

ТУМАЧЕЊЕ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ОСНОВНЕ И СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ДОМОВЕ УЧЕНИКА

ТУМАЧЕЊЕ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ОСНОВНЕ И СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ДОМОВЕ УЧЕНИКА

Брошура за чланове Синдиката образовања Србије

Издавач:

Синдикат образовања Србије
Београд
Дечанска 14/VI

За издавача:

Мр. Валентина Илић

Уредник:

Борка Вишнић

Приредила:

Николина Маљковић

Компјутерска обрада и штампа:

„Сигнета“, Београд

Тираж:

700 примерака

Брошура је штампана уз финансијску подршку
шведског синдиката образовања Lararforbundet



СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

ТУМАЧЕЊЕ ПОСЕБНОГ
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ОСНОВНЕ И СРЕДЊЕ ШКОЛЕ
И ДОМОВЕ УЧЕНИКА

Брошура за чланове
Синдиката образовања Србије

Београд
2016.

ПРЕДГОВОР

Чланом 62. Посебног колективног Уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика прописано је да се уговорне стране обавезују да ће овај уговор примењивати у „доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања“. Тумачење овог Уговора поверено је Комисији, коју чине по један представник репрезентативних синдиката, потписника ПКУ и по један представник миистарства надлежног за послове образовања, миистарства надлежног за послове рада, миистарства државне управе и локалне самоуправа и миистарства надлежног за послове финансија.

Након годину и по дана рада и четрнаест одржаних седница, Комисија је консензусом (односно, једногласно) донела одлуке, ставове и мишљења којима се тумачи колективни уговор и дају практична решења која запосленима у образовању помажу у остваривању права утврђених колективним уговором.

У брошури која је намењена свим члановима Синдиката образовања Србије али и другим запосленима у образовању, наћи ћете оговоре на питања са којима су се суочили запослени у остваривању својих права, текст Посебног колективног уговора за основне и средње школе и домове ученика, као и корисне податке о институцијама и појединцима који додатно могу да буду од помоћи свим запослеима. Ради једноставнијег сналажења корисника у тумачењима, одлуке су груписане и систематизоване према члановима ПКУ на које се односе, тако да могу лакше да се користе.

Поред, за све запослене у последњих неколико година најважније теме – бодовање за могућу листу технолошких вишкова, у тумачењима се налазе и друга, по положај запослених важна питања: у вези са запошљавањем, преузимањем, остаривањем права на јубиларну награду, као и друга појашњења одредби колективног уговора.

Пошто су потписници колективног уговора једини овлашћени за аутентично тумачење, рад Комисије за тумачење ПКУ је, уз све тешкоће које су пратиле њен рад, драгоцен допринос подизању нивоа социјалног дијалога и преговарања репрезентативних синди-

ката са представницима послодаваца, односно ресорних министарстава. Тиме се квалитетније уређују питања остваривања права запослених која им гарантује колективни Уговор и до нивоа општости усвајања решења о појединачним случајевима које намеће свакодневни рад и живот у образовању. Усвојена решења такође ће бити и основ за предлоге нових одредаба које је потребно уградити у колективни уговор када истекне важност овом уговору (марта 2018).

Резултати рада Комисије су у великој мери допринели усаглашеном деловању у образовним институцијама, усвајањем одређених норма понашања и одлучивања, којима се онемогућава произвољно тумачење одређених одредби и манипулације код остваривања права запослених.

Кроз рад Комисије синдикати образовања су допринели квалитетним одговорима на животне ситуације запослених, а заједнички рад синдиката са представницима послодаваца остваривају основне улоге синдиката у друштву.

Овакав начин рада и деловања синдиката може да буде и смерница другим гранским синдикатима у остваривању права из колективних уговора.

Поносимо смо на чињеницу да је иницијатива за овакав озбиљан и стручан приступ у ефикаснијем коришћењу права стечених колективним преговарањем и потписаним колективним уговором потекла из Синдиката образовања Србије, почев од предлога да се формирање Комисије регулише Колективним уговором, до практичног рада, озбиљног и савесног приступа у тумачењу права из ПКУ у свакодневној пракси. Приређивачи овог приручника, правна саветница Николина Маљковић, као и Лидија Ђурановић, секретар Дома ученика „Јелица Миловановић“ су својим радом у Комисији и свакодневним правним саветовањем чланова нашег синдиката, допринеле квалитету рада Комисије.

Овом брошуром, која ће се наћи у свим нашим синдикалним организацијама, чинимо доступним до сада усвојена решења свим основним и средњим школама и домовима ученика, са намером да им буду од велике користи у свакодневном раду.

Брошура је шрампана као део пројекта сарадње Синдиката образовања Србије и шведског синдиката *Läraforbundet*, који је препознао потребу што бољег информисања запослених о овим важним питањима као и за претходни колективни уговор, а све ради јачања капацитета нашег синдиката.

У Београду, октобра 2016.

