

**ПРАВНО УРЕЂЕЊЕ ПОЛОЖАЈА И УЛОГЕ СИНДИКАТА
- СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ
У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА -**

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

У радноправном систему Републике Србије постоји више различитих категорија запослених (запослени у привредним друштвима и другим привредним субјектима, запослени у банкама и другим финансијским организацијама, запослени у здравственим установама, запослени у органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, запослени у државним органима и др.). Посебну категорију запослених чине и запослени у установама образовања и васпитања.

На најбитнија радноправна питања положаја запослених о основним и средњим школама примењују се два прописа: 1) Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013) и 2) Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 12/2009 и 67/2011). Закон о раду који је општи пропис о раду, па се правила која су предвиђена тим законом примењују на све запослене, независно од тога где су засновали радни однос, ако посебним законом није друкчије одређено. Поред општих правила о низу питања која се односе на права, обавезе и одговорности на раду и по основу рада, Законом о раду уређен је и синдикат као најважнија и најмасовнија организација запослених. Правила о положају и улози синдиката која су предвиђена поменутиим законом односе се и на синдикат запослених у основним и средњим школама. Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Колективни уговор) уређена су поједина питања у вези са синдикатом, у складу са Законом о раду.

С обзиром на напред наведено, у овом раду ће најпре бити речи о организацији синдиката са становишта Закона о раду, а потом ће бити указано на питања из овог домена која су предмет Колективног уговора.

**СИНДИКАТ ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДУ
Образовање и деловање синдиката**

Синдикат је самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса. ова дефиниција синдиката утврђена је чланом 6. Закона о раду која се налази у оквиру његових основних одредаба, док су ближе одредбе о деловању синдиката садржане у чл. 206. до 238. Закона.

Основни услови за оснивање синдиката прописани су одредбама чл. 215. и 216. Закона о раду. Синдикат код послодавца може да се оснује у складу са

општим актом синдиката. Поменути актом утврђује се и који најмањи број запослених може основати синдикалну организацију код послодавца. Оснивање синдиката врши се на нивоу групе, подгрупе, делатности или Републике, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, у складу са одговарајућим општим актом.

По извршеном оснивању синдиката се уписује у одговарајући регистар, у складу са законом и другим прописима. Са уписом у овај регистар синдикат стиче право да врши активности на које је овлашћен.

Одредбом члана **206.** Закона о раду запосленим је зајемчена слобода синдикалног организовања и деловања без икаквог одобрења, уз обавезу уписа у одговарајући регистар (који води министарство надлежно за послове рада). Запослени код послодавца слободно приступају синдикату и слободно иступају из њега. Приступање синдикату врши се потписивањем приступнице. Приступница представља појединачну изјаву запосленог о приступању одређеном синдикату и ова садржи релевантне податке о запосленом и синдикату којем он приступа. Приступница мора да буде потписана од стране запосленог који се учланио у одређени синдикат. У супротном сматра се да запослени није члан синдиката. Треба напоменути да форма приступнице није пописана законом, већ њу одређује сваки синдикат за себе. Али, с обзиром на њену намену, приступница треба да садржи следеће податке: назив синдиката, име и презиме члана, матични број, адресу становања, занимање и стручну спрему, означење послодавца код кога је организован синдикат, висину чланарине, датум попуњавања приступнице и потпис члана. Приступница треба да садржи и изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија одређени износ од зараде и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката (на основу чега ова организација запослених остварује своја законска права и обавезе) и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката (како би послодавац знао са којим лицима испред синдиката може ступати у контакт по питањима од заједничких интереса). ове податке синдикат мора доставити послодавацу у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Синдикат стиче својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописима. Синдикат има право на доношење свог статута, односно правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма. Након свог оснивања и уписа у регистар, синдикат не може бити распуштен нити његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Чланом **209.** Закона о раду предвиђено је да синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Ово због тога што је циљ синдикалног организовања запослених заступање, унапређење и заштита професионалних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса чланова синдиката, што се може остварити само обезбеђивањем одговарајућих информација од стране послодавца.

Према одредби члана **207.** став **3.** Закона о раду, послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Наведене послове послодавац врши без накнаде, посредством својих служби.

