

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

("Сл. гласник РС", бр. 12/2009 и 67/2011 и 1/2012)

**(ОДГОВОРИ КОМИСИЈЕ ЗА ТУМАЧЕЊЕ ПОСЕБНОГ
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У
ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА
УЧЕНИКА)**

Београд, мај 2013.године

ПРЕДГОВОР

Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („ Службени гласник републике Србије,, бр. 12/2009, 67/2011 и 1/2012, у даљем тексту : Посебан колективни уговор) био утврђен и период његовог важења - закључен је на три године, тако да важи до 21.2.2012. године. Донет је Посебан колективни уговор о изменама и допунама Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС" бр. 67/2011) са ступањем на снагу 21.9.2011. године. Циљ измена и допуна Посебног колективног уговора је побољшање постојећих решења и усклађивање са важећим прописима. Споразумом од јануара 2012. године, који је потписан између представника Владе Републике Србије и репрезентативних синдиката у просвети Уније синдиката просветних радника Србије, Синдиката радника у просвети Србије, ГС ПРС "Независност" и Синдиката образовања Србије, важење посебног колективног уговор је продужено до 21.02.2015. године .

Посебним колективним уговором је посебна пажња посвећена листама запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, као и процедурама приликом њиховог формирања.Чланом 61. Посебног колективног уговора прописано је да тумачење овог уговора врши комисија коју чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник министарства надлежног за послове образовања, министарства надлежног за послове рада и министарства надлежног за послове финансија а свој рад Комисија уређује пословником.Решењем министра просвете бр. 119-01-255/2011-02 од 06.12.2011 формирана је Комисија за тумачење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика(у даљем тексту:Комисија). На свом првом састанку Комисија је донела Пословник о свом раду којим је , између осталог прописано да ће Комисија одлучује консензусом, а у духу одредаба Посебног колекитвног уговора.

Ради лакшег рада при утврђивању лица за чијим је радом престала потврда, сва тучачења Комисије су понуђена уз текст ПКУ . На самом почетку је понуђен ПОСТУПАК а затим ПОТРЕБНА ДОКУМЕНТАЦИЈА.На крају текста Посебног колективног уговор дата су, крос питања и одговоре,тумачења других државних органа.

УПУТСТВО ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА УТВРЂИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ У ПОТПУНОСТИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

- Директор школе упућује захтев Синдикату , Синдикатима , уколико их има више , да предложе чланове комисије
- Синдикат/и Школе Школском одбору Школе доставља писмени предлог чланова комисије, оверен печатом Синдиката и потписан.
- На основу предлога Синдиката Школе Школски одбор доноси одлуку о именовању Комисије која ће спровести поступак утврђивања лица за чијим је радом делимично или потпуно престала потреба – бодовањем. Број чланова комисије је по правилу непаран (три или пет) а препоручује се и резервни састав у истом броју како би комисија радила увек у пуном саставу.

Поступак бодовања започиње тако што:

1. Директор доноси ОДЛУКУ о покретању поступка за утврђивање запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, која садржи имена запослених који треба да се бодују;
2. ОДЛУКА И ЛИСТА ЗАПОСЛЕНИХ (заведена у деловоднику, потписана и оверена) истиче се на огласној табли Школе и доставља се именованој комисији;
3. Комисија у договору са директором школе утврђује динамику спровођења поступка бодовања водећи рачуна о крајњем року (15.август) ;
4. . Комисија се на свом првом састанку конституише, бира председника, утврђује правила рада и истиче на огласној табли Школе Обавештење о потребној документацији, рок за достављање (не краћи од 5 радних дана

од дана достављања листе запослених које је потребно бодовати), време (од _____ до _____ часова) и место, када прима исту сваког радног дана и динамику спровођења процедуре;

5. Обавештење може да садржи и додатне напомене о документацији. Све истакнуто мора бити заведено у деловоднику, оверено печатом школе потписано од стране председника комисије;
6. Документа се могу достављати у затвореној коверти на којој пише име запосленог који је доставља, са знаком „Документација за бодовање“ или се документација назначена на списку може предати у секретаријат школе да се заведе у деловодник за пријем поште а потом се у утврђеном дану предаје комисији ради даљег поступања, (начин утврђује Комисија);
7. Комисија о свом раду води записник који потписују сви чланови комисије, заводи се у деловодник са датумом одржавања састанка комисије;
8. По истеку рока за предају документације комисија врши бодовање и сачињава ранг листу запослених ;
9. Запослени који се налази на листи запослених који треба да се бодују, а који из неког разлога не достави документацију у року који је дала комисија, бодује се на основу података којима школа располаже.
10. Бодовање комисија врши према критеријумима из члана 33. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика;
11. Према утврђеној динамици Прелиминарне листе запослених се објављују на огласној табли Школе и на њих се улажу приговори у року од 8 дана од дана објављивања Прелиминарне листе на огласној табли Школе. Приговори се достављају комисији за бодовање;
12. Коначне листе запослених објављују се на огласној табли Школе и достављају директору ради доношења решења ;
13. По завршетку рада и сачињавања Коначне ранг листе, комисија директору Школе доставља сву документацију и о томе се сачињава записник који потписује председник комисије и директор Школе, и исти се заводи у деловодник Школе;
14. Директор Школе на основу достављених података (коначне ранг листе) утврђује запослене за чијим јерадом у потпуности или делимично престала потреба и доноси Решење које доставља запосленом;
15. Запослени, уколико сматра да је оштећен, може поднети приговор Школском одбору у року од 8 дана од дана пријема решења;
16. Школски одбор одлучује о приговору запосленог у року од 15 дана;

17. Након коначности решења , директор школе доставља Школској управи податке или списак лица за чијим је радом делимично или потпуно престала потреба ради евидентирања .

ПОТРЕБНА ДОКУМЕНТАЦИЈА

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

- *оверена потврда о оствареном радном односу (податак из радне књижице за који издаје и за чију тачност одговара секретар школе),*

2. образовање:

- *оверена фоткопија дипломе (персонални досије)*

3. такмичења:

- *Веродостојан Доказ о резултатима постигнутим на такмичењима у организацији Министарства просвете предвиђени календаром такмичења:
-извештај школе организатора,
-оверена потврда школе организатора,
-извод из евиденције школе и сл.*

4. педагошки допринос у раду:

- *Веродостојан доказ о раду на изради уџбеника који су одобрени решењем министра*
- *Доказ - стручни чланак који је објављен у штампаној или електронској форми у стручној публикацији, у складу са Упутством о каталогизацији публикација .*

5. имовно стање:

- *укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, - под породичним домаћинством сматрају: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава,*
- *броју чланова домаћинства(извод из матичне књиге рођених за децу, венчаних за брачног друга и доказ да родитељи које запослени издржава да немају приходе).*

6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

- *Доказ о здравственом стању(инвалидност-инвалидска комисија, тешка болест- лекар специјалиста, професионално оболење- медицина рада).*

7. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

- *Извод из матичне књиге рођених све рођене деце,*
- *Оверена потврда о редовном школовању (државне и приватне школе и факултети се једнако третирају).*

