

П Р И К А З
ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ
У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА УЧЕНИКА
(„Службени гласник РС“, број 123/2022.)

Репрезентативни синдикати у области просвете на нивоу Републике Србије: Синдикат образовања Србије, Грански синдикат просветних радника Србије „Независност“, Унија синдиката просветних радника Србије и Синдикат радника у просвети Србије и Влада Републике Србије, 21. октобра 2022. године, закључили су Посебан колективни уговор о изменама и допунама Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, који је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 123/2022 од 4.11.2022. године, а ступио је на снагу 12.11.2022. године (даље: **Измене и допуне**).

У Посебном колективном уговору за запослене у основни и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр. 21/15, 16/18, 8/19, 92/20 и 27/22, даље: **Колективни уговор**), допуњују се и мењају одредбе којима се уређује:

- 1) заснивање радног односа;
- 2) прековремени рад;
- 3) годишњи одмор;
- 4) плаћено и неплаћено одсуство;
- 5) накнада плате и накнада трошкова;
- 6) солидарна помоћ, јубиларна награда и друга примања;
- 7) критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом;
- 8) мере запошљавања;
- 9) организовање синдиката.

ПРИКАЗ ИЗМЕНА И ДОПУНА

У даљем тексту даћемо приказ измена и допуна Колективног уговора.

1) Заснивање радног односа

• **измене члана 5.**

Према изменама директор школе доставља надлежној школској управи:

- Листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду,

- Листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду и

- Листу слободних радних места,

и то, до 25. августа, односно пре почетка школске године (до сада до 15. августа). Наведене листе односе се на стање у текућој школској години и на стање у претходном периоду.

Такође је прецизиран редослед преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба: прво се преузима запослени из установе, ако постоје послови на које се може распоредити, затим са територије општине, града, надлежне школске управе и других школских управа.

Овим изменама је јасно уређен приоритет у преузимању запослених, чиме ће се смањити проблеми у пракси, који су се често јављали и због којих су се запослени, тзв. „технолошки вишкови“, често обраћали просветној инспекцији ради заштите својих права.

Измењеним одредбама члана 5. уређено је да се преузимање запослених врши током наставне године уз сагласност радне подгрупе.

Према сазнањима из медија, везано за наведену измену члана 5. синдикати су дали сугестије Министарству просвете да наставна година не траје исто за све разреде и да кровни закон у области образовања не предвиђа да се за преузимање технолошких вишкова тражи сагласност радне групе, те су сходно томе из ресорног министарства најавили да ће Колективни уговор бити измењен у скорије време.

Као и до сада, 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. члана 5. Према измењеним одредбама мишљење са даје у року од пет дана од дана пријема захтева (ранији рок је био 15 дана).

Важно је напоменути, да према изменама, које су последица усклађивања Колективног уговора са важећим законским прописима, листу:

- запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду,
- запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду и
- слободних радних места, утврђују, пре почетка школске године, радне подгрупе при надлежним школским управама.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на наведене листе запослених.

- **измене члана 6.**

Мења се рок за преузимање запослених из друге установе. Преузимање се може вршити тек после 25. августа (до сада је рок био после 15. августа).

2) Прековремени рад

- **допуне члана 11. тачка 3а**

На захтев послодавца, а на основи решења о разлозима и трајању прековременог рада и налога за исплату увећане плате у складу са законом, који се издају, пре почетка обављања прековременог рада, од стране послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, у случају, као и до сада:

- 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, и, по допуњеним одредбама, у случају,
- 3а) обављања завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре.

3) Годишњи одмор

- **допуне члана 15. став 2.**

Допуњеним одредбама уређује се да приликом доношења одлуке о распореду коришћења годишњег одмора за запосленог који има уговоре о раду у две или више

установа, установе морају ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запосленог на начин да га запослени користи истовремено у свакој установи.

Овим допунама решен је проблем, који се често јављао у пракси, да поједини послодавци, односно директори, нису увек усклађивали решења о коришћењу годишњег одмора запосленима који су радили у више школа, па су запослени користили годишњи одмор у различито време.

4) Плаћено и неплаћено одсуство:

- ***измене и допуне члан 16. (тач. 9), 11) и 12а))***

Прецизирани су случајеви када запослени има право на плаћено одсуство, однос ближе је уређен појам „елементарне непогоде“ и „коришћења рекреативног одмора“, тако да према изменама тачке 9) и 11), запослени има право на плаћено одсуство ради:

9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана,

11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана.

Додат је нови основ за плаћено одсуство запослених у трајању од два радна дана:

- 12а) у случају првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе.

- ***измене и допуне члана 17.***

Према измењеним одредбама директор више **није дужан, већ може** запосленом да омогући право на неплаћено одсуство.

Допунама члана 17. ближе су уређени услови и поступак за омогућавање права на коришћење запосленима неплаћеног одсуства: „Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.“

Такође је ближе уређен појам „члан уже породице“. Према измењеним одредбама члана 16. и 17. члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ. Ванбрачни друг и штићеник, као чланови уже породице, су новина у односу на раније одредбе Колективног уговора.

