

**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 у следећем саставу:

1. **др Зоран Костић**, помоћник министра за просвету, науку и технолошки развој, 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 Потежица**, представник Министарства државне управе и локалне самоуправе,
5. **Ружица Годић Брдарић**, 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 Тирић 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.

Комисија је прву седницу имала 17.4.2015. године, потом у проширеном саставу седницу 03.06.2015. године и у том саставу наставила са радом.

Закључно са трећом седницом одржаном дана 11. јуна 2015. године, донето је 30 одлука.

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

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 утврђен у ставу 3. овог члана Уговора. Претходни услов за остваривање права на преузимање из члана 5. става 3. тачка 2. Посебног колективног уговора јесте да листа буде ажурирана. Члан 5. Посебног колективног уговора односи се на све запослене у школи (седника од 03.06.2015. године).*
2. *"С обзиром да сте ангажовани на неодређено време у две установе, укупно са 100%, не налазите се на листи запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба.  
Из тих разлога преузимање није могуће спровести 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." (седница од 11.6.2015.)

3. "Директор школе којем је престала дужност истеком мандата у складу са чланом 64. став 1. и 2. Закона о основама система образовања и васпитања, остварује права као запослени за чијим радом је престала потреба. У складу са чланом 131. ст. 1. и 2. 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." (седница од 11.6.2015.)

#### **Члан 11. Посебног колективног уговора – прековремени рад**

"У погледу трећег питања које се односи на питање да ли се запосленом који је упућен на службени пут у нерадне дане исти сматра прековременим радом, указујемо да је чланом 11. Посебног колективног уговора прописано да је на захтев послодавца запослени 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,
- обављање 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 заврши посао.

Послодаваца 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.

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 прековременог рада и налог за исплату додатка на плату. " (седница од 11.6.2015.)

#### **Члан 16. и 59. Посебног колективног уговора - Право на плаћено ради учествовања на синдикалним активностима**

"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 одсуство 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.

Чланом 59. Посебног колективног уговора прописано је да је послодавац обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Имајући у виду чињеницу да именована није поднела захтев за плаћено одсуство ради учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. ради одобравања права уз достављање позива органа који

организује састанак, па да о истом директор одлучује, већ је у свом допису који носи датум 18.3.2015. године навела да је одређени дан (17.3.2015. године) "користила" као "слободан дан на основу Посебног колективног уговора за запослене у просвети, чл.16 тачка 12. за синдикалне активности", нису се стекли услови за одлучивање о праву на плаћено одсуство (седница од 3.6.2015.)

#### **Члан 26. Посебног колективног уговора – накнада трошкова**

1. „У погледу питања који 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 прописано да запослени има право на накнаду трошкова, између осталог, и за време проведено на службеном путу у земљи. Накнада ових 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 рачуну, 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." (седница од 11.6.2015.)

2. Посебним колективним уговором није посебно дефинисано значење термина превозна карта, већ је предвиђено да запослени има право на накнаду трошкова за долазак 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 одлазак са рада." (седница 11.6.2015.)

#### **Члан 29. Посебног колективног уговора – солидарна помоћ**

С обзиром на околност да именована потражује реализацију права из радног односа, а у тренутку подношења захтева за исплату солидарне помоћи именована није у радном односу, Комисија сматра да нема овлашћење да даје тумачење по овом питању, јер се Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15)

примењује на запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Уколико подносилац захтева за исплату солидарне помоћи сматра да су његова права повређена, може се обратити надлежном суду. (седница од 3.6.2015.)

#### **Члан 31. Посебног колективног уговора – 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.“ (седница од 11.6.2015)
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 година рада оствареног у радном односу, има право на исплату јубиларне награде.“ (седница 11.6.2015.)
3. „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.  
Запослени који у месецу фебруару 2015. године пуне 35 година рада оствареног у радном односу стичу право на исплату јубиларне награде.“ (седница од 11.6.2015.)
4. „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. (седница од 11.6.2015.)

#### **Члан 34. Посебног колективног уговора – бодовање запослених**

1. Запосленом који је запослен са 100% радног времена, а затим је 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.“ (седница од 11.6.2015.)
2. "Бодују се сви наставници разредне наставе у радном односу на неодређено време који раде у настави 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.  
Наставник коме мирује радни однос због упућивања на рад у иностранство се не бодује.

Запослени који је наставник разредне наставе, а конкурсом је засновао радни однос у школи на радном месту библиотекара и ради на тим пословима, не бодује се.“ (седница од 11.6.2015.)

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.” (седница од 11.6.2015.)
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, 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.” (седница од 11.6.2015.)
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.“ (седница 11.6.2015.)

#### **Члан 38. Посебног колективног уговора – "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 истој у установи, једном од брачних другова, за чијим је радом 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 мера запошљавања из члана 37. Посебног колективног уговора, а све док постоје разлози због којих су заштићени.“ (седница од 3.6.2015.)
2. „У погледу питања који се односи на одредбе 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 члана 34. Посебног колективног уговора. Самохрани родитељ се бодује, уз обавезу да достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, с тим да му без његове сагласности не може престати радни однос.“ (седница од 11.6.2015.)

3. „У погледу питања који се односи на одредбе члана 38. ст. 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 везаних за одредбе члана 38. ст. 1. и 2. радни однос Вам као самохраном родитељу не може престати без Ваше сагласности. Комисија није надлежна за могућност Вашег радног ангажовања.“ (седница од 11.6.2015.)

**Члан 54. Посебног колективног уговора – 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." (седница 11.6.2015.)

**Члан 56. Посебног колективног уговора – права синдикалних представника**

"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 месечну плату до 12%. Увећање се врши према плати запосленог зависно од тога да ли је радно ангажован са пуним, односно непуним радним временом." (седница од 11.6.2015.)

**Члан 60. Посебног колективног уговора – права синдикалних представника**

"Без обзира на поменути број чланова синдиката у синдикалним организацијама школе (48, односно 11), члан 60. Посебног колективног уговора односи се на оба председника синдиката." (седниц од 11.6.2015.)

**Важење ПКУ**

1. "Посебан колективног уговора 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 56. и 62. Посебног колективног уговора који се односе на представнике репрезентативних синдиката потписника овог уговора." (седница од 3.6.2015.)

2. „Комисија сматра да нема овлашћење да даје тумачење по овом питању, јер је именованој престао радни однос пре ступања на снагу Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15) односно пре 5.03.2015. године, а Уговор се односи на запослена лица у основним и средњим школама и домовима ученика. Уколико именована сматра да су њена права повређена, може се обратити надлежном суду.“ (седница од 11.6.2015.)

#### Сагласност колективних уговора

„Колективни уговор код послодавца мора бити у сагласности са Посебним колективним уговором.“ (седница 11.6.2015.)

#### (Не)надлежност Комисије

1. "Комисија није надлежна да даје тумачења 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." (седница од 3.6.2015.)
2. „Комисија није надлежна за давање мишљења о примени Закона о основама система образовања и васпитања, као ни Уредбе о поступку прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Напомињемо да је питање преузимања запослених регулисано чл. 5. и 6. Посебног колективног уговора."(седница од 3.6.2015., 11.6.2015.)