Самохрани родитељ_____

- *Самохрани родитељ доставља решење, изјаве, уверњења или друге исправе издате од стране надлежних органа или институција којима потврђује својство самохраног родитеља.*

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

("Сл. гласник РС", бр. 12/2009 и 67/2011 и 1/2012)

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: запослени) којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

-
- *"Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика примењује се и на васпитаче, уколико су они запослени у школи."* 110-00-97/2012-15 од 22.03.2012.
 - *"Основна школа која остварује припремни предшколски програм, те има предшколске групе, може у свој правилник о раду уградити критеријуме за вредновање квалитета рада васпитача, које ће применити приликом бодовања васпитача ради утврђивања запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба."* 610-00-00247/2012-15 од 03.04.2012.
 - *"Васпитачи који реализују припремни предшколски програм и наставници разредне наставе не бодују се заједно, већ се бодовање врши према пословима и прописаном степену и врсти образовања, одвојено за те две различите категорије запослених у школи."* 110-00-30/2012-15 од 05.09.2012.

Члан 2

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

Послодавац у смислу Уговора јесте установа.

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

-
- *„Предшколска установа јесте образовна установа почев од 25. јуна 2003. године, када је на снагу ступио Закон о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 62/03, 64/03 - испр., 58/04, 62/04 - испр., 101/05 - др. закон, 79/05 - др. закон, 81/05 - испр. др. закона и 83/005 - испр. др. Закона). У том смислу додатно ће се бодовати по члану 33. Став 1. Тачка 1. Посебног колективног уговора на име рада оствареног у радном односу у установама образовања у предшколским установама почев од дана ступања на снагу Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 62/03, 64/03 - испр., 58/04, 62/04 - испр., 101/05 - др. закон, 79/05 - др. закон, 81/05 - испр. др. закона и 83/005 - испр. др. Закона). “ 110-00-104/2012-15 од 2.04.2012/ 11.05.2012*

Члан 3

Уговор се закључује на време од три године.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 4

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Члан 5

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директори школа достављају листе радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе. Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је евидентирано у смислу става 1. и 2. овог члана, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом у установи, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из става 1. и 2. овог члана. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар надлежан за послове образовања (у даљем тексту: министар).

Рок за давање мишљења и препоруке је петнаест дана од дана пријема захтева.

Одредбе овог члана не примењују на запослене у домовима ученика.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из става 1. и 2. овог члана. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар надлежан за послове образовања (у даљем тексту: министар).

Рок за давање мишљења и препоруке је петнаест дана од дана пријема захтева.

Одредбе овог члана не примењују на запослене у домовима ученика.

-
- *"Мишљења о испуњености услова за расписивање конкурса у установи дају репрезентативни синдикати установе. Несагласност у погледу испуњености услова за расписивање конкурса у установи значи несагласност по питању да ли на листи за преузимање запослених у школској управи постоји лице које испуњава услов за радно место за које се расписује конкурс и на које би могло бити распоређено. Испуњеност услова за расписивање конкурса утврђује се када се ради о пријему у радни однос на неодређено време, а када се ради о пријему у радни однос на одређено време такође је потребно обратити се Школској управи.*
 - *О извршеном пријему у радни однос директор обавештава репрезентативне синдикате у установи."* 110-00-171/12-15 од 17.05.2012.
 - *„Установа је дужна да примени члан 5. став 4. Посебног колективног уговора."* 610-00-00056/2012-15 од 30.01.2012/22.12-2011:
 - *"По важећим прописима, у овом тренутку, преузимање се врши само на неодређено време."* 112-01-170/2011-15 од 12.10.2011/22.12-2011:
 - *„Члан 5. Посебног колективног уговора примењује се у складу са чланом 131. Закона, односно, сваке школске године се прави листа запослених за чијим је*

радом у потпуности или делимично престала потреба.“ 610-00-00033/2012-15 од 25.01.2012. године,/ 20.02.2012.

- *"Директор школе којем је престала дужност истеком мандата у складу са чланом 64. став 1. и 2. Закона, у периоду када се утврђују лица за чијим радом је престала потреба за наредну школску годину, остварује право у складу са чланом 131. став 1. и 2. наведеног закона и члана 5. Посебног колективног уговора и бодује се применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора. 110-00-00200/2011-15 од 16.09.2011. године и 119-01-00303/2011-15 од 26.10.2011.године./*
- *„Са листе запослених са које се врши преузимање школа може да преузме лице само за онај део радног времена за које је то лице остало нераспоређено."610-00-00235/2012-15 од 28.03.2012./ 24.05.2012.*
- *"Преузимање запослених које је прописано одредбама Закона о основама система образовања и васпитања, а које уређује и Посебан колективни уговор, по правилу се везује за листе запослених при надлежној школској управи, а установе пријављују запослене који имају право на преузимање, односно запослене за чијим радом је престала потреба, а који су бодовани према критеријума прописаним Посебним колективним уговором. Запослени који хоће самовољно да прекине рад у одређеној школи није запослени за чијим радом је престала потреба, већ му престаје радни однос на основу Закона о раду отказом уговора о раду од стране запосленог." : 119-01-255/2011-02 од .12.2011/11.03.2013*

Члан 6

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 7

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

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

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 8

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

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

3.2. Непуно радно време

Члан 9

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

Актом о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

3.3. Скраћено радно време

Члан 10

Коллективним 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.

3.4. Прековремени рад

Члан 11

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, и то у случају:

- 1) више силе,
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- 3) обављања завршног и пријемног испита,
- 4) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу;
- 5) извршавања других послова - када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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

3.5. Распоред радног времена

Члан 12

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

4. Одмори и одсуства

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 13

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 послодавац.

4.2. Годишњи одмор

Члан 14

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

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

1. доприноса на раду:

- 1) за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
- 2) за врло успешне резултате - 3 радна дана,
- 3) за успешне резултате - 2 радна дана;

2. услова рада:

- 1) рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
- 2) редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
- 3) рад у две и више установа - 2 радна дана;
- 4) отежани услови рада, у складу са општим актом установе - 2 радна дана;

3. радног искуства:

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

4. образовања и оспособљености за рад:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,

- 3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

5. социјалних услова:

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

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

-
- *Одређивање радних дана на законски минимум који се односи на критеријум образовање и оспособљавање за рад по члану 14. став 2. тачка 4. Посебног колективног уговора, односно бодовање запосленог за чијим радом је престала потреба по члану 33. став 1. тачка 2. Посебног колективног уговора врши се према стеченом одговарајућем образовању. "119-01-255/2011-02 од 06.12.2011 /20.03.2012*

Члан 15

Распоред коришћења годишњег одмора наставника, васпитача и стручних сарадника утврђује се годишњим планом рада установе, а за остале запослене, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

4.3. Плаћено одсуство

Члан 16

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

- 1) склапања брака - 7 радних дана,
2) порођаја супруге - 5 радних дана,
3) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
4) теже болести члана уже породице - 5 радних дана,

- 5) селидбе у исто место становања - 2 радна дана,
- 6) селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
- 7) елементарне непогоде - 5 радних дана,
- 8) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана,
- 10) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 11) стручног усавршавања до 7 радних дана,
- 12) полагања испита за лиценцу до 7 дана,
- 13) одбране магистарске или докторске дисертације до 7 дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

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

-
- *"Запослени може да искористи право на плаћено одсуство у случају смрти члана уже породице, односно може да одсуствује са рада само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право. 110-00-00129/2012-15 од 20.04.2012.*

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 17

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

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године;
- 2) израде магистарског рада - до 6 месеци;
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- 4) израде докторске дисертације - до годину дана;
- 5) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице.

