

ЗАПОСЛЕНИ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА (поступак утврђивања, критеријуми, права и статус запослених)

Поступак утврђивања запослених за чијим је радом престала потреба

Поступак за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, као и њихова права, за запослене у основним и средњим школама, уређује се одредбама члана 34. - 40. Посебног колективног уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр. 21/2015 и 16/2018, даље: **Колективни уговор**).

Наведени поступак спроводи се после завршетка наставне године како би се благовремено, односно до 15. августа текуће школске године, утврдили запослени за чијим радом је престала потреба у наредној школској години и листа доставила надлежној школској управи.

Посебно указујемо да, одредбе члана 153. став 1. и 5. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017 и 27/2018-др. закони, даље: **Закон**), којима је прописано, између осталог, да запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, остварује право на преузимање стављањем на листу са које се врши преузимање, треба тумачити тако, да се оне односе на све запослене у установи, који су у радном односу на неодређено време, а не само на наставнике, васпитаче и стручне сараднике.

Према цитираној одредби Закона, бодују се и запослени на неодређено време који су у тренутку бодовања на боловању.

Запослени на одређено време се не бодују. Примера ради, не бодује се запослени који је у установи у радном односу на одређено време ради замене одсутног запосленог којем мирује радни однос, као ни одсутни запослени кога он мења.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Одредбама члана 34. Колективног уговора прописано је седам критеријума за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, који се вреднују у бодовима и то:

1. Рад остварен у радном односу:

- за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,
- за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод.

Детаљно је дефинисано како се запосленом рачуна "година рада остварена у радном односу", односно 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.

Прецизирано је, да се не сматра радом у радном односу време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, уговора о делу, уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, уговора о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (на пример: рођење

трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности.

2. Образовање:

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању:

- 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;
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова;
- за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова;
- за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова;
- за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова;
- за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова.

3. Такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотреу:

- 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 смотреу:

- 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 смотреу:

- 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.

Одредбама Колективног уговора детаљно је дефинисан критеријум "такмичења" и начин његовог бодовања:

- 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 смотрема који су организовани у складу са стручним упутством министарства просвете, науке и технолошког развоја о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени календаром истог;
- 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 просвете, науке и технолошког развоја, 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);

Утврђено је да се за педагошки допринос раду бодови 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 "домаћинством" се сматрају: 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.

Ради лакше примене овог критеријума одредбама Колективног уговора дефинисано је да се тешка болест запосленог утврђује 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.

Јасно су дефинисани случајеви када се сматра да је дете на редовном школовању.

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.

Ради лакшег спровођења поступка за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, прописано је да се критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року бодује са нула бодова.

Колективни уговор не везује примену наведених критеријума за одређен број запослених за чијим је радом престала потреба. Тако да критеријуме прописане чланом 34. Колективног уговора директор установе је у обавези да примењује без обзира на чињеницу да ли престаје потреба за једним или више извршилаца, у ситуацији:

- када утврђује запосленог за чијим је радом престала потреба, односно који је остао нераспоређен,
- када утврђује статус запосленом у погледу рада са непуним радним временом, односно када постоји потреба да се запосленом само умањи проценат радног времена, тј. у случају делимичног престанка потребе за радом запосленог.

Сачињавање ранг - листе

На основу критеријума утврђених Колективним уговором сачињава се ранг листа свих запослених који обављају послове радног места на коме више не постоји потреба за једним или више извршиоца, односно на коме је утврђен вишак запослених (са пуним или непуним радним временом) и то према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени (један или више) 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.

То конкретно значи да ће се упоређивати бодови запослених са истим укупним бројем бодова, најпре по основу рада оствареног у радном односу, затим по основу образовања, па по основу такмичења, педагошког доприноса у раду и даље наведеним редоследом све док се не дође до критеријума по коме ти запослени имају различит број бодова, на основу којих ће се утврдити ко је од њих запослени за чијим је радом (у потпуности или делимично) престала потреба.

Доношење решења о престанку потребе за радом запосленог

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује школски одбор на предлог синдиката (чл. 36. ст. 1. Колективног уговора).

Комисија утврђује предлог запосленог за чијим радом је престала потреба на основу (ранг) листе која је сачињена према критеријумима за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, а који су прописани чланом 34. Колективног уговора.

На сачињену (ранг) листу запослени нема право приговора.

Међутим, уколико директор уочи неправилности у поступку утврђивања предлога запосленог за чијим радом је престала потреба и сачињавања ранг листе, дужан је да врати комисији утврђивање предлога на поновно поступање, сагласно члану 126. став 1. Закона којим је прописано да је директор одговоран за законитост рада установе.

Имајући у виду чињеницу да Колективним уговором није прецизирано ко сачињава (ранг) листу, као ни број чланова комисије, њен састав, начин одлучивања и друга питања значајна за рад комисије, мишљења смо да би ова питања требало регулисати општим актом школе.