Уредништво



ОДЛУКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ТУМАЧЕЊЕ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА УЧЕНИКА

На основу члана 62, става. 2 и 3. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. Гласник РС“ број 21/15) министар просвете, науке и технолошког развоја донео је Решење о формирању Комисије за тумачење одредаба овог Уговора број: 119-01-109/2/2015-04 од 27.05.2015. и Решење бр.119-01-109/4/2015. од 25.11.2015. године у следећем саставу:

1. Наташа Ћирић, представник Министарства просвете, науке и технолошког развоја, председник Комисије (изабрани накнадно нови председници комисије, др Зоран Костић, а затим Снежана Марковић)
2. Данијела Рајковић, представник Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања,
3. Славица Манојловић, као и замене Наташа Завођа и Драгана Андоновска, представница Министарства финансија,
4. Бојана Потезица, представник Министарства државне управе и локалне самоуправе,
5. Ружица Тодић Брдарић, представник ГСПРС „Независност“
6. Лидија Ђурановић, представник Синдиката образовања Србије (од априла 2016. године заменила је Николина Маљковић, правна саветница),
7. Звонимир Јовић, представник Уније синдиката просветних радника Србије,
8. Милан Трбовић, представник радника у просвети Србије (замена Снежана Павловић)

Седницама у раду помажу државни службеници Министарства просвете, науке и технолошког развоја и то: Светлана Радошевић Бошкан, Мирјана Влаховић, Драгана Стојиљковић (замена Љиљана Ненадовић), Даница Штетин, Наташа Ћирић и мр Симо Поткоњак

Комисија је донела Пословник о раду којим је предвиђено да се одлуке о тумачењу појединих одредби Колективног уговора доносе искључиво консензусом односно једногласним доношењем одлука. Донете су Измене и допуне Пословника о раду Комисије за тумачење одредаба Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Комисија је прву седницу имала 17.04.2015. године и до краја септембра 2016. године је одржала четрнаест седница на којима је донела следеће одуке, ставове и мишљења:

Члан 5. и 6. (ПРЕУЗИМАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ)

1. Посебан колективни уговор у члану 5. став 5. прописује обавезу да школска управа редовно ажурира листе из става 1.овог члана током године, на основу података које достављају директори. Преузимање се врши према редоследу који је утрђен у ставу 3 овог члана Уговора. Претходни услов за остваривање из члана 5.става 3.тачка 2. Посебног колективног уговора јесте да листа буде ажурирана. Члан 5.Посебног колективног уговора одоси се на све запослене у школи.
2. Школска управа је у обавези да редовно ажурира листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба, као и листу слободних радних места на основу података који достављају директори установа.
Чланом 5. Посебног колективног уговора је предвиђено и достављање односно ажурирање листе запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом.
3. Сагласно члану 5. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика а с обзиром да се запослени не налази на листи технолошких вишкова у надлежној школској управи као запослени за чијим је радом делимично престала потреба, односно коме је смањен проценат радног времена,

такав запослени би могао бити преузет у школу из друге школске управе у којој постоји упражњено радно место за које испуњава услове само уколико је засновао радни однос са непуним радним временом а на листи технолошких вишкова те школске управе нема лица која би могла бити преузета по основу тачки 1,2 и 3 члана 5. Посебног колективног уговора.

4. У складу са чланом 5. ст. 4 и 5 Посебног колективног уговора утврђено је:

„Избор и пријем у радни однос а 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.

5. Преузимање запослених спроводи се на основу чл. 5 и 6. Посебног колективног уговора. По правилу се везује за листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба. Лице које се не налази на листи запослених за чијим је радом престала потреба није могуће преузети по основу члана 5. Посебног колективног уговора. Да би запослени могао бити преузет по основу чл.6. Посебног колективног уговора неопходна је сагласност свих страна у поступу преузимања.
6. Директор школе којем је престала дужност истеком мандата у складу са чл.64.став 1.и 2.Закона о основама система образовања и васпитања, остварује права као запослени за чијим је радом престала потреба. У складу са чланом 131.ст.1.и2.наведеног закона, ставља се на листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, а која се ажурира у току целе године у складу са чланом 5. Посебног колективног уговора.
7. У складу са чланом 5.став 3. Тачка 2. Посебног колективног уговора Запослени са непуним радним временом може повећати норму и може бити преузет уколико је већ испоштована тач.1 члана 5. став 3. Посебног колективног уговора.

8. Када установа прогласи одређеног запосленог за радником за чијим је радом престала потреба има обавезу да овог запосленог пријави надлежној школској управи ради омогућавања остваривања његовог преузимања. Чињеница да је одређено лице проглашено радником за чијим радом је престала потреба а да је пре обављао одређене послове, у овом случају послове административно-финансијског радника не представља препреку да исти буде преузет у другу школу као наставник музичког васпитања ако испуњава услове за то радно место и ако се на листама запослених не налазе запослени који су засновали радни однос на пословима музичког васпитања.
9. У складу са одредбама чл.5.Посебног колективног уговора као лице које је засновало радни однос на неодређено време са непуним нормом часова географије, могло би допунити норму часовима наставника који одлази у пензију тако што би директор распоредио часове тог предмета до навршене пуне норме, а под условом да се то лице налази на листи технолошких вишкова као лице које је засновало радни однос са непуним нормом и уколико на листи технолошких вишкова нема других лица која испуњавају услове за то радно место, а која су на листи технолошких вишкова као лица којима је смањена норма.
10. Школска управа је у обавези да ажурира листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба као и листу слободних радних места на основу података који достављају директори установа. Да би запослени могао бити преузет неопходно је да је евидентан као лице за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба, као и сагласност воља свих страна у поступку преузимања.