Основни услов за успешно деловање синдикат код послодавца јесте обезбеђивање техничко-просторних услова за рад. Сагласно одредби члана **210.** став **1.** Закона о раду, послодавац је дужан да синдикату обезбеди поменуте услове, као и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Права синдикалних представника

Како су овлашћени представници синдиката уједно и запослени код послодавца, они не могу своје послове у синдикату обављати успешно без одговарајућег временског одсуствовања са радних места на којима раде. Стога је одредбама члана **211.** Закона о раду прописано да овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката. Право на поменуто одсуство имају овлашћени представници свих регистрованих синдиката који делују код послодавца. Ако колективни уговор или споразум између послодавца и синдиката није закључен, овлашћени представник синдиката, по самом закону, за обављање синдикалне функције има право: **1)** на **40** плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање **200** чланова и по један час месечно за сваких следећих **100** чланова; **2)** на сразмерно мање плаћених часова ако синдиакт има мање од **200** чланова. Колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката може се утврдити да овлашћени представник синдиакта у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду. У таквом случају овлашћени представник синдиката прима зараду за послове у вези са којима је закључио уговор о раду, а у току целог радног времена обавља само синдикалне функције.

Одредбама чл. **212.** и **213.** Закона о раду предвиђена су још два случаја када послодавац има обавезу да синдикалном представнику омогући плаћено одсуство са рада. У првом случају синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања. Поменуто право има представник репрезентативног синдиката који учествује у преговорима и закључује колективни уговор код послодавца. Исто тако, ово право имају и сви чланови одбора за колективно преговарање (који се образује ако код послодавца има више регистрованих синдиката од којих ни један не испуњава услове репрезентативности у смислу закона, а они закључе споразум о удруживању ради испуњења тих услова и учествовања у закључивању колективног уговора). Други случај односи се на синдикалног представника који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред

арбитром или судом, који такође има право на плаћено одсуство за време заступања. У свим случајевима одсуствовање са рада о којима је напред било речи, синдикални представник има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде, у складу са општим актом и уговором о раду. Накнаду ове зараде плаћа послодавац из својих средстава.

Синдикални представници уживају одређену заштиту, која је предвиђена чланом **188.** Закона о раду. Према овој законској норми, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако он поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то: **1)** председнику синдиката код послодавца и **2)** именованом или изабраном синдикалном представнику. Међутим, послодавац може да откаже уговор о раду и овим лицима ако не поступају у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Број синдикалних представника који уживају наведену заштиту утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца. Како се из свега овога види, наведени синдикални представници уживају одређени већи обим радноправне заштите од осталих запослених код послодавца.

Треба напоменути и то да послодавац може, ако услед организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, да представнику запослених понуди премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, или друге мере предвиђене законом. Наведеним мерама представник запослених не може бити стављен у неповољнији положај (што је ствар оцене у сваком конкретном случају). Ако је послодавац поступио на наведени начин, а председник запослених не прихвати његову понуду, послодавац може да му, уз сагласност министарства надлежног за послове рада, откаже уговор о раду.

Утврђивање репрезентативности синдиката

Иако свака синдикална организација, без обзира на њен број и ниво на којем је основана, мора бити упиана у одговарајући регистар, само неке од њих могу постати репрезентативне, на основу чега стичу право да буду учесници у преговарању и закључивању колективног уговора, као и поједина друга права предвиђена законом.

Критеријуми за утврђивање репрезентативности синдиката предвиђени су члановима **28.** до **220.** Закона о раду. Ти услови су исти за све синдикате, независно од нивоа на којем су основани. У вези с тим, синдикат се сматра репрезентативним: **1)** ако је основан и делује на начелим синдикалног организовања и деловања; **2)** ако је независан од државних органа и послодавца; **3)** ако се финансира претежно из чланарина и других сопствених извора; **4)** ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са законом; **5)** ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом. За репрезентативност синдиката за поједине нивое закључивања колективних уговора захтева се чланство следећег броја запослених: **1)** код послодавца репрезентативним се сматра: а) синдикат у који је учлањено

најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца (ради се о синдикату који је основан и делује код послодавца) и б) синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца (овде је у питању синдикат који није основан код послодавца, већ на неком од наведених нивоа којима припада послодавац, а запослени код њега су се учлањивали у тај синдикат); 2) за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, репрезентативним се сматра синдикат у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Одредбом члана 223. став 1. Закона о раду прописано је да репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, на основу прописаних критеријума. Овај закон у ставу 2. поменутог члана установљава Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца. Овом телу синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности у следећим случајевима: 1) ако му није утврђена репрезентативност од стране послодавца на начин предвиђен законом у року од 15 дана од дана подношења захтева и 2) ако сматра да репрезентативност синдикат није утврђена у складу са законом. Репрезентативност синдиката за ове нивое колективног преговарања (за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности) осим за ниво послодавца, утврђује министар надлежан за послове рада, на предлог Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца. Овај Одбор сачињава девет чланова и то: 1) три представника Владе, које именује Влада на предлог министра за послове рада; 2) три представника синдиката, које именују синдикати чланови Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије и 3) три представника удружења послодавца које именују удружења послодавца чланови Социјално-економског савета. Чланови Одбора именују се на четири године. административно-стручне послове за Одбор обавља министарство надлежно за послове рада.

Захтев за утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца синдикат подноси послодавцу, а захтев за утврђивање репрезентативности на осталим нивоима закључивања колективних уговора синдикат подноси Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца. Уз захтев синдикат подноси одговарајуће доказе о испуњењу услова репрезентативности (да је уписан у регистар и да има предвиђени број чланова). Синдикат мора поднети и доказ да му поменута репрезентативност није утврђена у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно да није утврђена у складу са законом. Лице овлашћено за заступање и представљање синдиката дужно је да уз захтев за утврђивање репрезентативности достави изјаву о броју чланова. Укупан број запослених на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију. Утврђивање укупног броја запослених код

послодавца врши се на основу потврде послодавца. Послодавац је дужан да, на захтев синдикат изда потврду о броју лица која су код њега запослена.

Поступак по захтеву за утврђивање репрезентативности синдиката спроводи се код послодавца (који утврђује репрезентативност синдиката који је основан и делује код њега), односно пред Одборо за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца на свим другим нивоима, осим нивоа послодавца – са изузетком ситуације из члана **223.** став **2.** Закона о раду (када се поменутом органу обратио синдикат код послодавца због тога што му репрезентативност није утврђена у прописаном року или што није утврђена у складу са законом). У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца. О захтеву синдиката за утврђивање репрезентативности послодавац одлучује решењем, на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности. Решење се доноси у року од **15** дана од дана подношења захтева од стране синдиката. С друге стране, када је захтев синдиката за утврђивање репрезентативности поднет поменутом Одбору, овај орган најпре утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са законом. На захтев Одбора подносилац захтева за утврђивање репрезентативности синдиката је дужан да достави и приступнице синдикату. Исто тако, подносилац захтева је дужан да у року од **15** дана отклони недостатке на које је указао Одбор, што се односи на случај када уз захтев нису поднети докази предвиђени законом. Ако у овом року утврђени недостаци буду отклоњени, захтев подносиоца за утврђивање репрезентативности синдиката сматраће се уредним и благовременим Министар надлежан за послове рада ће, на предлог Одбора, донети закључак о одбацавању захтева за утврђивање репрезентативности у следећим случајевима: **1)** ако је синдикат код послодавца поднео захтев Одбору пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока од **15** дана од дана подношења захтева послодавцу и **2)** ако подносилац захтева не отклони недостатке у свом захтеву у року од **15** дана (ако уз захтев нису поднети докази предвиђени законом).

Решење о утврђивању репрезентативности синдиката министар надлежан за послове рада доноси ако су испуњени услови утврђени законом. Ово решење доноси се на предлог Одбора, у року од **15** дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања утврђених недостатака. С друге стране, поменути министар ће донети решење о одбијању захтева (такође на предлог Одбора) ако синдикат не испуњава услове репрезентативности предвиђене законом. Против решења министра о утврђивању репрезентативности синдиката, као и против решења о одбијању захтева, може се покренути управни спор. Треба још додати да министар може да захтева од Одбора преиспитивање његовог предлога о утврђивању репрезентативности синдиката ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности. Захтев министра за преиспитивање предлога Одбора подноси се у року од осам дана од дана његовог достављања. Одбор је дужан да се о овом захтеву изјасни и достави коначан предлог министра у року од три дана од дана достављања министровог захтева за преиспитивање предлога. Поновљени, тј. коначни предлог Одбора обавезује министра и он је дужан да поступи по њему и у том смислу донесе одговарајуће решење.