Запослени има право на приговор школском одбору на решење директора којим се утврђује да је престала потреба за његовим радом, у року од 15 дана од дана достављања решења, на основу члана 168. став 1. Закона.

На основу коначног решења директора закључује се анекс уговора о раду.

Поступак по коначности решења о престанку потребе за радом запосленог

Када решење о престанку потребе за радом запосленог постане коначно, а пре почетка школске године, односно најкасније до 15. августа, директор школе **доставља листу 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.**

Начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката дужни су да пре почетка нове школске године (1. септембра) заједнички разматрају и утврде листу запослених из претходног става (чл. 5. ст. 2. Колективног уговора).

Пример из праксе:

Да ли наставник, који је једанпут проглашен технолошким вишком и буде преузет у другу школу, у тој школи може опет да буде проглашен технолошким вишком?

Одговор:

Уколико се стекну прописани услови запослени може бити оглашен као запослени за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом у школској години, при том је без значаја да ли је у претходном период већ имао наведени статус, односно био запослени за чијим је радом престала потреба.

Права запослених за чијим је радом престала потреба

Чланом 37. Колективног уговора прописане су **мере за запошљавање запослених** за чијим је радом престала потреба, које се могу применити у циљу збрињавања запослених који су остали нераспоређени и то:

- 1) распоређивање на друго радно место у установи;
- 2) распоређивање на радно место са непуним радним временом у установи;
- 3) преузимање на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- 4) упућивање на преквалификацију или доквалификацију.

Колективни уговор, одредбама члана 39. став 1. утврђује **могућност престанка радног односа 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, 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 којим се уређују та питања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених зарада, накнада зарада 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** (чл. 39. ст. 2. Колективног уговора).

Сходно наведеном, уговор о раду се не сме отказати пре него што решење којим је утврђено да је престала потреба за радом запосленог, односно да је он остао нераспоређен, постане коначно, нити пре исплате отпремнине.

Одредбама члана 38. Колективног уговора утврђује се коме **не може да престане радни однос без његове сагласности**, иако је утврђен као запослени за чијим је радом престала потреба и то:

- 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.

У складу са чланом 60. Колективног уговора директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити може на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом и то: председника синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикалног повереника, чланове органа синдиката, председника окружног, градског, покрајинског и републичког одбора.

Према Колективном уговору директор је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место (чл. 60. ст. 2. Колективног уговора).

Сходно наведеном, критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом, утврђени чланом 34. Колективног уговора, **примењују се и на тзв. "заштићене запослене" утврђене чланом 38. Колективног уговора**, што значи да се и они рангирају али не може да им престане радни однос у смислу члана 39. Колективног уговора, иако су утврђени као запослени за чијим је радом престала потреба.

Међутим, наведени критеријуми из члана 34. Колективног уговора не примењују се на запослене утврђене чланом 60. став 1. истог, односно они се не рангирају.

Статус запослених за чијим радом је престала потреба

Статус запослених за чијим радом је у потпуности престала потреба, који се сматрају нераспоређеним и запослених за чијим радом је делимично престала потреба, Закон регулише одредбама члана 153.

Према наведеном члану запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе и право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен. Ову накнаду плате нераспоређени запослени прима до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године. Запосленом који није преузет са листе у прописаном року престаје радни однос и он остварује право на отпремнину у складу са законом.

Значајно је указати да овај члан дефинише да запосленом, који без оправданог разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује само право на преузимање са листе и не остварује друга права, која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Међутим, и одредбе члана 206 став 2. Закона уређују статус запосленог, који је нераспоређен у смислу Закона, односно за чијим је радом у потпуности престала потреба, а није преузет са листе до 01. децембра 2017. године. Том запосленом је радни однос престао до 31.12.2017. године и он остварује право на отпремнину на начин прописан законом којим се уређује начин утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Може се закључити да је законодавац, иако то није изричито прописао, имао намеру да направи разлику између запослених који су имали статус нераспоређених до дана ступања на снагу Закона (на које се примењују одредбе члан 206.) и запослених који су статус нераспоређених стекли након ступања на снагу Закона, у ком случају ће се применити члан 153.

Пример из праксе:

Какав је статус запосленог у установи образовања који је упућен на рад код другог послодавца на одређено време пре 7. октобра 2017. године?

Одговор:

Лице које је пре 7. октобра 2017. године, као дана ступања на снагу новог Закона о основама система образовања и васпитања, установа упутила на рад код другог послодавца до краја школске 2017/2018. године, а које се, по повратку у матичну установу, у тој школи не може распоредити, односно за његовим радом је у потпуности престала потреба, од наредне школске године, односно од 01. септембра 2018. године, на његов статус се примењују одредбе члана 153. истог Закона.

јул 2018. год.