Чланом 5. Посебног колективног уговора дефинисан је редослед преузимања и у складу са наведеним одредбама лице које је засновало радни однос на неодређено време са непуним нормом часова наставника може допунити норму до пуне, у својој или другој установи, с тим да напомињемо да запослени који на лични захтев прекине рад-



ни однос у одређеној установи не пријављује се на листу запослени и не остварује наведена права.

11. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом имају право да се нађу на листи са које се може вршити преузимање а ако им се норма није смањила, у складу са чланом 5.став 3 тач. 2), 3) и 4) Посебног колективног уговора.

Запослени који се не налази на листи може бити преузет из друге устове споразумом директора, највише у проценту у којем је засновао радни одос и уколико на листи нема лица које имају право а преузимање сагласно члану 6.Посебног колективног уговора.

Скрећемо пажњу да је пријем у радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог регулисан чланом 132. Закона о основама ситема образовања и васпитања и да се под „одсутним запосленим“ не може сматрати лице које је преминуло, па се самим тим не може са другим лицем склопити уговор о раду на одређено време ради замене лице које је преминуло.

12. С обзиром да се бодовање запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба врши на основу уговора о раду и анекса уговора о раду, потребно је слободно радно место административно-финансијског радника попуни запослени административно-финансијски радник који је проглашен запосленим за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у складу са чланом 5.став 3. Посебног колективног уговора.

13. Чланом 6.став 2. Посебног колективног уговора прописано је да запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос. Наставник у радном односу на неодређено време са пуном нормом часова може да буде преузет из једне школе у другу на радно место које је упражњено и за које испуњава услове, под условом да је упражњено радно место пријављено надлежној школској управи, да се на листи технолошких вишкова не налазе лица која би могла бити преузета на то радно место, као

и да постоји сагласност установа између којих се врши преузимање и наставника који се преузима.

Члан 11. (ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД)

Чланом 11. Посебног колективног уговора прописано да је на захтев послодавца заполени дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом и то у случају:

- више силе,
- пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- обављања завршног и пријемног испита,
- замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу,
- извршавање других послова-када је неопходно да се у одређеном року зарши посао.

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

Имајући у виду наведено, директор школе је био у обавези да пре упућивања запосленог да заврши неодложан посао, у складу са законом и Посебним колективним уговором изда решење о разлозима и трајању прекорременог рада и налог за исплату додатка на на плату.

Члан 14. (ГОДИШЊИ ОДМОР)

Радно искуство из члана 14.став 2. тачка 3. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика подразумева радно искуство које особа стиче у радном односу (укупан радни стаж) и у исто се не рачуна стаж по основу обављања самосталне делатности.

Члан 16. (ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО)

Чланом 16. Посебног колективног уговора уређено је право на плаћено одсуство, те у складу са ставом 1. тачка 12) овог члана Посебног колективног уговора запослени има право на плаћено од-

суство ради учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана.

У складу са ставом 5. овог члана Посебног колективног уговора запослени може да остварује право на плаћено одсуство само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право.

Члан 26. (НАКНАДА ТРОШКОВА)

1. У погледу питања које се односи на накнаду трошкова, указујемо да је чланом 26. Посебног колективног уговора прописано ово право, с тим да је ставом 3. и 4. истог члана Посебног колективног уговора прописао да запослени има право на накнаду трошкова, између осталог, и за време проведено на службеном путу у земљи. Накнада свих трошкова исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачун, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Имајући у виду наведену норму запосленом се за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи исплаћује дневница за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Уколико је за време службеног пута у целости обезбеђена исхрана у том случају запослени нема право на накнаду трошкова исхране за време проведено на службеном путу.

Уколико је за време службеног пута делимично обезбеђена исхрана, у том случају запослени има право на разлику трошкова исхране за време проведено на службеном путу, односно од цене обезбеђене исхране до висине од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Што се тиче накнаде трошкова смештаја, односно ноћења и трошкова превоза, запослени на исте нема право јер су исти обезбеђени.

2. Посебним колективним уговором није посебно дефинисано значење термина превозна карта, већ је предвиђено да запослени има право на накнаду трошкова за одлазак и одлазак са рада, што подразумева висину цене превозне карте, било појединачне или месечне, као и перонске карте која се сматра саставним делом трошкова превоза. Дакле Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати трошкове за долазак и одласак са рада.
3. Послодавац је дужан да запосленом исплати трошкове превоза у складу са чланом 26. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.
4. За реме проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Члан 27. (ОТПРЕМНИНА)

Чланом 27. Посебног колективног уговора прописано је да је послодавац дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради остваривања права на пензију. Запослени има право на отпремнину у смислу овог члана ако му је радни однос престао ради остаривања права на старосну, инвалидску или породичну пензију.

