

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ
У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА УЧЕНИКА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ
ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ

Члан 4.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

МИНИСТАР ОБРАЗУЈЕ ПОСЕБНУ РАДНУ ГРУПУ И РАДНЕ ПОДГРУПЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

КАДА РАДНА ПОДГРУПА ПРИ ШКОЛСКОЈ УПРАВИ УПУТИ ЗАПОСЛЕНОГ У УСТАНОВУ РАДИ ПРЕУЗИМАЊА, ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРИЛАГОДИ АКТ О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА ПОТРЕБАМА ПРЕУЗИМАЊА У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА КОЈИМА СУ ДЕФИНИСАНИ ВРСТА И СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ОСНОВНОЈ, СРЕДЊОЈ ШКОЛИ И ДОМУ УЧЕНИКА, КАО И ПРОПИСА КОЈИМ СЕ УТВРЂУЈЕ ПОПИС РАДНИХ МЕСТА, ЊИХОВИ ОПШТИ/ТИПИЧНИ ОПИСИ И ЗАХТЕВИ ЗА ЊИХОВО ОБАВЉАЊЕ У ОБЛАСТИ ПРОСВЕТЕ.

ОДРЕДБЕ ОВОГ ЧЛАНА НЕ ПРИМЕЊУЈУ СЕ НА ЗАПОСЛЕНЕ У ДОМОВИМА УЧЕНИКА.

Члан 5.

Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директори установа достављају надлежној школској управи:

- 1) Листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду;
- 2) Листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду;
- 3) Листу слободних радних места.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на листе запослених из става 1. овог члана.

Наведене листе осим послодавца потписују овлашћени представници репрезентативних синдиката школе.

Уколико листе нису потписане од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године, радне подгрупе при надлежним школским управама утврђују листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

- 1) На основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, са територије општине, града, надлежне школске управе и других школских управа;
- 2) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;
- 3) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе;
- 4) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама.

Школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података које достављају директори установа.

~~Министар образује посебну радну групу и радне подгрупе при свакој школској управи у складу са законом.~~

~~Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност радне подгрупе.~~

~~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. овог члана. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.~~

~~Рок за давање мишљења је пет дана од дана пријема захтева.~~

~~Одредбе овог члана не примењују се на запослене у домовима ученика.~~

ПРЕ ПОЧЕТКА ШКОЛСКЕ ГОДИНЕ, А НАЈКАСНИЈЕ ДО 25. АВГУСТА, ДИРЕКТОРИ УСТАНОВА ДОСТАВЉАЈУ НАДЛЕЖНОЈ ШКОЛСКОЈ УПРАВИ:

- 1) ЛИСТУ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ У ПОТПУНОСТИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА У ТЕКУЋОЈ ШКОЛСКОЈ ГОДИНИ И У ПРЕТХОДНОМ ПЕРИОДУ;
- 2) ЛИСТУ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ У ТЕКУЋОЈ ШКОЛСКОЈ ГОДИНИ И У ПРЕТХОДНОМ ПЕРИОДУ;
- 3) ЛИСТУ СЛОБОДНИХ РАДНИХ МЕСТА.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ НА ЛИЧНИ ЗАХТЕВ ПРЕКИНЕ РАДНИ ОДНОС У ОДРЕЂЕНОЈ УСТАНОВИ, КАО И ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ЈЕ ДОБИО ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ, НЕ ПРИЈАВЉУЈЕ СЕ НА ЛИСТЕ ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

НАВЕДЕНЕ ЛИСТЕ ОСИМ ПОСЛОДАВЦА ПОТПИСУЈУ ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДСТАВНИЦИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ШКОЛЕ.

УКОЛИКО ЛИСТЕ НИСУ ПОТПИСАНЕ ОД СТРАНЕ ОВЛАШЋЕНИХ ПРЕДСТАВНИКА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА, ДИРЕКТОР ЈЕ ДУЖАН ДА НА ЛИСТИ НАВЕДЕ РАЗЛОГЕ ЗБОГ КОЈИХ ТО НИЈЕ УЧИЊЕНО. ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДСТАВНИЦИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ОБАВЕШТАВАЈУ РАДНУ ПОДГРУПУ О РАЗЛОЗИМА ЗБОГ КОЈИХ НИСУ ПОТПИСАЛИ ЛИСТЕ.