аутор: Биљана Антић, дипл. правник

ОДЛУКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ТУМАЧЕЊЕ ОДРЕДАБА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

На основу члана 62. ст. 2. и 3. Колективног уговора министар просвете, науке и технолошког развоја донео је решење о формирању Комисије за тумачење одредаба Колективног уговора број: 119-01-109/2/2015-04 од 27.5.2015. године (даље: **Комисија за ПКУ**), која своје одлуке објављује на званичном сајту Министарства просвете науке и технолошког развоја (даље: **Министарство**).

<http://www.mpn.gov.rs/poseban-kolektivni-ugovor-i-odluke-komisije/>

- **У вези са применом одредби чл. 34. Колективног уговора (бодовање запослених) Комисија за ПКУ донела је, између осталих, одлуке:**

(преузето са сајта Министарства)

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 ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - аутентично тумачење и 68/2015) 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 обрачуна 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 од 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 смотрема који су организовани у складу са стручним упутством 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." (седница од 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 од 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 бодује 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 од 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 од 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 од 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 је на такмичењу остварио релевантне резултате." (седница од 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 од 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 од 18.9.2015.)

14. "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 од 18.9.2015.)

15. "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 од 28.9.2015.)

16. "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 логопед.

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 основног образовања и васпитања прописано је да се број извршилаца у школи на пословима стручних сарадника утврђује на основу броја одељења.

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 од 28.9.2015.)

17. "Бодовање запослених врши се када има више запослених него што је потреба за њиховим радом. Директор, у складу са својим овлашћењима, поштујући позитивне прописе распоређује своје запослене, с тим да има ограничење да без прописане процедуре не може да, нити смањи, нити повећа норму/радно ангажовање запослених.

Не представља препреку да запослени који је обављао послове секретара установе буде преузет на послове наставника Устава и права грађана ако испуњава услове за то радно место и ако на листама запослених се не налази запослени који су радни однос засновали на радном месту наставника Устава и права грађана.

Уколико би се расподелом својих запослених појавио "вишак" норме/радног ангажовања исти се, у складу са одредбама Посебног колективног уговора, мора пријавити надлежној школској управи. Уколико има више запослених него норме/потребе за радним ангажовањем, бодују се запослени имајући у виду уговор о раду и анекс уговора о раду. Међусобно се не упоређују бодови запосленог секретара и наставника који предаје Устав и право грађана, без обзира на исто образовање које имају, јер је реч о различитим врстама послова (послови секретара и послови наставника)."

У складу са чланом 34. став 2. Посебног колективног уговора, време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавшавању, 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 се радом у радном односу." (седница 15.10.2015.)

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

Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији сви запослени имају могућност учешћа у такмичењу.

Уколико је републичко такмичење из анатомије и физиологије као и из прве помоћи организовано у складу са стручним упутством Министарства о организовању такмичења и смотри ученика и уколико су утврђени наведеним календаром, тада запослени који су ментори ученицима који су остварили релевантне резултате на такмичењима добијају бодове на начин како је то дефинисано у члану 34. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Приликом бодовања вреднује се резултат постигнут у највишем рангу такмичења и смотри.

Комисија није надлежна да врши бодовање појединачних случајева." (седница 15.10.2015.)

19. "Приликом бодовања такмичења у обзир се узимају резултати остварени у току целокупног рада у образовању. Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри, односно освојено највише место на сваком такмичењу или смотри." (седница 15.10.2015.)

20. "Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба прописани су чланом 34. Посебног колективног уговора. С обзиром на то да се Ваша питања односе на прецизирање неких од критеријума (такмичења, педагошки допринос у раду, имовно стање), указујемо на следеће:

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

Када 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 - ЦИП, за које је на почетној страни чланка изнад наслова штампан одговарајући УДК број и који су независно и објективно класификовани у стручну област у текућој домаћој или страниј библиографији, и налази се у бази ИССН Онлине.

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 брачни друг, деца 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.

За законитост и организацију рада школе одговоран је директор. Директор, у име послодавца, доноси решење о распоређивању запослених и на исто можете уложити приговор у складу са одредбама Закона о основама система образовања и васпитања и изнети у ком делу су Ваша права повређена." (седница 15.10.2015.)

21. "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." (седница 17.12.2015.)

22. "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." (седница 17. децембра 2015. године)

- **У вези са применом одредби чл. 35. Колективног уговора (ранг листа) Комисија за ПКУ донела је, између осталих, одлуке:**

"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 нормe часова или постаје запослени за чијим је радом престала потреба." (седница од 10.9.2015.)

- **У вези са применом одредби чл. 37. Колективног уговора (мере за запошљавање), чл. 38. („заштићене категорије“), чл. 60. (права синдикалних представника) Комисија за ПКУ донела је, између осталих, одлуке:**

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 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 које 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 које 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.)

4. "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.)

5. 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)

6. "У вези са давањем мишљења на члан 60. Посебног колективног уговора указујемо да је истим прописано да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоредивање на друге, мање плаћене послове, распоредивање 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." (седница 15.10.2015.)

7. "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 на 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 послове 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 пословима шефа рачуноводства, библиотекара или наставника економске групе предмета у средњој школи." (седница од 09.12.2015.)