Члан 29. (СОЛИДАРНА ПОМОЋ)

1. Чланом 29. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора, прописано је да је послодавац дужан да запосленом по основу солидарности исплати помоћ у случају боловања дужег од три месеца у континуитету. Под боловањем, у смислу одредби Посебног колективног уговора подразумева се само одсуство са рада због привремене спречености за рад запосленог, а која је проузрокована болешћу,

повредом ван рада, повредом на раду, професионалном болешћу и одржавањем трудноће.

2. У члану 29. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора прописао је да је послодавац дужан да по основу солидарне помоћи исплати помоћ запосленом у случају болести дуже од три месеца у континуитету у висини једне просечне плате једном у календарској години. У складу са чланом 29. ставом 1. тачком 3. Запослени који се налазио на боловању од 1. децембра 2014. године до 9. марта 2015. године има право на солидарну помоћ у висини једне просечне плате једном у току календарске 2015. године.

3. Чланом 29. став 2. Посебног колективног уговора прописано је да у случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима до неопрезивог износа, само код једног послодавца.

У складу са напред наведеним, захтев за исплату накнаде трошкова сахране се подноси установи/школи уз приложене рачуне, и исто се остарује преко установе у којој је запослени радио.

Исплата отпремнине у случају смрти запосленог није предвиђена Посебним колективним уговором.

Члан 31 . (ЈУБИЛАРНА НАГРАДА)

1. Имајући у виду да се јубиларна награда исплаћује запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу, запослени има право на исплату јубиларне награде за навршених 35 година рада у радном односу без обзира на то што их је навршио 5. фебруара 2015. године, а Посебан колективни уговор ступио на снагу 5. марта 2015. године.

2. Чланом 31. Посебног колективног уговора прописано је да је послодавац дужан да запосленом исплати јубиларну награду. Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, или 35 година рада оствареног у радном односу.

Уколико је запослени у години када је ступио на снагу Посебан колективни уговор (у 2015. години) навршио 35 годи-

на рада оствареног у радном односу, има право на исплату јубиларне награде.

3. Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу. Нема правног основа за исплату јубиларне награде запосленом који је навршио 35 година рада оствареног у радном односу у 2014.години. Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15) ступио је на снагу 5.марта 2015.године.
4. Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира да ли је радио са пуним или непуним радним временом.
5. У складу са чланом 31. став 2. Посебног колективног уговора, јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу, без обзира да ли су године рада остварене у установама у области образовања и васпитања или ван њих.
6. Посебним колективним уговором прописано је да се јубиларна награда исплаћује запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу.

Напомињемо да се радом у радном односу не сматра време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО, како и време обављања самосталне делатности, сагласно члану 31. став 3. Посебног колективног уговора.

Када је у питању остваривање права запосленог из радног односа, која се односе на право на исплату јубиларне награде, а која су везана за време проведено у радном односу, мишљења смо да се могу узети у обзир године рада оствареног у радном односу на територији бивших република СФРЈ које је запослени остварио до дана отцепљења те републике.

Члан 34. (БОДОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ)

1. Запосленом који је запослен са 100% радног времена а затим проглашен технолошким вишком за 15% норме не може се следеће године аутоматски вратити норма од 100% због рођења детета након бодовања, већ ће се та чињеница узети у обзир приликом следећег бодовања када ће он ући у рангирање са осталим наставницима истог предмета.
2. Бодују се сви наставници разредне наставе у радном односу на неодређено време који раде у наставни и у продуженом боравку, а наставник разредне наставе који ради у библиотеци уколико је засновао радни однос конкурсом на радном месту библиотекара и ради на тим пословима не бодује се.
Запослени коме мирује радни однос због упућивања на рад у иностранство не бодује се.
Запослени који је наставник разредне наставе, а конкурсом је засновао радни однос на радном месту библиотекара и ради на тим пословима не бодује се.
3. 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 у складу са уговором о раду на основу кога су засновали радни однос и анексом уговора о раду.
4. С обзиром на то да је чланом 59. став 14. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“ бр. 72/09, 52/11, 55/13 и 35/15 – аутентично тумачење) прописано да директору установе мирује радни однос за време првог изборног периода 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.
5. Код критеријума имовно стање предвиђено је да се узимају у обзир укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем обрачуну података републичког органа надлежног за послове статистике, а да се код бодовања имовног стања под породичним домаћинством сматрају брачни друг, деца и родитељи које

запослени издржава. Дакле, овај критеријум није ограничен временским периодима.

6. Одредбом члана 34. Посебног колективног уговора прописани су критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом.

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрема који су организовани у складу са стручним упуством Министарства о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени наведеним календаром. 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 целокупног рада оствареног у образовању.

Директор у име послодавца, доноси решење о распоређивању запослених у којем можете истаћи приговор у складу са одредбама Закона о основама система образовања и васпитања и изнети у ком делу су Ваша права повређена.