ПРЕ ПОЧЕТКА ШКОЛСКЕ ГОДИНЕ, РАДНЕ ПОДГРУПЕ ПРИ НАДЛЕЖНИМ ШКОЛСКИМ УПРАВАМА УТВРЂУЈУ ЛИСТУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

ПРЕУЗИМАЊЕ СЕ ВРШИ СЛЕДЕЋИМ РЕДОСЛЕДОМ:

1) ПРЕУЗИМАЊЕМ ЗАПОСЛЕНИХ СА ЛИСТЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ РАДОМ ЈЕ У ПОТПУНОСТИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА СЛЕДЕЋИМ РЕДОМ: ИЗ УСТАНОВЕ, ОПШТИНЕ, ГРАДА, ШКОЛСКЕ УПРАВЕ, СУСЕДНИХ ШКОЛСКИХ УПРАВА, ОСТАЛИХ ШКОЛСКИХ УПРАВА;

2) ДОПУНОМ ДО ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАПОСЛЕНИМА КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ У ТОЈ УСТАНОВИ;

3) ПРЕУЗИМАЊЕМ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ У УСТАНОВАМА НА ТЕРИТОРИЈИ НАДЛЕЖНЕ ШКОЛСКЕ УПРАВЕ РАДИ ДОПУНЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА;

4) ПРЕУЗИМАЊЕМ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ИЗ ДРУГИХ ШКОЛСКИХ УПРАВА УЗ САГЛАСНОСТ РАДНИХ ПОДГРУПА ПРИ ШКОЛСКИМ УПРАВАМА РАДИ ДОПУНЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА;

5) ПРЕУЗИМАЊЕМ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, СА ПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ИАКО СЕ НЕ НАЛАЗЕ НА ЛИСТАМА ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ У ПОТПУНОСТИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА И ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ. РАДНЕ ПОДГРУПЕ, НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ, А НАКОН ИЛИ ИСТОВРЕМЕНОГ РЕШАВАЊА СТАТУСА/АНГАЖОВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ДЕЛИМИЧНО ИЛИ У ПОТПУНОСТИ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА И ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ ВРЕМЕНОМ, ДОНОСЕ ОДЛУКЕ ДА СЕ ИЗВРШИ ПРЕУЗИМАЊЕ У СМISЛУ „УКРУПЊАВАЊА НОРМИ“ И МАКСИМАЛНОГ АНГАЖОВАЊА НА ЈЕДНОМ РАДНОМ МЕСТУ У СКЛАДУ СА ВАЖЕЋИМ ПРОПИСИМА,

ВОДЕЋИ РАЧУНА О СМАЊЕЊУ ПУТНИХ ТРОШКОВА, СПЕЦИФИЧНОЈ ПОРОДИЧНОЈ СИТУАЦИЈИ И СЛИЧНО, УЗ ОБАВЕЗНО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ОПРАВДАНОСТИ, СЛЕДЕЋИМ РЕДОСЛЕДОМ:

(1) УКРУПЊАВАЊЕ НОРМЕ У УСТАНОВИ У КОЈОЈ ПОСТОЈИ УПРАЖЊЕНО РАДНО МЕСТО, А ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У ВИШЕ ШКОЛА ЈЕ ЗАПОСЛЕН И У ИСТОЈ;

(2) КАДА ПОСТОЈИ САГЛАСНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ О УЗАЈАМНОМ ПРЕЛАСКУ ИЗ ЈЕДНЕ У ДРУГУ ШКОЛУ, НА ИСТИМ РАДНИМ МЕСТИМА;

(3) КАДА СЕ УПРАЗНИ РАДНО МЕСТО И ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У ВИШЕ ШКОЛА ПОДНЕСЕ ЗАХТЕВ ЗА УКРУПЊАВАЊЕ НОРМЕ У ПРОЦЕНТУ У КОМЕ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ИЗВРШИ ПРЕУЗИМАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА ОСНОВУ ОДЛУКЕ РАДНЕ ПОДГРУПЕ.