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

-
- ПИТАЊЕ се односи на рангирање запослене која је решењем Министарства просвете и науке упућена на рад у Швајцарску за школску 2011/12. годину, Комисија упућује на члан 134. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС" бр. 72/09, 52/11) којим је прописано да наставнику мирује радни однос на пословима са којих је упућен на рад у иностранство.
 - ОДГОВОР: *"У случају из члана 134. Закона о основама система, пошто наставнику мирује радни однос на пословима са којих је упућен на рад у иностранству, у том случају не врши се бодовање."* 110-00-00054/2012-15 од 20.02.2012./20.03.2012
 - ПИТАЊЕ: да ли је директор Школе дужан да запосленој омогући коришћење неплаћеног одсуства ради израде докторске дисертације, с обзиром на то да за рад у настави у основној музичкој школи није потребно образовање преко образовања дипломирани музички уметник одговарајућег смера?
ОДГОВОР: *наставник има право на неплаћено одсуство ради израде докторске дисертације иако тај ниво образовања није неопходан за рад у нижој музичкој школи.* 110-00-23/2012-15 од 30.08.2012. године/15.05.2013.

III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 18

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 12 месеци, односно од буџетске године.

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

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

Члан 19

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране су дужне да отпочну преговоре.

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.

2. Елементи за утврђивање плате

Члан 20

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента 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.

Уколико је плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун 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, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 21

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

4. Допатак на плату

Члан 22

Запослени има право на додатак на плату:

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

У случајевима повећања педагошке норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

-
- *"Додатак на плату у смислу члана 22. став 2. Посебног колективног уговора за вредност сваког преконормног часа износи 5%."110-00-252/2011-15 од 07.11.2011./ 22.12.2011.*
 - *"Примена члана 22. став 2. Посебног колективног уговора односи се само у случајевима из члана 136. став 5. Закона."/011-00-00250/2011-15 од 21.12.2011./ 10.02.2012. године*
 - ПИТАЊЕ- да ли се задужење од 20 часова обавезне наставе и 4 часа других облика образовно- васпитног рада са ученицима за наставнике српског језика и математике сматра преконормним радом?
ОДГОВОР"Преконормни рад утврђује се на почетку школске године уколико је поступано у складу са чланом 136. став 5. Закона о основама система образовања и васпитања и издато решење о преконормном раду."110-00-00145/2012-15/22.06.2012

5. Накнада плате

Члан 23

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио, у случају:

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

Послодавац 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 24

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 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 болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) 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.

Члан 24а

Послодавац може осигурати запосленог од последица несрећног случаја за време обављања рада, из сопствених средстава.

6. Накнада трошкова

Члан 25

Запослени има право на накнаду за 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 се накнада исплаћује у новцу.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању:

- 1) од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% накнаде трошкова;

2) дуже од 12 сати - исплаћује се пун износ накнаде трошкова.

Накнада трошкова превоза и накнада трошкова смештаја и исхране исплаћује се према приложеним рачунима.

Накнада трошкова из става 2. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији 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 прописима којим се уређују накнаде трошкова државних службеника.

-
- **„Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати све трошкове за долазак и одлазак са рада, а критеријуми и мерила за остваривање наведеног права уређују се општим актом или уговором о раду.“** 110-00-00056/2012-15 од 23.03.2012. године/
 - **„Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати све трошкове за долазак и одлазак са рада, а критеријуми и мерила за остваривање наведеног права уређују се општим актом или уговором о раду.“** 110-00-00056/2012-15 од 23.03.2012-14.03.2012
 - ПИТАЊЕ:у вези примене члана 25. одредаба Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС", бр. 12/09, 67/11, 1/12, даље: Посебан колективни уговор) којим се уређена накнада трошкова, као и чл. 159. став 2. тачка 5. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 72/09, 52/11, даље: Закон) којим се прописује за шта се обезбеђују средства у буџету локалне самоуправе,
 - ОДГОВОР:Чланом 25. Посебног колективног уговора прописано је да запослени има право на накнаду за 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 се накнада исплаћује у новцу. Чланом 159. став 2. тачка 5. Закона прописано је да у буџету јединице локалне самоуправе обезбеђују се средства и за превоз запослених. У складу са Пословником о раду и у духу одредаба Посебног колективног уговора, одлучујући по горе наведеним предметима, Комисија је одлучила:
„Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати све трошкове за долазак и одлазак са рада, а критеријуми и мерила за остваривање наведеног права уређују се општим актом или уговором о раду.“110-00-261/12-15 од 25.07.2012. године и 401-00-362/12-15 од 25.07.2012./15.05.2013.
 - **"Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза."**10-00-00032/2012на седници20.02.2012. године
 - **"Посебан колективни уговор не познаје термин дневница, већ накнаду трошкова из члана 25. став 2. Посебног колективног уговора."**110-00-192/2012-15 од 25.05.2012.

7. Отпремнина

Члан 26

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три плате запосленог у моменту исплате, 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.

8. Посебно примање по основу резултата рада

Члан 27

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на посебно примање по основу остварених резултата рада - у висини од највише 30% од висине ~~еже~~не плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

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

9. Солидарна помоћ

Члан 28

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

- 1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- 2) настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне ~~месечне~~ плате;
- 3) боловања дужег од три месеца - у висини једне просечне ~~месечне~~ плате;
- 4) 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, до неопорезивог износа.

- *„Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају боловања дужег од три месеца у континуитету.“ 110-00-00048/2012-15 од 07.02.2012. / 20.02.2012*
- *"У складу са важећим прописима, право на накнаду трошкова сахране може се остварити према приложеним рачунима само код једног послодавца"110-00-191/2011-15 од 08.09.2011/22.12.2011*
- Поводом питања који се односи на тумачење појма „боловања дужег од три месеца“
"Запослена која се налази на одржавању трудноће односно на боловању дужем од 3 месеца узастопно има право на исплату солидарне помоћи у висини једне просечне плате."119-01-255/2011-02 од 06.12.2011/11.03.2013.

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленом.

10. Накнада штете

Члан 29

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

11. Јубиларна награда

Члан 30

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу;
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу;
- 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу.

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата из члана 28. став 3. овог уговора.

-
- *„Јубиларна награда исплаћује се запосленом за све године рада у радном односу у складу са чланом 30. став 2. Посебног колективног уговора.“ 451-02-00746/2012-15 од 31.01.2012. године,/ 20.02.2012*
 - *„Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу. При том се*

мора водити рачуна о роковима застарелости потраживања из радног односа, у складу са цитираном одредбом Закона о раду. 401-00-00105/2012-15 од 29.02.2012.