7. У поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у школи бодују се сви запослени који испуњавају услове радног места у складу са уговором о раду на основу кога су засновали радни однос и анексом уговора о раду.

8. Посебан колективни уговор не прави разлику у погледу категорије стручне стране или домаће литературе у којој је рад објављен, те се овај критеријум увек бодује са 1 бодом.

У погледу питања „да ли се годину дана рада на послу извођена вежби на факултету...под уговором са факултетом, бодује приликом утврђивања запосленог за чијим је радом престала потреба, Комисија сматра, да се овакав рад бодује само уколико се ради о раду у радном односу. Напомињемо да се у складу са члаом 34. тачка 1. Посебног колективног уговора, време проведено на раду по осову уговора о приременим и повременим пословима, о делу, стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописи-

ма ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.) као и за време обављања самосталне делатности не сматра се радом у радном односу.

У погледу питања „да ли се резултат остварен на такмичењима бодује по ученику или се из низа успеха а такмичењим издваја највећи успех једног ученика, Комисија сматра да се вреднује само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри.

У погледу питања „да ли се радни стаж стечен на месту наставника, али без дипломе, изједначава са радним стажом наставника који је најпре стекао диплому, па засновао радни однос у школи, Комисија сматра да, у складу са чл.32. тачка 1. Посебног колективног уговора, запосленом се приликом бодовања вреднује сака година рада оствареног у радном односу у установама образовања и васпитања, без обзира да ли је рад остварен са одговарајућим образовањем у школи.

9. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба прописани су чл. 32. Посебног колективног уговора.

Кад је реч о критеријуму који се односи на такмичења у обзир се узима резултат постигнут само на такмичењима и смотрама који су организовани у складу са стручним упутством Министарства о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени наведеним календаром. Приликом бодовања редују се најбољи (један) резултат остварен у току целокупног радан оствареног у образовању.

Кад је реч о критеријуму који се односи на педагошки допринос у раду, Посебан колективни уговор не прави разлику у погледу категорије стручне стране или домаће литературе у којој је рад објављен, те се овај критеријум увек бодује са 1 бодом.

Под објављеним радом из струке у стручној домаћој или страниј литератури сматрају се стручни чланци који су објављени у штампаној или електронској форми у стручној публикацији у складу са Упутством о каталогизацији публикација-CIP, за које је на почетној страни чланка из-

над наслова штампан одговарајући UDK број и који су независно и објективно класификовани у стручну област у текућој домаћој или страниј библиографији, и налази се у бази ISSN Online.

Када је реч о критеријуму који се односи на имовно стање у обзир се узимају укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем обрачуна података републичког органа надлежног за послове статистике а под породичним домаћинством сматрају се брачни друг и родитељи које запослени издржава. Да би запослени добио бодове по основу имовног стања потребно је да достави податке о укупним примањима домаћинства по члану домаћинства.

10. Уколико је такмичење у симулацији судског процеса организовано у складу са Стручним упутством Министарства о организовању такмичења и смотри ученика и утврђено календаром Министарства, у коме су учествовала као ментори ученика три наставника а чији су ученици освојили прво место у категорији најбољи бранилац, сва три запослена треба да добију по осам бодова.
11. У складу са одредбом члана 34. став 1. тачка 6. Посебног колективног уговора, тешка болест запосленој утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

У погледу питања „из ког периода мора бити конзилијарни налаз, да ли се односи на текућу годину, или може бити од пре две, три године, да ли запослени може поднети конзилијарни налаз ако је након тога болест отклоњена“, Комисија сматра да Школа процењује околност сваког конкретног случаја.

12. По основу такмичења, бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и остварио релевантне резултате. Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрама, који су организовани у складу са стручним упутством Министарства о организовању такмичења, која су утврђена календаром. Наставник се бодује уколико је уредно евидентиран као



ментор ученику који је на такмичењу остварио релевантне резултате.

13. 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 целокупног рада оствареног у образовању.

14. У поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у школи, бодују се сви запослени који испуњавају услове радног места у складу са уговором о раду на основу кога су засновали радни однос и анексом уговора о раду.

Када је реч о школи у којој се образовно-васпитни рад остварује и на српском и на румунском језику, у конкретној ситуацији бодују се сви наставници који испуњавају прописане услове за извођене наставе и других облика образовно-васпитног рада из предмета рачунарство и информатика, у складу са релевантним уговором, односно анексом уговора о раду запослених. Директор школе је одговоран за законитост и организацију рада школе, те и да се благовремено примене критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, у складу са чланом 34. Посебног колективног уговора. Контролу поступања школе у погледу спровођења прописа из области образовања врши просветни инспектор.

15. Педагошки допринос у раду као критеријум за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом је, између осталог, рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања, и то за аутора, сарадика а изради уџбеника – илустратора и рецензента. Аутор радне свеске за ученике и аутор приручника за наставнике, који су одобрени решењем министра, не бодују се у смислу чана 34. Тачка 4. Посебног колективног уговора.