ПО ИЗВРШЕНОМ ПРЕУЗИМАЊУ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА РАДНУ ПОДГРУПУ ОБАВЕСТИ У РОКУ ОД 2 ДАНА.

У СЛУЧАЈУ НЕИЗВРШЕНОГ ПРЕУЗИМАЊА РАДНА ПОДГРУПА ОБАВЕШТАВА ИНСПЕКЦИЈУ.

НА ОДЛУКУ РАДНЕ ПОДГРУПЕ МОЖЕ СЕ УЛОЖИТИ ПРИГОВОР РАДНОЈ ГРУПИ ЗА ПРАЋЕЊЕ АНГАЖОВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВАМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА У РОКУ ОД ТРИ ДАНА ОД ПРИЈЕМА ОДЛУКЕ. РОК ЗА ДАВАЊЕ МИШЉЕЊА ЈЕ 15 РАДНИХ ДАНА ОД ПРИЈЕМА ЗАХТЕВА.

ПРЕ РАСПИСИВАЊА КОНКУРСА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС, ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ У ОБАВЕЗИ ДА ПРИБАВИ МИШЉЕЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА УСТАНОВЕ. У СЛУЧАЈУ ДА ПОСТОЈИ НЕСАГЛАСНОСТ, НАДЛЕЖНА ЈЕ ШКОЛСКА УПРАВА И ИНСПЕКЦИЈА.

РОК ЗА ДАВАЊЕ МИШЉЕЊА ЈЕ ПЕТ РАДНИХ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЗАХТЕВА.

САГЛАСНОСТ ЗА РАСПИСИВАЊЕ КОНКУРСА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС, РАДНА ПОДГРУПА ДАЈЕ УКОЛИКО СУ ИСЦРПЉЕНЕ СВЕ МОГУЋНОСТИ ПРЕУЗИМАЊА.

ОДРЕДБЕ ОВОГ ЧЛАНА НЕ ПРИМЕЊУЈУ СЕ НА ЗАПОСЛЕНЕ У ДОМОВИМА УЧЕНИКА.

Члан 6.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 25. августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

ОДРЕДБЕ ОВОГ ЧЛАНА НЕ ПРИМЕЊУЈУ СЕ НА ЗАПОСЛЕНЕ У ДОМОВИМА УЧЕНИКА.

Члан 8.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе, ОДНОСНО БУЏЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

Уколико послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

Члан 11.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то у случају:

- 1) више силе,
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- 3) обављања завршног и пријемног испита,
- 3а) обављање завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре,
- 4) замене привремено одсутног запосленог до ~~пет радних дана~~ ТРИ РАДНА ДАНА у месецу,
- 5) извршавања других послова - када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац 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.

Члан 16.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) склапања брака - 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета - 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
- 5) усвајања детета - 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром – 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 12а) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана,
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) ЗАВРШАВАЊЕ СТУДИЈА ДРУГОГ И ТРЕЋЕГ СТЕПЕНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ ("СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РС", БР. 88/17, 73/18, 27/18-ДР.ЗАКОН, 67/19, 6/20-ДР.ЗАКОНИ, 11/21-АУТЕНТИЧНО ТУМАЧЕЊЕ, 67/21, 67/21-ДР.ЗАКОН И 76/23) ДО 5 ДАНА.
- 16) ВАНТЕЛЕСНЕ ОПЛОДЊЕ ИЛИ ИНСЕМИНАЦИЈЕ - ТРИ РАДНА ДАНА;
- 17) СМРТ КРВНОГ СРОДНИКА БЕЗ ОБРЗИРА НА СТЕПЕН КРВНОГ СРОДСТВА И ТАЗБИНСКОГ СРОДНИКА ДО ДРУГОГ СТЕПЕНЕ СРОДСТВА – ЈЕДАН РАДНИ ДАН;