- Поводом питања које се односи на то да ли је за исплату јубиларне награде запосленом неопходно да рад остварен у радном односу буде „покривен“ и уплатом доприноса за ПИО, у складу са Пословником о раду и у духу одредаба Посебног колективног уговора, Комисија је одлучила:

"Уколико је са запосленом закључен уговор о раду и исти испуњава услов за јубиларну награду, има право да исплату јубиларне награде без обзира што послодавац није извршио исплату доприноса."119-01-255/2011-02 од 06.12.2011/11.03.2013.

- ПИТЊЕ; Законом о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 72/09 и 52/11- у даљем тексту: Закон), чланом 159. став 2. тачка 3) прописано је да се у буџету јединице локалне самоуправе обезбеђују средства и за јубиларне награде и помоћ запосленима у основној и средњој школи.

Одговор: Средства за исплату јубиларних награда запосленима у образовању обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са чланом 159. став 2. Тачка 3. Закона о основама система образовања и васпитања."11.03.2013

12. Друга примања

Члан 31

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку утврђивања предлога буџета Републике Србије.

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодни поклон за Нову годину.

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена.

Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима, обезбеди новчана средства за награду.

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду из става 5. овог члана утврђују се општим актом.

13. Рокови за исплату плата

Члан 32

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- 1) први део до петог у наредном месецу;
- 2) други део до 20. у наредном месецу.

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

IV ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом

Члан 33

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

- 1) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,
- 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод;

-
- *"Запослени добија по један бод за сваку годину рада оствареног у радном односу без обзира да ли је радио у општини, школи или на неком другом радном месту, као и по један бод за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања независно да ли је то установа у којој тренутно ради или било која установа образовања у Републици Србији."*
 - *"Посебан колективни уговор користи термин године рада оствареног у радном односу, а под тим се подразумева радни однос по основу уговора о раду или решења о заснивању радног односа. Стаж по основу уговора ван радног односа (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник сам уплаћивао допринос и сл), не сматра се радом у радном односу, већ се може рачунати у стаж осигурања који се узима у обзир приликом утврђивања пензијског стажа, по прописима којима се уређује област пензијског и инвалидског осигурања." 610-00-00173/2012-15 од 07.03.2012./ 20.03.2012*
 - *"Посебан колективни уговор не користи термин радни стаж, већ године рада оствареног у радном односу, а под тим се подразумева радни однос по основу уговора о раду или решења о заснивању радног односа. Стаж по основу уговора ван радног односа (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж и сл), не сматра се радом у радном односу. 110-00-00054/2012-15 од 20.02.2012/""20.03.2012*
 - ПИТАЊА везаног за утврђивање бодова раднику који ради са непуним радним временом, те да ли треба да му се да број бодова сразмерно времену проведеном на раду или се рачуна цела година,
ОДГОВОР - Комисија одлучује да се раднику рачуна цела година. " 119-01-255/2011-02 од 06.12.2011.
 - у вези питања које се односи на радни стаж, односно рад остварен у радном односу, те да ли се рачуна и време док је одређено лице било апсолвент и како се рачуна бенефицирани радни стаж стечен пре рада у установи,
"Посебан колективни уговор не користи термин радни стаж, већ године рада оствареног у радном односу, а под тим се подразумева радни однос по основу

2. образовање:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,
- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,
- 5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,
- 6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова;

-
- ПИТАЊЕ: да ли професор енглеског језика има предност над лицем са положеним испитом Б2 у поступку утврђивања запосленог за чијим радом је престала потреба, на радном месту наставника енглеског језика у првом циклусу основног образовања и васпитања?

ОДГОВОР: „Приликом утврђивања лица за чијим радом је престала потреба на радном месту наставника енглеског језика у првом циклусу основног образовања и васпитања, професор енглеског језика нема предност у односу на професора руског језика са положеним испитом Б2.“ 119-01-255/2011-02 од 06.12.2011. године/24.05.2012.

•

3. такмичења:

- 1) број бодова за општинско такмичење и смотру:
 - за освојено прво место - 2 бода,
 - за освојено друго место - 1,5 бод,
 - за освојено треће место - 1 бод;
- 2) број бодова за окружно, односно градско такмичење и смотру:

за освојено прво место - 4 бода,

за освојено друго место - 3 бода,

за освојено треће место - 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотре:

за освојено прво место - 8 бодова,

за освојено друго место - 6 бодова,

за освојено треће место - 4 бода;

4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место - 15 бодова,

за освојено друго место - 12 бодова,

за освојено треће место - 10 бодова.

Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у образовању;

-
- *„Бодује се највише рангирано такмичење и нема сабирања.“*110-00-00176/2012-15 од 21.05.2012.
 - *„Члан 33. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора примењује се у складу са Календаром такмичења и смотри ученика основних и средњих школа за текућу школску годину који за сваку школску годину прописује министар. То значи да се приликом бодовања запослених и формирања листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у обзир узима резултат постигнут на такмичењима и смотрима који су организовани у складу са Стручним упутством Министарства просвете и науке о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени наведеним календаром.“* 110-00-00165/2012-15 од 15.05.2012
 - *„Такмичења се бодују само ако запослени који се бодују имају исте могућности учешћа на такмичењима.“* 110-00-159/2012-15 од 14.05.2012.
 - *“Приликом бодовања такмичења у обзир се узимају резултати остварени у току целокупног рада у образовању. Вреднује се само резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри, односно освојено највише место на сваком такмичењу или смотри.”* 110-00-164/2012-15 од 15.05.2012.
 - **ПИТАЊЕ:** да ли бодове по основу остварених резултата на такмичењу треба доделити разредном наставнику који је три године припремао ученика који је постигао резултате или наставнику из другог одељења, који је ученика водио на такмичење?
ОДГОВОР: *"По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење, а који је остварио релевантне резултате".*110-00-8/2012-15 од 7. августа 2012/30. новембра 2012.

- ПИТАЊЕ: да ли се једном запосленом бодује само једно такмичење где је остварен резултат у највишем рангу или се бодују више такмичења где је један запослених остварио резултате у највишем рангу па се бодови сабирају,
- *"Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри, односно бодује се највише рангирано такмичење и нема сабирања."* 110-00-7/2012-15 од 07. 08. .2012. године/15.05.2013.
- ПИТАЊЕ: да ли се бодују Дечје игре без граница "Игродром 2002"?
ОДГОВОР: *"Резултат постигнут на такмичењу бодује се уколико је конкретно такмичење утврђено Календаром такмичења који је за ту школску годину донео министар."* 110-00-7/2012-15 од 07. 08. .2012. године/15.05.2013.
- ПИТАЊЕ: да ли се бодују само такмичења која су у организацији Министарства просвете, науке и технолошког развоја, објављена у "Просветном прегледу",
ОДГОВОР: *"Такмичење као критеријум за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднује се у бодовима, према члану 33. тачка 3. Посебног колективног уговора, а примењује се у складу са Календаром такмичења и смотри ученика основних и средњих школа за текућу школску годину, који за сваку школску годину доноси министар. Приликом утврђивања листе запослених за чијим је радом престала потреба вреднује се резултат на такмичењима и смотрама које су организоване у складу са Стручним упутством Министарства о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени наведеним календаром."* 110-00-7/2012-15 од 07. 08. .2012. године/15.05.2013.

