

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

На основу члана 62. став 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. године и Решењем број: 119-01-109/4/2015-04 од 25.11.2015. године у следећем саставу:

1. **Наташа Ћирић**, представник Министарства просвете, науке и технолошког развоја, председник Комисије,
2. **Данијела Рајковић**, представник Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања,
3. **Славица Манојловић**, као и замене **Наташа Завођа** и **Драгана Андоновска**, представници Министарства финансија,
4. **Бојана Потезица**, представник Министарства државне управе и локалне самоуправе,
5. **Ружица Тодић Брдарих**, представник ГСПРС „Независност“,
6. **Лидија Ђурановић**, представник Синдиката образовања Србије,
7. **Звонимир Јовић**, представник Уније синдиката просветних радника Србије,
8. **Милан Трбовић**, представник Синдикат радника у просвети Србије.

Седници у раду помажу државни службеници Министарства просвете, науке и технолошког развоја и то: Светлана Радошевић Бокшан, 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, а на Седмој седници усвојен пречишћен текст Пословника о раду Комисије.

Комисија је на седници одржаној дана 17.12.2015. године донела следеће одлуке:

Члан 5. и 6. Посебног колективног уговора – листе, преузимање

1. *"Школска управа је у обавези да редовно ажурира листу запослених за чијим је радом 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 евидентиран 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 радни однос у одређеној установи не пријављује се на листу запослених и не остварује наведена права."

2. „Уколико бисте постали технолошки вишак као библиотекар Ви бисте били на листи технолошких вишкова надлежне школске управе као лице за чијим је радом престала потреба и према одредбама члана 5. Посебног колективног уговора могли бисте бити преузети у другу установу на радно место библиотекара уколико се укаже слободно радно место. На радно место наставника разредне наставе могли бисте бити преузети само уколико на листи технолошких вишкова нема лица која би могла бити преузета на такво радно место, а која су се нашла на листи технолошких вишкова као наставници разредне наставе.“
3. „Преузимање запослених спроводи се на основу чл. 5. и 6. Посебног колективног уговора, по редоследу који је утврђен у члану 5. став 3. Посебног колективног уговора и 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 на основу члана 6. Посебног колективног уговора неопходна је сагласност воља свих страна у поступку преузимања. Преузимање на основу члана 6. Посебног колективног уговора може се извршити уколико није било могуће остварити преузимање по основу члана 5. Посебног колективног уговора.“
4. „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.“
5. „Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом имају право да се нађу на листи са које се може вршити преузимање и 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 установе споразумом директора, највише у проценту у којем је засновао радни однос и уколико на листи нема лица које имају право на 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 система 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 лица које је преминуло.“

- б. „С обзиром да се бодовање запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба врши на основу уговора о раду и анекса уговора о раду, потребно је да 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.“

Члан 29. Посебног колективног уговора – солидарна помоћ

“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 неопорезивог 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 остварује преко установе у којој је запослени радио.

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

Члан 34. и 35. Посебног колективног уговора – бодовање запослених, ранг листа

1. „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 извођење 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 благовремено примени критеријуме 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.“

2. „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. На основу критеријума из члана 34. Посебног колективног уговора сачињава се ранг листа према броју бодова, почев од највећег, а за запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова, сагласно члану 35. ст. 1. и 2. Посебног колективног уговора.

Смисао вредновања критеријума из члана 34. Посебног колективног уговора јесте да се у ситуацији када установа има више запослених на истим пословима (најмање два запослена), а постоји потреба за радом мањег броја запослених на тим пословима, на објективан, унапред прописани начин утврди запослени за чијим је радом престала потреба.

У ситуацији када установа има само једног запосленог на конкретним пословима/радном месту које се укида, односно када више не постоји потреба за радом на том радном месту, губи се смисао бодовања критеријума из члана 34. Посебног колективног уговора, с обзиром да нема ранг листе. Посебно, није целисходно да се од запосленог захтева да достави оне доказе који захтевају његово додатно ангажовање (о имовном стању, здравственом стању и сл.) у ситуацији када то не може променити унапред познату чињеницу да за радом тог запосленог престаје потреба.“

Члан 38. и 60. Посебног колективног уговора

„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.

Ненадлежност Комисије

“У погледу исплате плата, ова тематика није уређена Посебним колективним уговором.“