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

- 1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

- 2) ~~два узастопна дана~~ ТРИ УЗАСТОПНА ДАНА за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису наведени и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може да остварује ~~правно~~ ПРАВО на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

Члан 17.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године,
- 2) ЗАВРШАВАЊЕ СТУДИЈА ДРУГОГ И ТРЕЋЕГ СТЕПЕНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ ("СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РС", БР. 88/17, 73/18, 27/18-ДР.ЗАКОН, 67/19, 6/20-ДР.ЗАКОНИ, 11/21-АУТЕНТИЧНО ТУМАЧЕЊЕ, 67/21, 67/21-ДР.ЗАКОН И 76/23) ДО 6 МЕСЕЦИ,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечење члана уже породице,
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 18.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата ~~еваку године~~ ТОКОМ ГОДИНЕ у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Уговорне стране у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Члан 19.

~~Уговорне стране обавезују се да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.~~

~~Иницијативу за преговоре покреће синдикат.~~

~~Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.~~

УГОВОРНЕ СТРАНЕ ОБАВЕЗУЈУ СЕ ДА ПРИСТУПЕ ПРЕГОВАРАЊУ О КОРЕКЦИЈИ ОСНОВИЦЕ ПРЕ УТВРЂИВАЊА ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О БУЏЕТУ ЗА НАРЕДНУ ГОДИНУ, АКО ДОЂЕ ДО БИТНЕ ПРОМЕНЕ ОКОЛНОСТИ НА ОСНОВУ КОЈИХ ЈЕ УТВРЂЕНА ОСНОВИЦА ЗА ОБРАЧУН ПЛАТА.

УГОВОРНЕ СТРАНЕ ОБАВЕЗНО ПРИСТУПАЈУ ПРЕГОВАРАЊУ ПО ИСТЕКУ ДРУГОГ КВАРТАЛА, ОДНОСНО 1. ЈУЛА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ У СЛУЧАЈУ ДА ЈЕ УТВРЂЕНА ОСНОВНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНИХ СА 7.1. НИВООМ НАЦИОНАЛНОГ ОКВИРА КВАЛИФИКАЦИЈА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: НОКС), БУДЕ НИЖА ОД НЕТО ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ ПО ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ЗАВОДА ЗА СТАТИСТИКУ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: РЗС), КАДА ЈЕ ПОТРЕБНО ПРИСТУПИТИ УСАГЛАШАВАЊУ ЕЛЕМЕНАТА ЗА ОБРАЧУН ПЛАТА.

УКОЛИКО УГОВОРНЕ СТРАНЕ НАКОН ИСТЕКА ДРУГОГ КВАРТАЛА У ПОСТУПКУ ПРЕГОВОРА КОНСТАТУЈУ ДА ВИСИНА УТВРЂЕНЕ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ СА 7.1. НИВООМ НОКС–А НИЈЕ У ВИСИНИ НЕТО ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ ПО ПОСЛЕДЊЕ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЗЗС, ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ЈЕ ДУЖНА ДА УСАГЛАСИ ОСНОВНУ ЗАРАДУ ЗАПОСЛЕНИХ СА 7.1. НИВООМ НОКС–А СА ПРОСЕЧНОМ ЗАРАДОМ ПО ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЗЗС НАЈКАСНИЈЕ ПРИ УСВАЈАЊУ БУЏЕТА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

ИНИЦИЈАТИВУ ЗА ПРЕГОВОРЕ ПОКРЕЋЕ СИНДИКАТ ИЛИ НАДЛЕЖНО МИНИСТАРСТВО.

УГОВОРНЕ СТРАНЕ СЕ ОБАВЕЗУЈУ ДА ПРЕГОВОРЕ ЗАПОЧНУ У РОКУ ОД ДЕСЕТ ДАНА ОД ДАНА ПОКРЕТАЊА ИНИЦИЈАТИВЕ, ТЕ ДА ПРЕГОВОРИ БУДУ ЗАВРШЕНИ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОКРЕТАЊА ИНИЦИЈАТИВЕ.