•

4. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра :

- аутор - 7 бодова,
- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,
- рецензент - 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури - 1 бод;

-
- ПИТАЊЕ: да ли се за сваки објављени рад добијају бодови по свакој подтачки и алинеји (7, 5, 4, 1 бод) или је то кумулативно,

"Бодови за педагошки допринос у раду додељују се зависно од ангажовања и не добијају се по сваком објављеном раду." 110-00-97/2012-15 од 22.03.2012

- ПИТАЊЕ: да ли се CD/DVD може сматрати адекватним доказом о објављеном раду из струке у стручној, домаћој или страниј литератури,
ОДГОВОР: *"Објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури је стручни чланак који је објављен у штампаној или електронској форми у стручној публикацији, у складу са Упутством о каталогизацији публикација – СИР, за који је на почетној страни чланка изнад наслова штампан одговарајући*

УДК број и који је објективно и независно класификован у стручну област у текућој домаћој или страниј библиографији и налази се у бази ISSN Online." број 611-00-00525/2012-15 од 17.04.2012. године-24.05.2012.

- У погледу бодовања уибеника, у обзир се узимају они уибеници који су одобрени решењем министра.
- У погледу објављеног рада из струке у стручној или домаћој литератури истим се сматра стручни чланак који је објављен у штампаној или електронској форми у стручној публикацији, у складу са Упутством о каталогизацији публикација – СІР, за који је на почетној страни чланка изнад наслова штампан одговарајући УДК број у који је објективно и независно класификован у стручну област у текућој домаћој или страниј библиографији и налази се у бази ISSN Online."110-00-00262/2012-15 од 25.07.2012. године/15.05.2013.

5. имовно стање:

- 1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 0,5 бодова,
- 2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 1 бод.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава;

-
- *„Када је имовно стање у питању прописано је да се узимају у обзир укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а да се под породичним домаћинством сматрају: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава. Остала питања везана за овај критеријум могу се ближе уредити општим актом установе. 110-00-00054/2012-15 од 20.02.2012/20.03.2012*

6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

- 1) инвалид друге категорије - 3 бода,
- 2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода,
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог;

7. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

1) ако запослени има једно дете - 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,

3) ако запослени има троје и више деце - 5 бодова.

- *"Када је у питању критеријум који се односи на број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости, бодују се сва рођена деца."*120-01-00093/2012-15 од 23.03.2012.
- *"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 редовног ученика завршног разреда."* 110-00-147/2012-15 од 9. маја 2012
- ПИТАЊЕ да ли се као деца предшколског узраста, односно деца на редовном школовању, сматрају и деца која су први пут уписана у предшколску установу или први разред основне школе, а са похађањем почињу 1. септембра, у складу са Пословником о раду и чланом 33. тачка 7. Посебног колективног уговора, којим је као критеријум за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, прописан број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости,
ОДГОВОР:"Дете предшколског узраста, односно дете на редовном школовању је дете од рођења до 26 година старости и без утицаја је чињеница дана почетка радне, односно школске године". 110-00-147/2012-15 од 9. маја 2012./ 30. новембра 2012. Године
- ПИТАЊЕ: да ли се околност да је дете запосленог који се бодује на редовном школовању утврђује према датуму окончања школске године тј. 31. августа или завршетком разреда који је у тој школској години похађао ученик или даном дипломирања
ОДГОВОР:"Број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости је критеријум за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, сагласно члану 33. тачка 7. Посебног колективног уговора. Бодују се деца од рођења до 26 година старости. Као дете на редовном школовању сматра се и ученик завршног разреда средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика школе". 110-00-9/2012-15 од 09.08.2012. године, /15.05.2013.
- Што се тиче питања – да ли се децом предшколског узраста сматрају деца до 6 година или само деца од 6 година старости, која похађају припремни предшколски програм , *одговор је - да се сва деца до шест година сматрају децом предшколског узраста.* 110-00-14/2012-15 од 21.08.2012./15.05.2013.

На основу критеријума из члана 33. 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 рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

-
- **Питање** како се и по ком критеријуму и правилнику бодују стручни сарадници основне школе приликом утврђивања запослених за чијим радом је престала потреба, и да ли се исти бодују према истим критеријумима утврђеним Посебним колективним уговором?
Одговор *сви запослени бодују се у складу са одредбама члана 33. Посебног колективног уговора, односно по прописаним критеријумима за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом.* : 610-00-00172/2012-15/22.06.2012
 - На питање везано за давање мишљења да ли се бодују сви стручни сарадници у школи заједно имајући у виду да постоји и педагог и психолог, медиотекар и библиотекар, **одговор је да се не бодују.**
 - *"Ако је вишак исказан у првом циклусу, бодују се сви наставници који испуњавају услов у погледу врсте стручне спреме за први и други циклус. Ако је вишак исказан у другом циклусу, бодују се сви наставници који испуњавају услов у погледу врсте стручне спреме за други циклус."* /110-00-00015/2012-15 од 16.01.2012. године/10.02.2012
 - **Питање;** да ли се у случају смањења фонда часова на одређеном предмету и потребе проглашавања технолошких вишкова, бодују само запослени распоређени на пословима наставника тог предмета, или сви запослени који испуњавају услове за извођење наставе из групе преосталих стручних предмета, ма шта они до тада предавали?,
ОДГОВОР: *„У поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у школи, бодују се сви запослени који испуњавају услове за извођење наставе из одређене групе стручних предмета.“* : 611-00-03636/2011-15 од 27.12.2011/14.03.2012
 - *„Приликом утврђивања лица за чијим радом је престала потреба на радном месту наставника енглеског језика у првом циклусу основног образовања и васпитања, професор енглеског језика нема предност у односу на професора руског језика са положеним испитом Б2.“* 610-00-00206/2012-15 од 19.03.2012./ 24.05.2012

