
 - учествовање на такмичењима и остварени резултати до 3 бода
 - доприноси у педагошком раду (објављени радови, стручни радови, издавање уџбеника...) до 4 бода

4. Имовно стање
 - ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека до 2 бода
 - ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 – 70% републичког просека до 3 бода
 - ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека 5 бодова

- | | |
|--|-----------|
| 5. Здравствено стање | |
| • инвалид друге категорије | 5 бодова |
| • хронични и тешки болесник | 3 бода |
| • запослени који болује од професионалне болести | до 2 бода |
| 6. Број деце на школовању | |
| • ако запослени има једно дете на школовању | 1 бод |
| • ако запослени има двоје деце на школовању | 3 бода |
| • ако запослени има три и више деце на школовању | 5 бодова. |

Члан 35.

На основу критеријума из члана 34. овог уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

Члан 36.

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

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 34. овог уговора.

Мере за запошљавање

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

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

Члан 39.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 37. овог уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом Владе, према сопственом избору запосленог.

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

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

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

Колективни радни спорови**Члан 41.**

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

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

Индивидуални радни спорови**Члан 42.**

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

Члан 43.

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

VI. ПРАВО НА ШТРАЈК**Члан 44.**

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

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

Члан 45.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом,

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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

VII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 49.

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

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

Члан 50.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 51.

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

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (Штрајкачки фонд, Фонд солидарности и сл.).

Техничко-просторни услови

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

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

Права синдикалних редставника

Члан 54.

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

Члан 55.

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

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

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

Члан 56.

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

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

Члан 57.

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

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- када је одређен да заступа засполеног у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

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

Члан 58.

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

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

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

VIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 61.**

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

Члан 62.

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

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

Члан 63.

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештавања друге уговорне стране писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама овог уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Члан 64.

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

Члан 65.

Ступањем на снагу овог уговора престају да важе Посебан колективни уговор за основне школе ("Службени гласник РС" број 53/99) и Посебан колективни уговора за средње школе ("Службени гласник РС" број 53/99) .


Члан 66.

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

Члан 67.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а одредба члана 28. овог уговора примењиваће се од 01.јануара 2006. године.

За Синдикат образовања Србије

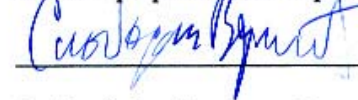

Бранислав Павловић

За ГС ПРС "Независност"


Хаџи Збравко М. Ковач.

За Владу

министар просвете и спорта



др Слободан Вуксановић