Члан 22.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице,
- 2) за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) за прековремени рад – 26% од основице,
- 4) по основу временаведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца,
- 5) ЗА КООРДИНАТОРЕ ЗАДУЖЕНЕ ЗА ЕЛЕКТРОНСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ ОБРАЗОВНО - ВАСПИТНОГ РАДА.

ДОДАТАК НА ПЛАТУ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 5) УТВРДИЋЕ СЕ ПРОПИСИМА КОЈИМА СЕ ДЕФИНИШЕ ФИНАНСИРАЊЕ УСТАНОВЕ

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

У случајевима рада преко пуне норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 24а.

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ПЛАТЕ ЗА ВРЕМЕ ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА ПРЕКО 30 ДАНА ЗБОГ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД, У ВИСИНИ ОД 100% ПРОСЕЧНЕ ПЛАТЕ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ ПРЕ МЕСЕЦА У КОМ ЈЕ НАСТУПИЛА ПРИВРЕМЕНА СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД ПРОУЗРОКОВАНА МАЛИГНИМ ОБОЉЕЊЕМ.

ИСПЛАТА НАКНАДЕ ПЛАТЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ СЕ ИЗ СРЕДСТАВА ОБАВЕЗНОГ ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА ДО ЗАКОНОМ ПРОПИСАНЕ ВИСИНЕ НАКНАДЕ ПЛАТЕ (65%), А ИЗ СРЕДСТАВА ПОСЛОДАВЦА, ЗА ПРЕОСТАЛИ ИЗНОС ДО ВИСИНЕ ОД 100% ОСНОВА ЗА ИСПЛАТУ НАКНАДЕ.

Члан 27.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

ПРАВО ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРИПАДА ЧЛАНУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ПОТПИСНИКА ОВОГ УГОВОРА У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА.

ЗАПОСЛЕНИМА КОЈИ НЕ ПРИПАДАЈУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИМ СИНДИКАТИМА ПОТПИСНИЦИМА ОВОГ УГОВОРА ПРИПАДА ПРАВО ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

~~1) смрти брачног друга или детета — у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,~~

~~2) настанка трајне тешке инвалидности — у висини две просечне плате,~~

~~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.~~

~~— Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.~~

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОМ, ПО ОСНОВУ СОЛИДАРНОСТИ, ИСПЛАТИ ПОМОЋ У СЛУЧАЈУ:

1) ДУЖЕ ИЛИ ТЕЖЕ БОЛЕСТИ ЗАПОСЛЕНОГ ИЛИ ЧЛАНА ЊЕГОВЕ УЖЕ ПОРОДИЦЕ ИЛИ ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ ЗАПОСЛЕНОГ;

2) НАБАВКЕ МЕДИЦИНСКО-ТЕХНИЧКИХ ПОМАГАЛА И АПАРАТА ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ ЗАПОСЛЕНОГ ИЛИ ЧЛАНА ЊЕГОВЕ УЖЕ ПОРОДИЦЕ;

3) ЗДРАВСТВЕНЕ РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНОГ;

4) НАСТАНКА ТЕЖЕ ИНВАЛИДНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ;

5) НАБАВКЕ ЛЕКОВА ЗА ЗАПОСЛЕНОГ ИЛИ ЧЛАНА УЖЕ ПОРОДИЦЕ;

6) ПОСТУПКА ВАНТЕЛЕСНЕ ОПЛОДЊЕ;

7) ПОМОЋ ЧЛАНОВИМА УЖЕ ПОРОДИЦЕ ЗА СЛУЧАЈ СМРТИ ЗАПОСЛЕНОГ И ЗАПОСЛЕНОМ ЗА СЛУЧАЈ СМРТИ ЧЛАНА УЖЕ ПОРОДИЦЕ;-У ВИСИНИ ТРОШКОВА САХРАНЕ ПРЕМА ПРИЛОЖЕНИМ РАЧУНИМА ДО НЕОПОРЕЗИВОГ ИЗНОСА;

8) РОЂЕЊА ИЛИ УСВОЈЕЊА ДЕТЕТА ЗАПОСЛЕНОГ – У ВИСИНИ МЕСЕЧНЕ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЗЗС;