- *„Пошто је наведени наставник у радном односу са непуним радним временом у другој школи, самим тим није запослени за чијим је радом престала потреба.“ 112-01-00220/2011-15 од 12.12.2011/. 20.03.2012*
- *" Запослени који ради у две школе, а који је у једној остао нераспоређен, има право стављања на листу запослених за чијим радом је престала потреба, на основу чл.131. и 137. Закона."110-00-222/2012-15 од 26.06.2012.*
- ПИТАЊЕ: Запослени који је на основу конкурса примљен у радни однос на послове наставника разредне наставе, распоређен је на послове библиотекара без проглашења као технолошког вишка. Запослена која је на основу конкурса примљена на послове наставника разредне наставе, као технолошки вишак распоређена је на послове наставника у продуженом боравку. Да ли се ова лица, приликом утврђивања запослених за чијим је радом престала потреба на пословима наставника разредне наставе, поново бодују?
ОДГОВОР: *"Када се врши утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на пословима наставника разредне наставе, бодују се само наставници разредне наставе и наставници који раде у продуженом боравку". 110-00-147/2012-15 од 9. маја 2012./ 30. новембра 2012.*
- У вези са ситуацијом у којој запослени имају исту стручну спрему, али су различита радна места на којима раде, када се утврђује технолошки вишак на пословима наставника разредне наставе, да ли запослени који има стручни назив професор разредне наставе, а засновао је радни однос на основу споразума о преузимању на пословима медијатекара, може да се бодује заједно са запосленима који раде као наставници или се изузима од бодовања
"Када се врши утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на пословима наставника разредне наставе, бодују се само наставници разредне наставе и наставници који раде у продуженом боравку, а не и запослени на другом радном месту". 110-00-147/2012-15 од 9. маја 2012. Године/30. новембра 2012.
- У погледу другог питања које се односи на одређивање запослених који се бодују, односно да ли се бодују и наставници који обављају послове наставника разредне наставе и наставници разредне наставе који раде на послове наставника у продуженом боравку, као и наставник разредне наставе који обавља послове стручног сарадника – медиотекара,
"Када се врши утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на пословима наставника разредне наставе, бодују се само наставници разредне наставе и наставници који раде у продуженом боравку". 110-00-30/2012-15 од 5. септембра 2012/30. новембра 2012.
- ПИТАЊЕ: да ли и у којој школи имате право да будете распоређени на део послова библиотекара или наставника грађанског васпитања, као и питањем да ли директори школа морају да уваже тумачење Комисије,
ОДГОВОР: *"Комисија није надлежна за утврђивање конкретног процента радног времена запосленог у основној и средњој школи. За организацију рада, поделу предмета на наставнике, планирање и организовање остваривања програма образовања и васпитања одговоран је директор школе, а просветни инспектор врши контролу законитог поступања школ у погледу примене прописа у области образовања и васпитања". 120-01-23/2012-15 од 29. августа 2012/30. новембра 2012.*

- ПИТАЊЕ:колико бодова, као васпитач у припремној предшколској групи, треба да добијете приликом бодовања у Школи и да ли учитељи и васпитачи треба да буду на истој листи или у две категорије,
ОДГОВОР:"Васпитачи који реализују припремни предшколски програм и наставници разредне наставе не бодују се заједно, већ се бодовање врши према пословима и прописаном степену и врсти образовања, одвојено за те две различите категорије запослених у школи".110-00-30/2012-15 од 5. септембра 2012/30. новембра 2012
- *"Бодовање се врши према дефинисаним критеријумима, а истим више није прописан критеријум "успех у раду".*
- ПИТАЊЕ:да ли бивши директор Школе који је остао нераспоређен почев од 9.12.2011. године и налази се на боловању, треба да уђе у процедуру утврђивања технолошког вишка или да се одмах стави на листу технолошких вишкова?:
ОДГОВОР"Запослени који је остао нераспоређен у току школске године, после формирања листе технолошких вишкова за текућу школску годину, и налази се на боловању, требало је одмах да се стави на листу технолошких вишкова." 110-00-224/2012 од 28. јуна 2012. Године/11.03.2013
- *„Радно-правни статус запослених који су радили у школама на територији Косова и Метохије до 1999. године и од тада су радно неангажовани, њихова права и обавезе специфичне су у односу на статус осталих запослених на територији Републике Србије и нису уређени важећим законима и подзаконским актима из ове области. Стога ће Комисија ваш допис проследити Министарству за Косово и Метохију, као надлежном министарству.“ 119-01-255/2011-02 од 06.12.2011. године-24.05.2012*
- *Продужени боравак је посебан облик образовно-васпитног рада који изводе лица која испуњавају услове у погледу врсте стручне спреме прописане одредбом члана 2. став 1. Правилника о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у основној школи за обављање послова у разредној настави. То значи да ће се у конкретном случају узимати у обзир, односно рангирати сви наставници разредне наставе, без обзира да ли раде у одељењу или у продуженом боравку.“ 610-00-00239/2012-15 од 02.04.2012. године,- 24.05.2012*
- Поводом Вашег првог питања, да ли наставник који има норму часова практичне наставе за коју је засновао радни однос у школи и у току рада завршио студије и стекао стручни назив професор техничког образовања има предност да буде распоређен на часове рачунарства и информатике ако у том већу нема слободних часова после поделе на наставнике тога већа,
овај наставник нема приоритет приликом распоређивања, 110-00-00060/2012-15 од 27.02.2012./ 20.03.2012.

Члан 35

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

- *„У поступку утврђивања престанка потребе за радом запослених, у обзир се узимају сви запослени који испуњавају услове за обављање послова на одговарајућем радном месту, применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС", бр. 12/09, 67/11 и 1/12). Директор решењем утврђује запосленог за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба на основу ранг листе, која се прави према редоследу бодова.*

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 33. Уговора.

2. Мере за запошљавање

Члан 36

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- 1) распоређен на друго радно место у установи;
- 2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
- 3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

-
- **Питање:** да ли професор разредне наставе као технолошки вишак у средњој школи има предност при запошљавању у основној школи_?,
ОДГОВОР „Лице за чијим радом је престала потреба у средњој школи на радном месту наставника практичне наставе нема приоритет приликом запошљавања у основној школи на радном месту наставника разредне наставе.“ 112-01-00028/2012-15 од 27.01.2012. године/20.02.2012
 - *„Запослени који је радио у две установе са непуним радним временом, а у једној је остао у потпуности без норме, не може имати статус запосленог за чијим радом је престала потреба.“* 110-00-00093/2012-15 од 19.03.2012

Члан 37

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

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу;

3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет;

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.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или 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 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.

-
- *„Да би се родитељ сматрао самохраним родитељем, у смислу одредби Посебног колективног уговора, потребно је да подносилац захтева покрене бракоразводну парницу, као и да достави доказ да је супруг напустио брачну заједницу. 110-00-73/2012-15 од 08.03.2012.*
 - *„Категорија запослених из члана 37. Посебног колективног уговора може бити проглашена запосленим за чијим је радом престала потреба, али им не може престати радни однос без њихове сагласности, док год постоје разлози због којих су заштићени.“610-00-00156/2012-15 од 02.03.2012/20.03.2012*
 - *Како директору установе мирује радни однос на радном месту са кога је изабран, не врши се његово бодовање, а не бодују се ни запослени који су у радном односу на одређено време. 110-00-00115/2012-15 од 05.04.2012/24.05.2012.*
 - *„Категорија запослених из члана 37. Посебног колективног уговора може бити проглашена запосленим за чијим је радом престала потреба, али им не може престати радни однос без његове сагласности, уколико школа није могла да им обезбеди ниједно од права утврђених чланом 36. Посебног колективног уговора, док год постоје разлози због којих су заштићени.“610-00-00164/2012-15 од 06.03.2012*
 - *"Запослени – самохрани родитељ који ужива заштиту по члану 37. Посебног колективног уговора као и запослени – председник синдиката који ужива заштиту прописану чланом 59. Посебног колективног уговора, бодују се као и сви запослени у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и могу бити проглашени радницима за чијим радом је престала потреба, али им не може престати радни однос."110-00-00175/2012-15 од 18.05.2012*
 - Питање : да ли запосленој жени која има 63 године живота и 39 година стажа осигурања, а проглашена је технолошким вишком, може престати радни однос без њене сагласности, а у складу са чланом 37. став 1. тачка 5) Посебног колективног уговора?