16. Продужени боравак је посебан облик образовно-васпитног рада који изводе лица која испуњавају услове у погледу врсте образовања прописане одговарајућим правилником о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у основној школи, за обављање послова у разредној настави. Код примене критеријума такмичења, предвиђеног чланом 34. тачка 3. Посебног колективног уговора, бодују се сви наставници разредне наставе у радном односу на неодређено време који раде у настави и у продуженом боравку, јер је реч о истој категорији запослених у школи.

Напомиње се да у продуженом боравку ради наставник, а не васпитач који у школи може да реализује припремни предшколски програм и у таквом случају васпитач се не бодује заједно са наставником разредне наставе, већ се бодовање врши према пословима и прописаном степену и врсти образовања, одвојено за за те две различите категорије запослених у школи.

Код примене критеријума из члана 34. тачка 3. Посебног колективног уговора, такмичења се бодују само ако запослени који се бодују имају исте могућности учешћа на такмичењима.

Код примене критеријума из члана 34. тачка 4. Посебног колективног уговора педагошки допринос у раду, бодовање по основу ауторских семинара није предвиђено.

Члан 35. (РАНГ ЛИСТА)

На основу члана 35. Посебног колективног уговора, уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова на основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деца и то наведеним редоследом.

Да би запослени добио бодове по основу имовног стања потребно је да достави податке о укупним примањима домаћинства по члану домаћинства.

Уколико запослени то не учине, а остварили су исти број бодова директор установе сходно својим овлашћењима одлучује ко



од запослених остаје без дела нормe часова или постаје запослени за чијим је радом престала потреба.

Члан 36. (БОДОВАЊЕ – ДОНОШЕЊЕ РЕШЕЊА)

Приликом утврђивања престанка потребе за радом запослених, са пуним или непуним радним временом, бодују се запослени у складу са одредбама и по критеријумима прописаним Посебним колективним уговором, а у складу са уговором о раду или анексом уговора о раду. Законом о основама система образовања и васпитања прописано је, између осталог, да стручне послове у школи обављају стручни сарадници: психолог, педагог и библиотекар, а да зависно од потреба школе и програма који се остварује, додатну подршку и стручне послове може да обавља између осталих и социјални радник.

Правилником о програму свих облика рада стручних сарадника прописани су различити програми облика рада сваког од стручних сарадника. Иако се сви стручни сарадници у школи бодују, као и остали запослени, они се бодују заједно, јер је реч о различитим пословима који се обављају.

Чланом 6. Правилника о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност средњег образовања и васпитања прописано је да број извршилаца у школи на пословима стручних сарадника утврђује се на основу броју одељења, група или класа.

Уколико је у школи, применом овог правилника, дошло до смањења потребе за стручним сарадницима имајући у виду проценат њиховог радног ангажовања у односу на број, односно норму коју сада имају стручни сарадници, директор школе је дужан да предузме мере и усклади број извршилаца са наведеним правилником, поштујући остале прописе.

Члан 37. (МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ)

Када установа прогласи одређеног запосленог за радником за чијим радом је престала потреба, има обавезу да овог запосленог пријави надлежној школској управи ради омогућавања остваривања његовог права за преузимање. Чињеница да је одређено лице проглашено радником за чијим радом је престала потреба, а да је пре тога обављао одређене послове, у овом случају посло-

ве књижничара, не представља препреку да исти буде преузет у другу школу на радно место за које испуњава услове и само ако се на листи не налазе запослени који су радни однос засновали на тим пословима, у конкретном случају на пословима шефа рачуноводств, библиотекара или наставника економске групе предмета у средњој школи.

Члан 38. („ЗАШТИЋЕНЕ КАТЕГОРИЈЕ“)

1. Ако најмањи број бодова има запослени који је нпр. самохрани родитељ, а он не да сагласност да му престане радни однос, тај запослени остаје у радном односу али остаје нераспоређен о чему се доноси одговарајуће решење.

Ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова, за чијим радом је престала потреба не може престати радни однос без његове сагласности, односно тај запослени може бити проглашен за радника за чијим је радом престала потреба, али му не може престати радни однос без његове сагласности, уколико школа није могла да му обезбеди ниједно од права утврђених као мере запошљавања из члана 37. Посебног колективног уговора, а све док постоје разлози због којих су заштићени.

2. У погледу питања које се односи на одребе члана 38. став 1. и 2. Посебног колективног уговора прописано је да радни однос запосленом, за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности ако је запослени самохрани родитељ. 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. У погледу питања да ли се самохрани родитељ изузима са бодовне листе, у случају вишка запослених и шта је неопходно од докумената приложити као доказ, ова материја је уређена одредбом чл.34. Посебног колективног уговора. Самохрани родитељ се бодује, уз обавезу да достави поребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала пот-

реба, с тим да му без његове сагласности не може престати радни однос.

