

**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 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 Ђирић 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 прву седницу имала 17.4.2015. године, потом у проширеном саставу седницу 03.06.2015. године и у том саставу наставила са радом. Одржано је седам седница, с тим да је Пета седница имала три заседања, а Седма два. Донето је преко 80 одлука које се редовно стављају на сајт Министарства.

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.)
4. "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.
Чланом 5. Посебног колективног уговора је предвиђено и достављање, односно ажурирање листе запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом.
Преузимање запослених се мора вршити редоследом наведеним у члану 5. Посебног колективног уговора.
У вашем случају преузимање пре 15. августа је могуће само ако није постојала могућност за примену чл. 5. става 3. тачке 1. и 2. Посебног колективног уговора." (седница од 22.6.2015.)
5. „Не би било препреке да за део радног времена будете распоређени на радно место наставника за које испуњавате услове и остатак радног времена обављате послове на радном месту библиотекара, уколико је дошло до смањења процента Вашег радног времена и уколико се налазите на листи запослених за чијим је радом делимично или потпуно престала потреба или сте радни однос засновали са непуним радним временом. Уколико то није случај, код попуњавања упражњеног радног места наставника предност има запослени са листе технолошких вишкова, у складу са чланом 5. ст. 1. и 3. Посебног колективног уговора.“ (седница од 22.6.2015.)
6. "Сагласно члану 5. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, а с обзиром на то да се налазите на листи технолошких вишкова у надлежној школској управи као запослена за чијим је радом делимично престала потреба, односно којој је смањен проценат радног времена, могли бисте бити преузети у школу из друге школске управе у којој постоји упражњено радно место за које испуњавате услове само уколико сте засновали радни однос са непуним радним временом и постоји сагласност

- школских управа, а на листи технолошких вишкова те школске управе нема лица која би могла бити преузета по основу тач. 1, 2. и 3. члана 5. Посебног колективног уговора.“ (седница од 7.7.2015.)
7. У складу са чланом 5. ст. 4. и 5. Посебног колективног уговора утврђено је:
„Избор и пријем у радни однос на основу конкурса, врши директор, под условом да се предходно 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.
Школска управа редовно ажурира листе из става 1 овог члана током године, на основу података које достављају директори установа.
Да би запослени могао бити преузет, неопходна је сагласност воља свих страна у поступку преузимања.“
У вези Вашег питања „које санкције школа сноси у случају да има потребу за пријем у радни однос, а не изврши преузимање запосленог који је технолошки вишак и који се налази на листи за преузимање“, Комисија сматра да нема овлашћења да даје тумачење у вези одредби које нису предмет ПКУ-а.“ (седница од 7.7.2015.)
8. „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 на основу члана 6. Посебног колективног уговора неопходна је сагласност воља свих страна у поступку преузимања.“ (седница од 31.8.2015.)
9. „У складу са чланом 5. став 3. тач. 2 Посебног колективног уговора, Вама као запосленом са непуним радним временом може се повећати норма и можете бити преузети уколико је већ предходно испоштована тач. 1 члана 5. став 3 Посебног колективног уговора.“ (седница од 18.9.2015.)
10. "Чланом 6. Посебног колективног уговора прописано је да се преузимање запослених 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.
Преузимање на основу члана 6. Посебног колективног уговора може се извршити уколико није било могуће остварити преузимање по основу члана 5. Посебног колективног уговора.
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 на основу члана 6. Посебног колективног уговора неопходна је сагласност воља свих страна у поступку преузимања.“ (седница од 28.9.2015.)

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 14. Посебног колективног уговора – 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." (седница од 31.8.2015.)

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., 22.6.2015.)

Што се тиче накнаде трошкова смештаја, односно ноћења и трошкова превоза, запослени на исте нема право јер су исти обезбеђени." (седница 22.6.2015.)

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.)*
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.“ (седница 7.7.2015.)*
4. *„За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дужије од 12 сати, пун износ дневнице.“ (седница 7.7.2015.)*

Члан 27. Посебног колективног уговора - 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 остваривања права на старосну, инвалидску или породичну пензију." (седница 18.9.2015.)

Члан 29. Посебног колективног уговора – солидарна помоћ

1. *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.)*
2. *“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 дужије од 3 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." (седница 22.6.2015.)*
3. *“У члану 29. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора прописано је да је послодавац дужан да по основу солидарне помоћи исплати помоћ запосленом случају болести дужије 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. “(седница од 28.9.2015.)

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.)*
- 5. „Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу, без обзира да ли је радио са пуним или непуним радним временом.“ (седница од 7.7.2015.)*
- 6. „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.
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, као и време обављања*

самосталне делатности, сагласно члану 31. став 3. Посебног колективног уговора.“ (седница од 28.9.2015.)

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.)*
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 смотрама који су организовани у складу са стручним упутством Министарства о организовању такмичења и смотре ученика и коју 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." (седница 22.6.2015.)

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." (седница 22.6.2015.)
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 бодије са 1 бодом.
У погледу питања „да ли се годину дана рада на послу извођења 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 чланом 34. тачка 1. Посебног колективног уговора, 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 не сматра радом у радном односу.
У погледу питања „да ли се резултат остварен на такмичењима бодује по ученику или се из низа успеха на такмичењима издваја само 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 чланом 34. тачка 1. Посебног колективног уговора, запосленом се приликом бодовања вреднује свака година рада оствареног у радном односу у установама образовања и васпитања, без обзира да ли је рад остварен са одговарајућим образовањем за рад у школи.“(седница 10.9.2015.)
9. „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.“(седница 10.9.2015.)
10. „У складу са одредбом члана 34. став 1. тачка 6. Посебног колективног уговора, 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.“

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 околности сваког конкретног случаја.“(седница 10.9.2015)

11. *"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 смотрема, 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 на такмичењу остварио релевантне резултате."* (седница 18.9.2015.)
12. *„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.“* (седница 18.9.2015.)
13. *„Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрема који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.“* (седница 18.9.2015.)
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 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 се благовремено примене 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.“* (седница 18.9.2015.)
15. *„Педагошки допринос у раду као критеријум за утврђивање запослених за чијим је радом 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, сарадника на 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 члана 34. тачка 4. Посебног колективног уговора.“* (седница 18.9.2015.)

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 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.“ (седница 28.9.2015.)

Члан 35. Посебног колективног уговора – 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 деце 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 норме часова или постаје запослени за чијим је радом престала потреба.”(седница 10.9.2015.)

Члан 36. Посебног колективног уговора – 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 не бодују заједно, јер је реч о различитим пословима које 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 броја 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 и остале прописе."(седница 28.9.2015.)

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

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 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.)*
2. *„Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика који су потписали представници ГСПРС “Независност” и Синдиката образовања Србије, с 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 месечну плату до 12%.“ (седница од 31.8.2015.)

Члан 60. Посебног колективног уговора – права синдикалних представника

1. "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." (седница од 11.6.2015.)
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 члана 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." (седница од 22.6.2015)

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.)*
- 3. "Комисија није надлежна да даје тумачење везано за Правилник о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност средњег образовања, а који ће се примењивати од 01. септембра 2015. године." (седница 22.6.2015.)*
- 4. „Комисија није надлежна да даје тумачења у вези са остваривањем права из 2011. године.“ (седница 7.7.2015.)*
- 5. "Комисија није надлежна да даје тумачења која се односе на дефинисање датума у решењима о платама синдикалних представника." (седница 28.9.2015.)*