9) ШТЕТЕ НАСТАЛЕ УСЛЕД ЕЛЕМЕНТАРНИХ НЕПОГОДА ИЛИ НЕСРЕЋНИМ СЛУЧАЈЕМ (ПОЖАР, ПОПЛАВА, БУЈИЦА, ЗЕМЉОТРЕС, КЛИЗИШТА И СЛ.), У ПОРОДИЧНОМ ДОМАЋИНСТВУ У КОМЕ ЖИВИ ЗАПОСЛЕНИ, УКОЛИКО ШТЕТА НИЈЕ НАДОКНАЂЕНА ИЗ ОДГОВАРАЈУЋЕГ ОСИГУРАЊА – У ВИСИНИ МЕСЕЧНЕ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЗЗС.

ДУЖА ИЛИ ТЕЖА БОЛЕСТ, ОДНОСНО ТЕЖА ПОВРЕДА У СМИСЛУ СТАВА 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЧЛАНА ПОСТОЈИ АКО ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ЗБОГ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД УСЛЕД БОЛЕСТИ, ОДНОСНО ПОВРЕДЕ, БИО ОДСУТАН СА РАДА НАЈМАЊЕ 30 ДАНА НЕПРЕКИДНО. ИСПЛАТА СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ ЗА СЛУЧАЈ ДУЖЕ ИЛИ ТЕЖЕ БОЛЕСТИ ЧЛАНА УЖЕ ПОРОДИЦЕ ЗАПОСЛЕНОГ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЧЛАНА НИЈЕ УСЛОВЉЕНА ОДСУСТВОМ СА РАДА ЗАПОСЛЕНОГ У ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 30 ДАНА НЕПРЕКИДНО.

ПРАВО НА СОЛИДАРНУ ПОМОЋ У СЛУЧАЈЕВИМА УТВРЂЕНИМ У СТАВУ 1. ТАЧ. 2) И 5) ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ СЕ У СКЛАДУ СА ПРАВИЛНИКОМ О МЕДИЦИНСКО ТЕХНИЧКИМ ПОМАГАЛИМА И ПРИЗНАЈЕ СЕ УКОЛИКО ПРАВО НА МЕДИЦИНСКО ТЕХНИЧКА ПОМАГАЛА, АПАРАТЕ ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ, ЛЕКОВЕ И ДР. НИЈЕ ОСТВАРЕНО У СКЛАДУ СА ДРУГИМ ПРОПИСИМА ИЗ ОБЛАСТИ ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА, БОРАЧКО-ИНВАЛИДСКЕ ЗАШТИТЕ И ДРУГИМ ПРОПИСИМА.

СОЛИДАРНА ПОМОЋ У ТОКУ ГОДИНЕ, У СЛУЧАЈЕВИМА УТВРЂЕНИМ У СТАВУ 1. ТАЧ. 2 И 5) ОВОГ ЧЛАНА ПРИЗНАЈЕ СЕ НА ОСНОВУ УРЕДНЕ ДОКУМЕНТАЦИЈЕ И ПРИЛОЖЕНИХ РАЧУНА, А НАЈВИШЕ ДО ВИСИНЕ ДВА НЕОПОРЕЗИВА ИЗНОСА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О ПОРЕЗУ НА ДОХОДАК ГРАЂАНА.

ЧЛАНОВИМА УЖЕ ПОРОДИЦЕ У СМИСЛУ ОВОГ ЧЛАНА, СМАТРАЈУ СЕ БРАЧНИ ИЛИ ВАНБРАЧНИ ПАРТНЕР, ДЕЦА, РОДИТЕЉИ, УСВОЈИЛАЦ И УСВОЈЕНИК ЗАПОСЛЕНОГ.

СОЛИДАРНА ПОМОЋ У ТОКУ ГОДИНЕ, У СЛУЧАЈЕВИМА УТВРЂЕНИМ У СТАВУ 1. ТАЧКА 1) И ТАЧ. 3) И 4) ОВОГ ЧЛАНА ПРИЗНАЈЕ СЕ НА ОСНОВУ УРЕДНЕ ДОКУМЕНТАЦИЈЕ, У ВИСИНИ ДВА НЕОПОРЕЗИВА ИЗНОСА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О ПОРЕЗУ НА ДОХОДАК ГРАЂАНА.