- *Одговор: "Према одредби члана 37. став 1. тачка 5) Посебног колективног уговора, запосленој жени за чијим је радом престала потреба која има најмање 30 година стажа осигурања, радни однос не може престати без њене сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију. У конкретној ситуацији, запослена испуњава један од услова за пензију и може да јој престане радни однос без њене сагласности". 110-00-13/2012-15 од 16.08.2012. године/15.05.2013.*

Члан 38

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

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 39

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

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

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

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

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

V МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 40

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

Члан 41

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

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

2. 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 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 упуту 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.

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

Члан 48

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

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

VII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање синдиката

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

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби 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.

2. Техничко-просторни услови

Члан 52

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

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

Члан 53

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

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.

3. Права синдикалних представника

Члан 54

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

Члан 55

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

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 обавеза 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 одсуство, ради обављања 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 синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 58

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 састанак.

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, 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:

- 1) председнику синдиката код послодавца;
- 2) представнику запослених у школском и управном одбору;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

- *"Применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора, председник синдиката, као и представник запослених у школском одбору бодује се као и сви запослени и може бити проглашен радником за чијим радом је престала потреба, али му не може престати радни однос."* 011-00-00189/2011-15 од 19.10.2011/22.12.2011.
- *"Директор школе којем је престала дужност истеком мандата у складу са чланом 64. став 1. и 2. Закона, у периоду када се утврђују лица за чијим радом је престала потреба за наредну школску годину, остварује право у складу са чланом 131. став 1. и 2. наведеног закона и члана 5. Посебног колективног уговора и бодује се применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора.*
- *Уколико директору истекне мандат у складу са чланом 64. став 1. и 2. Закона након 15. августа, односно у току школске године, и он остане нераспоређен, има право да буде стављен на листу радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и са које се врши преузимање у текућој школској години. Као такав, он може бити преузет у другу установу уколико испуњава услове за послове за које се преузима. "*
" 610-00-00207/2012-15 од 19.03.2012. године,
- *"Запослена која је члан школског одбора, а која је остала без часова постаје нераспоређена, али јој не престаје радни однос у установи."* 110-00-97/2012-15 од 22.03.2012.

- „Како директору мирује радни однос на радном месту са кога је изабран не врши се његово бодовање, а не бодују се ни запослени који су у радном односу на одређено време.“ 611-00-00472/2012-15 од 02.04.2012

”

- ПИТАЊЕ: да ли се представници запослених, у школском одбору и председник синдиката стављају у неповољан положај са становишта одредбе члана 59. Посебног колективног уговора, радним ангажовањем мањим од пуног радног времена на пословима наставника практичне наставе?
ОДГОВОР: "Радним ангажовањем наставника представника запослених у обиму мањем од пуног радног времена, представници запослених се не стављају у неповољан положај, ако поступају у складу са законом и Посебним колективним уговором, са становишта одредбе члана 59. тач. 1) и 2) Посебног колективног уговора, из разлога што не постоји стварна потреба за њиховим радним ангажовањем са пуним радним временом". 110-00-12/2012-15 од 15.08.2012/15.05.2013.
- „ Представник запослених у школском одбору ужива заштиту прописану чланом 59. Посебног колективног уговора, али се исти бодује у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и без његове сагласности не може му престати радни однос уз исплату отпремнине. Услов за остваривање овог права је да је представник запослених за све време рада у школском одбору поступао у складу са законом и Посебним колективним уговором." 611-00-00344/2012-15 од 09.03.2012
- “Члан 59. Посебног колективног уговора није основ за право рада запосленог преко 65 година живота.”: 110-00-229/2012 од 2. јула 2012./ 11.03.2013. године
- ПИТАЊЕ: како да школа да исплаћује плате самохраном родитељу и председнику синдиката у школи који су проглашени запосленима за чијим је радом престала потреба и да ли их треба предвидети у ЦЕНУС-у, са становишта примене одредаба чл. 37. и 59. Посебног колективног уговора?
"Категорија запослених из чл. 37. и 59. Посебног колективног уговора ужива заштиту прописану одредбама Посебног колективног уговора, али се ти запослени бодују у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и без њихове сагласности не може им престати радни однос док год постоје разлози због којих су заштићени, уз исплату отпремнине. У погледу исплате зараде, ова тематике није уређена Посебним колективним уговором." 110-00-12/2012-15 од 15.08.2012/15.05.2013.

Члан 60

Послодавац 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

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

Тумачење овог уговора врши комисија.

Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник министарства надлежног за послове образовања, министарства надлежног за послове рада и министарства надлежног за послове финансија.

Комисија свој рад уређује пословником.

Члан 62

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

- 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.

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, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Овај уговор може престати да важи на основу споразума уговорних страна или отказом.

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

Члан 63

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

Члан 64

Колективни уговори у установама усагласиће се са Уговором, у року од три месеца од дана ступања на снагу Уговора.

Члан 65

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

***Самостални чланови Посебног колективног уговора о изменама и допунама
Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама
и домовима ученика***

Члан 29

Поступци утврђивања запослених за чијим радом је престала потреба, са пуним или непуним радним временом, започети до дана ступања на снагу овог уговора окончаће се по одредбама Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС", број 12/09).

Члан 30

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије."

ПРИЛОГ:

1. Питање:

Да ли наставници који су завршили основне студије по Болоњи испуњавају услове у погледу врсте и степена стручне спреме да изводе наставу у основним и средњим школама?

Одговор:

„Обзиром да је Влада РС још 2007. Године дала тумачење по коме је раније дипломирани једнако мастер, следи да нико ко није стекао звање мастер не испуњава услове за извођење наставе у основним и средњим школама. Новим законима о основној и средњој школи који су у скупштинској процедури то је само потврђено“

2. Питање:

Може ли помоћник директора да буде члан Школског одбора?

Одговор:

„Према мишљењу Министарства просвете број 011-00-050/2008-11 следи да лице које обавља послове помоћника директора, учествује у руковођењу радом школе, па би послове које би обављао као члан Школског одбора били инкопатибилни са пословима помоћника директора“

3. Питање:

Да ли се на основу уплата доприноса у ПИО фонд за стаж током бављења самосталном делатношћу остварује право по основу минулог рада при обрачуну висине зараде?

Одговор:

„Према мишљењу Министарства просвете број 011-00-01057/2005-02 стаж осигурања по основу бављења самосталном делатношћу, за који је уплаћен допринос за пензијско и инвалидско осигурање, иако је уписан у радну књижицу, није радни однос у смислу Закона о раду. Исто важи и за стаж по основу пољопривредне делатности“

4. Питање:

Може ли председник синдиката да буде члан школског одбора?

Одговор:

„Према одредбама члана 54. Закона о основама система образовања и васпитања (СЛ.гл. РС број 72/09 и 52/11), нема сметњи да председник синдиката кога је предложило наставничко веће буде члан школског одбора (мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја број 610-00-380/2012-07 од 23.10.2012.)

5. Питање:

Да ли се преузимање запослених са листе запослених за чијим је радом престала потреба односи на све запослене или само на наставно особље?

Одговор:

„Према мишљењу Министарства просвете и науке број 110-00-294/2009-07 одредбе члана 131. Закона о основама система образовања и васпитања, односи се на све запослене, а не само на наставнике“

6. Питање:

Да ли председник синдиката и чланови Школског одбора имају привилеговани положај у односу на друге запослене, јер им се не може отказати Уговор о раду док су на тим функцијама и годину дана након тога?

Одговор:

„Према Решењу Уставног суда РС ИУ-412/2004 оваквом одредбом у Колективном уговору, не доводи се у питање уставни принцип једнакости из члана 13. Устава, обзиром на то да се ове одредбе односе подједнако на све запослене који се налазе у истој правној ситуацији предвиђеној овим одредбама“

7. Питање:

Да ли се дани плаћеног одсуства по свим основама у Закону и ПКУ могу сабирати?

Одговор:

„Према мишљењу Министарства рада и социјалне политике број 011-00-1344/2007 дани плаћеног одсуства за сваки појединачни случај не могу се сабирати и користити у неком другом периоду, већ само у периоду када је наступио случај по основу ког се остварује то право“

8. Питање:

Да ли запосленог у спору са послодавцем може заступати синдикат?

Одговор:

Према Решењу Врховног касационог суда Рев 2. 1100/2012 од 16.1.2013. године Другостепени суд је на погрешном становишту када тврди да је жалба не дозвољена, зато што је жалбу морао да изјави пуномоћник- адвокат, а не синдикална организација која заступа тужиоца у парници. Ово стога што је заштита права запослених (индивидуална и колективна) једна од основних функција синдиката, онда се стручност, знање и поверење по правилу не доводи у сумњу.

9. Питање:

Да ли је Колективни уговор код послодавца који је потписао послодавац и само један од више репрезентативних синдиката валидан?

Одговор:

Овакав Колективни уговор је ништаван, јер је супротан контингентуму одредаба Закона о раду (Апелациони суд Ниш ГЖ.1.854/10 од 26.3.2010. године).

Прилог:

Поводом захтева више репрезентативних синдиката Уставном суду РС да утврди незаконитост и неуставност члана 55. ПКУ, УСПРС издаје следеће

С А О П Ш Т Е Њ Е

Уставни суд РС на својој седници одржаној дана 22.12.2010. године, донео је Решење број ИУ-89/2007. Од 3.марта 2011. којим је такав захтев одбијен са образложењем:

1. Разматрајући оспорене одредбе члана 55. Посебног колективног уговора из 2009. године, којом је утврђена обавеза за директора Установе да председнику већинске синдикалне организације исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%, односно

председнику синдиката потписника овог уговора сразмерно увећану месечну плату до 12%. Уставни суд је пошао од неспорне чињенице да позитивним законским прописима није изричито уређено питање зарада синдикалних функционера, који због обима синдикалних активности не обављају послове свог радног места, већ је одредбом члана 211. Закона о раду утврђено право овлашћених представника синдиката на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, а сразмерно броју чланова синдиката. Такође је наведеном одредбом Закона прописано да је колективним уговором или споразумом могуће утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду. Према члану 212. Закона, синдикални представник овлашћен за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања. Општи колективни уговор (Сл.гласник РС, број 50/08) у члану 57. такође обавезује послодавца да представнику синдиката омогући одсуствовање са рада ради предузимања синдикалних активности, али не предвиђа право на изворно право из радног односа. Уставни суд сматра да се односно право може уподобити корпусу других права у контексту члана 8. Закона о раду, посебно имајући у виду да су синдикалне активности у функцији заштите групних и појединачних права и интереса запослених (члан 6. Закона о раду). У прилог тези о законитости оспорене одредбе Посебног колективног уговора Уставни суд указује да се колективни уговори закључују на основу постигнутог споразума синдиката и послодавца, што даље значи да учесници у закључивању колективног уговора аутономно решавају сва питања везана за права, обавезе и одговорности запослених, као и питања везана, као и питања везана за међусобне односе учесника колективног преговарања, укључујући и питање одређивања увећане зараде синдикалних представника на начин како је то регулисано у оспореном колективном уговору. Оспореним одредбама Посебног колективног уговора се такође по оцени Уставног суда, не повређују уставни принцип о забрани дискриминације из члана 21. Устава и одредбе чл.18. и 19. Закона о раду, из разлога што се овим одредбама не ускраћују права осталим синдикатима који нису репрезентативни, односно који нису учесници у закључивању колективног уговора да своје међусобне односе са послодавцем уређују појединачним колективним уговорима како је то прописано чланом 247. Закона.

Из наведених разлога, Уставни суд је оценио сагласним са Уставом и законом одредбе члана 55. Посебног колективног уговора из 2009. године.

2. У одговору Министарства просвете, поводом оспоравања члана 55. важећег Посебног колективног уговора изражено је мишљење да су оспорене одредбе у складу са Законом о раду, обзиром на то да је питање зарада синдикалних представника ствар међусобних односа учесника у закључивању колективног уговора, чиме се не дира у право осталих синдиката који нису репрезентативни, односно који

нису учесници у закључивању колективног уговора, да своје међусобне односе уреде колективним уговором закљученим са послодавцем сагласно члану 247. Закона о раду. Када је у питању одредба члана 38. раније важећег Посебног колективног уговора, **у одговору се наводи да је оспорена одредба сагласна одредби члана 8.став 2. Закона о раду којом је прописано да се општим актом и уговором о раду могу утврдити већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом**, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено. Такође је оспорена одредба сагласна и са одредбом члана 22.став 2. Закона о раду којом је предвиђено да се одредбе општег акта које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља не сматрају дискриминацијом. По мишљењу даваоца одговора оспорена одредба овог колективног уговора је сагласна и са одредбама члана 12.ст.2 до 4. Закона о раду којима је гарантовано право запосленој жени на посебну заштиту за време трудноће и порођаја као и право запосленог на посебну заштиту ради неге детета и права инвалида на посебну заштиту.

- 3. Према члану 55. Посебног колективног уговора послодавац је у обавези да председнику синдикалне организације у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%, а председник синдикалне организације која припада синдикату потписнику овог уговора у коју је учлањено мање од 50% запослених има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.**
- 4. На основу изложеног, следи да председници синдиката, који нису потписници ПКУ, могу остварити своја права само кроз ослобађање дела радних обавеза, сходно одредбама члана 211. Закона о раду.**