Решење о утврђивању репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу мора бити објављено на начин предвиђен законом. Објављивање се врши у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Синдикат коме је утврђена репрезентативност стиче веома значајна права. Та права предвиђена су одредбом члана **239**. Закона о раду. Према овој законској одредби, овакав синдикат има следећа права: **1)** право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу; **2)** право на учешће у решавању колективних радних спорова; **3)** право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу и **4)** друга права у складу са законом.

У вези са репрезентативношћу синдиката треба дати још једну благу напомену. Наиме, према одредби члана **249**. Закона о раду, ако ниједан од синдикат не испуњава услове репрезентативности утврђене законом, синдикати могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности и учествовања и закључивању колективног уговора. Поменути споразум о удруживању је, дакле, факултативан и због тога синдикати нису обавезни да га закључе. Ако га закључе, репрезентативност стечена на основу оваквог споразума има правно дејство само до закључивања колективног уговора.

Преиспитивање утврђене репрезентативности синдиката

Закон о раду је предвидео и могућност преиспитивања утврђене репрезентативности синдиката. У вези с тим, синдикат и послодавци могу поднети захтев за поменуто преиспитивање по истеку рока од три године од дана доношења решења по овом питању. Када се ради о преиспитивању репрезентативности, закон је утврдио следећа правила: **1)** преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца; **2)** захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра надлежног за послове рада (у случају када послодавац није утврдио наведену репрезентативност у року од **15** дана од дана подношења захтева или исту није утврдио у складу са законом) може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца; **3)** захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно, грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Поступак подношења захтева за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца регулисан је одредбама члана **234**. Закона о раду. Захтев за преиспитивање ове репрезентативности подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује. Овај захтев мора садржати: назив синдиката који тражи преиспитивање репрезентативности, број акта о регистрацији синдиката, разлоге због којих се

захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују. Послодавац има законску обавезу да у року од осам дана од дана пријема захтева за преиспитивање репрезентативности о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и да од њега затражи достављање доказа о испуњавању услова репрезентативности утврђених законом. Ове доказе репрезентативни синдикат је дужан да достави послодавцу у року од осам дана од дана пријема његовог захтева за достављање тих доказа. Када се ради о поступку подношења захтева за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене од стране министра надлежног за послове рада, ово питање уређено је чланом **235**. Закона о раду. Сагласно овој законској норми, захтев за преиспитивање репрезентативности подноси се Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Наведени захтев треба да садржи: назив синдиката, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење одговарајућих доказа који на то указују. Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева за преиспитивање репрезентативности о томе обавести синдикат (чија се репрезентативност преиспитује) и од њега затражи да достави доказе о испуњавању прописаних услова репрезентативности. Ти докази треба да буду достављени Одбору у року од **15** дана од дана пријема захтева за њихово достављање.

За вођење поступка преиспитивања репрезентативности синдиката важе иста законска правила која се примењују и у поступку утврђивања репрезентативности ове организације (члан **236**. Закона о раду). То значи да у поступку преиспитивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца. О захтеву за преиспитивање репрезентативности послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа за преиспитивање, у року од **15** дана од дана подношења захтева од стране заинтересованог синдиката. Када преиспитивање репрезентативности врши Одбор, онда овај орган најпре утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са законом. Ако Одбор затражи допуну захтева, односно отклањање утврђених недостатака, његов подносилац је дужан да то учини у року од **15** дана. На предлог Одбора министар надлежан за послове рада доноси решење о престанку репрезентативности синдиката ако оцени да су за то испуњени услови утврђени законом. Поменуто решење доноси се у року од **15** дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у захтеву поднетом од стране синдиката. Међутим, ако репрезентативни синдикат пружи доказе о испуњавању услова репрезентативности министар (на предлог Одбора) доноси решење о одбијању захтева. Треба напоменути да министар надлежан за послове рада такође може да захтева од Одбора преиспитивање његовог предлога за губитак репрезентативности ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за престанак репрезентативности. Одбор је дужан да се о оваквом захтеву министра изјасни у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога овог органа. Министар је дужан да поступи по поновљеном предлогу Одбора и да донесе решење према његовом предлогу. Против решења министра може се покренути управни спор.