СОЛИДАРНА ПОМОЋ У СЛУЧАЈУ УТВРЂЕНИМ У СТАВУ 1. ТАЧКА 6) ОВОГ ЧЛАНА ПРИЗНАЈЕ СЕ НА ОСНОВУ УРЕДНЕ ДОКУМЕНТАЦИЈЕ, У ВИСИНИ ПРОСЕЧНЕ МЕСЕЧНЕ ЗАРАДЕ БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ, ЈЕДНОМ У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ ПОД УСЛОВОМ ДА ЗАПОСЛЕНА ИСПУЊАВА ПРОПИСАНЕ КРИТЕРИЈУМЕ И ДА СУ ИСЦРПЉЕНЕ СВЕ МОГУЋНОСТИ ОСТВАРИВАЊА ОВОГ ПРАВА У ПОСТУПКУ КОД РЕПУБЛИЧКОГ ФОНДА ЗА ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ, ПОКРАЈИНСКЕ И ЛОКАЛНЕ ВЛАСТИ.

У СЛУЧАЈУ ДА СУ ОБА РОДИТЕЉА ЗАПОСЛЕНА У УСТАНОВИ, ПРАВО ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 8) ОВОГ ЧЛАНА, ОСТВАРУЈЕ МАЈКА ДЕТЕТА.

У СЛУЧАЈУ ДА ЈЕ ВИШЕ ЧЛАНОВА УЖЕ ПОРОДИЦЕ ЗАПОСЛЕНО У УСТАНОВИ, ПРАВО НА СОЛИДАРНУ ПОМОЋ ЗА ЧЛАНА УЖЕ ПОРОДИЦЕ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 1), 2) И 5) И ЗА ШТЕТУ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 9) ОВОГ ЧЛАНА, ОСТВАРУЈЕ ЈЕДАН ЗАПОСЛЕНИ.

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу.

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 се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде ЗА ЧЛАНОВЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ПОТПИСНИКА ОВОГ УГОВОРА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу,
- 4) две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу,
- 5) две и по просечне плате – за 40 година рада проведених у радном односу.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ НИСУ ЧЛАНОВИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ПОТПИСНИКА ОВОГ УГОВОРА ИМАЈУ ПРАВО НА ЈУБИЛАРНЕ НАГРАДЕ У ИЗНОСУ ОД 50% У ОДНОСУ НА ИЗНОСЕ НАВЕДЕНЕ У СТАВУ 4. ТАЧ. 1) - 5).

~~Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 29. став 3. овог уговора.~~

ПРОСЕЧНА ПЛАТА ИЗ СТ. 3. И 4. ОВОГ ЧЛАНА ЈЕ ПРОСЕЧНА ПЛАТА ПО ЗАПОСЛЕНОМ У УСТАНОВИ У ПРЕТХОДНОМ МЕСЕЦУ, ОДНОСНО ПРОСЕЧНА ЗАРАДА ИСПЛАЋЕНА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У ПРЕТХОДНОМ МЕСЕЦУ У ОДНОСУ НА МЕСЕЦ ИСПЛАТЕ СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ, АКО ЈЕ ТО ПОВОЉНИЈЕ ПО ЗАПОСЛЕНОГ.

Члан 52.

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби установе:

- 1) 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,
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Послодавац ~~меже~~ ЈЕ ДУЖАН да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

Члан 56.

Послодавац је 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%.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, ОПШТИНСКОГ, покрајинског и републичког органа синдиката,

репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

Члан 62а.

НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ОВОГ УГОВОРА ВРШИ ИНСПЕКЦИЈА РАДА.

ИЗУЗЕТНО, НАДЗОР НА ПРИМЕНОМ ЧЛ. 5, 6. И 34 – 37. ОВОГ УГОВОРА ВРШИ ПРОСВЕТНА ИНСПЕКЦИЈА.