3. Категорија запослених из чл.38.и 60. Посебног колективног уговора ужива заштиту прописану одредбама Посебног колективног уговора и без њихове сагласности не може им престати радни однос док год постоје разлози због којих су заштићени.
4. Запослени који се налазе на породилском одсуству и одсуству са рада ради неге детета, као и запослени наведени у чл. 38. Посебног колективног уговора бодују се у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, али без њихове сагласности не може им престати радни однос док постоје разлози због којих су заштићени.

Запослени наведени у чл.38. Посебног колективног уговора за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба се упућују а листу школске управе са које могу бити преузети.

Члан 54. (ТЕХНИЧКО-ПРОСТОРНИ УСЛОВИ)

У складу са чланом 54. став 2. Посебног колективног уговора, послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања, без права одлучивања, и у том смислу је дужан да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

Члан 56. (ПРАВА СИНДИКАЛНИХ ПРЕДСТАВНИКА)

1. Чланом 56. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“ број 21/15) прописано је да је послодавац дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%. Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање



од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану плату до 12%. Увећање се врши према плати запосленог зависно од тога да ли је радно ангажован са пуним, односно непуним радним временом.

2. Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика који су потписани представници ГСПРС, „Независност“ и Синдиката образовања Србије са једне стране и Влада Републике Србије, с друге стране објављен је у „Службеном гласнику РС“ број 21/15, почео је да се примењује 5.3.2015.године, а дана 24.04.2015.године овом Посебном колективном уговору приступили су и представници репрезентативних синдиката Уније просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије.

У складу са чланом 56. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15, у даљем тексту: Посебан колективни уговор), прописано је да је послодавац дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%. Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану плату до 12%.

3. Чланом 56. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15) прописано је да је Послодавац дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.



Према томе, уколико је председник, односно повереник окружног, односно регионалног, градског покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Репбуике, потписнику овог уговора, председник и репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, он не може бити и плаћен и за обављање функције председника синдиката у установи.

Члан 60. (ПРАВА СИНДИКАЛНИХ ПРЕДСТАВНИКА)

1. У вези са давањем мишљења из члана 60. Посебног колективног уговора указујемо да је истим прописано да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом.
2. Члан 60. Посебног колективног уговора односи се, између осталог, и на председника синдикалне организације у установи без обзира да ли такво лице припада наставном или ненаставном особљу.
Уколико се не ради о заштићеном запосленом на основу чл.60. Посебног колективног уговора и запослени из редова ваннаставног особља се стављају на листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба.
3. Без обзира на поменути број чланова синдиката у синдикалним организацијама школе (48, односно 11), члан 60. Посебног колективног уговора односи се на оба представника синдиката (уколико су оба представници једног од репрезентативних синдиката).

4. Категорија запослених из чл.38. и 60. Посебног колективног уговора ужива заштиту прописану одредбама Посебног колективног уговора и без њихове сагласности не може им престати радни однос док год постоје разлози због којих су заштићени.

Члан 62. (ТУМАЧЕЊЕ ПКУ)

Комисија за тумачење Посебног колективног уговора за запослене у основних и средњим школама и домовима ученика која је формирана Решењем министра број:119-01-109/2/2015-04 од 27.05.2015.године овлашћена је да, у складу са чланом 62.став 2. Посебног колективног уговора даје тумачења Посебног колективног уговора, а чије се одлуке објављују на званичном сајту Министарства просвете, науке и технолошког развоја.

ВАЖЕЊЕ ПКУ

Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15) важи и за запослене у школама који нису чланови синдиката потписника наведеног Посебног колективног уговора, осим чланова бр. 56. и 60. Посебног колективног уговора који се односе на представнике репрезентативних синдиката, потписника овог уговора.

САГЛАСНОСТ КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА

Колективни уговор код послодавца мора бити у сагласности са Посебним колективним уговором.

(НЕ)НАДЛЕЖНОСТ КОМИСИЈЕ

1. Комисија није надлежна да даје тумачење у вези са остваривањем права која су запослени имали према раније важећем Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.
2. Комисија није надлежна за давање мишљења о примени Закона о основма система образовања и васпитања, као ни Уредбе о поступку прибављања сагласности за ново за-



пошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Напомињемо да је питање преузимања запослених регулисано чл.5. и 6. Посебног колективног уговора.

3. Комисија није надлежна да даје тумачење везано за Правилнике о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност средњег образовања, а који се примењује од 01.септембра 2015.године.
4. Комисија није надлежна да даје тумачења у вези са остваривањем права из 2011. године.
5. Комисија није надлежна да даје тумачења која се односе на дефинисање датума у решењима о платама синдикалних представника.



Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика

Посебан колективни уговор је објављен у „Службеном гласнику РС”, бр. 21/2015 од 25.2.2015. године, а ступио је на снагу 5.3.2015.

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у основним школама, средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: запослени) којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

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.

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 запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и листу слободних радних места, 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 утврђују листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. Са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос;
2. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;
3. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територију надлежне школске управе;
4. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

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 ст. 1. и 2. овог члана, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података које достављају директори установа.



Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на листу запослених из става 1. овога члана.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из ст. 1. и 2. овог члана. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

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

Одредбе овог члана не примењују се на запослене у домовима ученика.