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ

Одредбама чл. 49. до 60. Колективног уговора уређена су следећа питања из домена синдиката у основним и средњим школама:

- образовање синдиката;
- техничко-просторни услови за рад репрезентативног синдиката и
- права синдикалних представника.

Образовање синдиката

Према одредби члана 49. став 1. Колективног уговора, запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења образују синдикат и да приступају овој организацији, под условом да се придржавају његовог статута и правила. Одредбом става 2. истог члана предвиђено је да синдикат не може бити распуштен нити његова делатност обустављена или забрањена актом установе. Чланом 50. прецизирано је да запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице, чији се изглед и садржај утврђују актом синдиката.

Сагласно члану 51. Колективног уговора, послодавац је дужан да члану синдиката 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 према статуту синдиката;
 - 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);
 - 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.
- Све наведене послове послодавац обавља без накнаде.

Техничко-просторни услови за рад синдиката

Колективним уговором (чл. 52. и 53) уређена су питања која се односе на техничко-просторне услове репрезентативног синдиката и приступ овог синдиката подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. У вези с тим, послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- 3) слободу подлее синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Поред тога, репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економских и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Уз то, послодавац је дужан

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

Права синдикалних представника

Посебна пажња у Колективном уговору посвећена је правима синдикалних представника. У вези с тим, одредбама чл. 55. и 56. најпре је предвиђено следеће:

- да је послодавац дужан да председнику синдиката организације установе која припада потписнику Колективног уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%;

- да председник синдикалне организације установе у коју је учлањено мање од 50% запослених има право на сразмерно увећану месечну плату од 12%;

- да запосленом који је изабран на 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 друкчије одређено;

- да 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.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања одређених синдикалних функција. Ово одсуство припада овлашћеном представнику синдиката за обављање следећих синдикалних функција:

1) ако 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 наведених функција сматра се временом проведеним на раду.

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 организују састанак. Послодавац је такође обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив. Представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) послодавац је обавезан да омогући рад, у складу са правилницима тих удружења. Треба истаћи и дужност послодавца да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

На крају, треба истаћи и решење из члана 59. Колективног уговора којим је предвиђено да директор не може донети решење о престанку радног односа

представнику запослених нити ово лице на други начин ставити у неповољан положај, за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором. То се односи на:

- 1) председника синдиката код послодавца;
- 2) представника запослених у школском и управном одбору;
- 3) именованог или изабраног синдикалног представника у више органе синдиката на локалном, покрајинском или републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

НАПОМЕНА:

Планираним изменама и допунама Закона о раду биће унете одређене промене у погледу положаја синдиката и синдикалних представника. Овде наводим део текста предлога измена и допуна тог закона који се односи на ту материју.

Члан 210.

Послодавац је дужан да синдикату КОЈИ ОКУПЉА ЗАПОСЛЕНЕ КОД ПОСЛОДАВЦА обезбеди техничко-просторне услове и У СКЛАДУ СА ПРОСТОРНИМ И ФИНАНСИЈСКИМ МОГУЋНОСТИМА, КАО И ДА МУ ОМОГУЋИ приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Члан 211.

~~*Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.*~~

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ИЛИ СПОРАЗУМОМ ИЗМЕЂУ ПОСЛОДАВЦА И СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА, МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО ПРЕДСТАВНИКУ СИНДИКАТА, РАДИ ОБАВЉАЊА СИНДИКАЛНЕ ФУНКЦИЈЕ, СРАЗМЕРНО БРОЈУ ЧЛАНОВА СИНДИКАТА.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА за обављање синдикалне функције има право:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;*
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.*

~~*Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду. Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник*~~

~~подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.~~

Члан 214.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211-213. овог закона има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде **КОЈА НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД ЊЕГОВЕ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У ПРЕТХОДНА ТРИ МЕСЕЦА** у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

Члан 239.

Одбор утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

ОДБОР МОЖЕ РАДИТИ И УСВАЈАТИ ПРЕДЛОГ АКО ЈЕ НА СЕДНИЦИ ПРИСУТНО НАЈМАЊЕ ДВЕ ТРЕЋИНЕ УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

ОДБОР УСВАЈА ПРЕДЛОГ ВЕЋИНОМ ГЛАСНОВА ОД УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.