5) Накнада плате и накнада трошкова

- ***измене и допуне члана 24. став 2.***

Ново право које ће остваривати запослени јесте да у случају привремене спречености за рад која је проузрокована малигним обољењем имају право на накнаду плате за време одсуствовања са рада до 30 дана 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 (до сада је било у висини од 65 %).

- ***допуне члана 25.***

Прецизирана је одредба о накнади трошкова за долазак и одлазак са рада и додат је нови став:

„Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту, односно сличну релацију.“

Измењеним одредбама решена је дилема у пракси у случају кад нема званичног превозника, који обавља превоз на релацији коју користи запослени од куће до посла, као параметар за одређивање стварних трошкова узме се слична релација.

6) Солидарна помоћ, јубиларна награда и друга примања

• *измене и допуне члана 29.*

Према измењеном и допуњеном члану 29. став. 1. тач. 3 - 5. и ст. 2. послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ и у случају:

3) привремене спречености за рад дужег од три месеца у континуитету. Под привременом спречености за рад подразумева се само одсуство са рада које је проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу - у висини једне просечне плате једном у календарској години;

4) у случају набавке медицинских-техничких помагала која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног осигурања - у висини једне просечне плате;

5) рођења или усвојења детета запосленог - у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца.

Измењеним одредбама ближе се уређује појам „привремене спречености за рад дуже од три месеца у континуитету“ и уређује се нови додат основ за солидарну помоћ „у случају рођења или усвојења детета“, коју ће добијати запослени и то у висини једне месечне просечне плате без пореза и доприноса. Ово право ће имати жене, као и мушкарци који постану очеви, односно усвоје дете, а запослени су у основним и средњим школама или домовима ученика.

Новина је и да солидарну помоћ убудуће неће добијати труднице које су биле на боловању због одржавања трудноће.

• *допуне члана 31. ст. 2 и ст. 3. тачка 5)*

Запослени у основним и средњим школама и домовима ученика убудуће ће, по први пут, имати право на јубиларну награду и за 40 година рада оствареног у радном односу (до сада су имали право када наврше 10, 20, 30 и 35 година). Висина ове јубиларне награде износиће две и по просечне плате предвиђене Изменама и допунама.

• *измене члана 32.*

Према изменама послодавац може, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, да обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодни поклон за Нову годину. Раније су пригодни поклон за Нову годину добијала деца запослених до 11 година старости.

7) Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престалал потреба, са пуним или непуним радним временом

• *измене члана 34. тач. 3, тач. 5. и тач. 7. - број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости*

Критеријум за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом тач. 3. - такмичења вреднују се у бодовима на нов начин, и то: подтач. 2) број бодова за окружно/регионално, односно градско такмичење и смотру:

- за освојено прво место - 5 бодова,
- за освојено друго место - 4 бода,

- за освојено треће место - 3 бода;

подтач. 3) број бодова за републичко такмичење и смотре:

- за освојено прво место - 8 бодова,
- за освојено друго место - 7 бодова,
- за освојено треће место - 6 бодова.

Практично:

- повећан је број бодова за окружно/регионално, односно градско такмичење и смотре и то: за освојено прво место, уместо досадашња четири бода добијаће се пет; за освојено друго место уместо три бода добијаће се четири, а за треће место уместо два, запослени добија три бода;

- повећан је и број бодова за републичко такмичење и смотре и то: за освојено друго место, уместо досадашњих шест бодова на седам, а за освојено треће место уместо четири бода убудуће ће се добијати шест бодова.

Брисани су из члана 34. критеријуми бодовања: имовинско стање и број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости, ови критеријуми ће се убудуће узимати као корективни критеријуми уколико више запослених буде имало исти број бодова, што је уређено допуном члана 35.

- **измене и допуне члана 35. став. 3.**

Измењен и допуњен члан 35. став 3. сада гласи „Уколико више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:

1. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу или изнад 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;

2. 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.

- **измене и допуне члана 36.**

Изменама је уређено да решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, а не више орган управљања, на основу предлога комисије коју именује директор установе на предлог синдиката.

Уређен је и састав ове комисије која има најмање три члана, број чланова комисије је увек непаран, а обавезни члан комисије је секретар установе. Комисија утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 34. Колективног уговора.

8) Мере запошљавања

- ***измене члана 39.***

Уређено је да „Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.“

Више није експлицитно уређена могућност да се запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од утврђених права, у случају престанка радног односа, претходно врши исплата отпремнине, већ се измењеним одредбама указује, само на могућност престанка радног односа у складу са законом.

9) Организовање синдиката

- ***допуне члана 52. став 2.***

Послодавац може, посредством служби установе, по захтеву синдиката, поред обустава које је иначе дужан да врши члану синдиката без накнаде (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; врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива -штрајкачки фонд, фонд солидарности и слично; даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству), да врши и друге обуставе, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

23.11.2022. год.

Биљана Антић, дипл. правник