Члан 6.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

Члан 7.

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

2. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 8.

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 9.

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 10.

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. Прековремени рад

Члан 11.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, 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.



3.4. 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.

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) склапање брака детета – 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице – 1 радни дан,
- 5) усвајања детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) елементарне непогоде – 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 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.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису наведени и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може да остварује правно на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до три године,
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању (“Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечење члана уже породице,
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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



III. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. ВИСИНА ОСНОВИЦЕ

Члан 18.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Уговорне стране у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Члан 19.

Уговорне стране обавезују се да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

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 основна 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, основна 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. ДОДАТАК 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, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) за прековремени рад – 26% од основице,
- 4) по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

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

У случајевима рада преко пуне 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.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из про-



писа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

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 висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

- 1) стручног усавшавања,
- 2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, 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 плате у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,

- 2) у висини 100% просечне плата у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 25.

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

6. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 26.

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 није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

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

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за време проведено на службеном путу у земљи,
- 2) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време provedeno на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

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

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

7. ОТПРЕМНИНА

Члан 27.

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

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

8. УВЕЋАЊЕ ПЛАТЕ ИЗ СОПСТВЕНИХ ПРИХОДА

Члан 28.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине 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 29.

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 плате,
- 3) боловања дужег од три месеца у континуитету – у висини једне просечне плате једном у календарској години,
- 4) у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања – у висини једне просечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

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 запосленог.

10. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.



11. ЈУБИЛАРНА НАГРАДА

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом 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,
- 4) две просечне плате – за 35 година рада проведених у радном односу.

Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 29. став 3. овог уговора.

12. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 32.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

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

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката,

обезбеди деци запослених до 11 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 33.

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 34.

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.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

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.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

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/регионално, 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 смотру:
 - 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.

По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и који је остварио релевантне резултате.

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.

Вреднује се само један 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 целокупног рада оствареног у образовању.

4. педагошки допринос у раду:

- 1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:
 - 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.

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

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.

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.

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

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.

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.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, будује се са нула бодова.

Члан 35.

На основу критеријума из члана 34. 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.

Члан 36.

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.

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

2. МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Члан 37.

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.

Члан 38.

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, заступа нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 39.

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.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата 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 40.

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 41.

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

Члан 42.

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 43.

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 44.

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 45.

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 46.

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 47.

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 48.

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 49.

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

Организовање синдиката

Члан 50.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују 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 51.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 52.

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, по-средством 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 (штрај-качки фонд, фонд солидарности и сл.),
 - 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном ру-ководству.
2. Техничко-просторни услови

Члан 53.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обез-беди техничко-просторне услове и приступ подацима и информа-цијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући прос-тор за одржавање синдикалних састанака,
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других тех-ничких средстава и опреме,
- 3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне ак-тивности, а у време штрајка и на другим местима по одлу-ци синдиката.

Члан 54.

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 55.

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 56.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

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

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

Члан 57.

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 58.

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.

Члан 59.

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, уз приложен позив синдиката.

Члан 60.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подруж-



нице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 61.

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 62.

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, министарства надлежног за послове финансија и министарства надлежног за послове државне управе.

Комисија свој рад уређује пословником.

Члан 63.

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, као и да приступе преговорима о пред-



ложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

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

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу, 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 64.

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

Члан 65.

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

Члан 66.

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

Број 110-00-334/2014-01

У Београду, 18. фебруара 2015. године

За Владу
Министар просвете, науке и технолошког развоја,
др **Срђан Вербић**, с.р.

За Синдикат образовања Србије,
Радомир Шојановић, с.р.

За ГСПРС Независност,
проф. др **Томислав Живановић**,





КОРИСНЕ АДРЕСЕ:

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ
11 000 Београд, Дечанска 14/VI

Телефон/факс: 011/32 33 229
E-mail: obrazovanje@sindikat.rs

Председница мр Валентина Илић
Телефон: 011/32 33 229

Секретар: Миодраг Камперелић
Телефон: 011 / 32 38 764

Правна саветница: Николина Маљковић
Телефон: 011/33 35 105
E-mail: nikolina@sindikat.rs
web strana: www.sind-obr.org.rs

МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ
И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА
Секретаријат министарства

Секретар Министарства: Жељка Кнежевић
Адреса: Немањина 24, Ц крило, спрат V, соба 9
Телефон: 011/3616-600, 011/363-1257
E-pošta: zeljka.knezevic@mpn.gov.rs



ОДЕЉЕЊЕ ЗА ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ
У УСТАНОВАМА ПРЕДШКОЛСКОГ, ОСНОВНОГ,
СРЕДЊЕГ И ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА И НАУКЕ

Помоћник министра: Богољуб Лазаревић

Адреса: Захумска 14, спрат IIа, соба 214

Телефон: 011/2404-384,

011/2401-143 и 011/2401-911 локал 238 и 212

Е-пошта: bogoljub.lazarevic@mpn.gov.rs

Референт: Тијана Тадић

Е-пошта: tijana.tadic@mpn.gov.rs



CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд