

Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика је потписан. Пошто су се појавиле бројне дилеме да ли је овај текст донео нека побољшања, односно како је неко поставио питање:

- Шта је то боље у новом ПКУ у односу на претходни?

- овим путем желимо само да појаснимо поједине одредбе новог ПКУ, а које претходни није садржао. Сви коментари су се сводили на питање јубиларних награда, што је свакако важно јер је то затечено право, али нису јубиларне награде најважнија ствар у ПКУ.

Уопштено, нови ПКУ садржи одредбе којима се боље уређује радно-правни статус запослених у основним и средњим школама и домовима ученика. **I.** Чланом 5. ближе су дефинисани услови пријема у радни однос, односно утврђена је обавеза преузимања технолошких вишкова.

Члан 5.

Пре почетка школске године начелници школских управа, активи директора и репрезентативни синдикати дужни су да заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у тој школској години. Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем из става 1. овог члана, које испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији радних места.

КОМЕНТАР: Директор школе је у обавези да преузме технолошки вишак, који се утврђује у складу са ставом 1. овог члана, па уколико на тој листи нема таквог профила, онда тек може да распише конкурс и изврши пријем у радни однос новог лица. У складу са актом министарта просвете, директор ће за расписивање конкурса морати претходно да образложи потребу за расписивањем конкурса и добије сагласност школске управе. Тек након тога може расписати конкурс.

II. Одредбама члана 7. питање стручног усавршавања и извора његовог финансирања прецизније је дефинисано.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 7.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

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

КОМЕНТАР: Ако узмемо у обзир чињеницу да су наставници из свог џепа плаћали стручно усавршавање, јурећи неке сумњиве бодове за лиценцу, а неки и добијали отказе пошто су директори школа злоупотребљавали ову одредбу, овим чланом запослени су заштићени од самовоље директора.

III. Одредбама члана 31. утврђено је право на новогодишњу награду (раније Божићна награда) а отворена је могућност да се обезбеде поклони или новчани износ за Дан жена, као и наставницима чији ученици освоје награде на такмичењима. **12. Друга**

примана

Члан 31.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку утврђивања предлога буџета Републике Србије.

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости пригодни поклон за Нову годину.

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена.

Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима, обезбеди новчана средства за награду.

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду утврђују се општим актом установе.

КОМЕНТАР: Тачно је да је дефинисано да послодавац "може".. али је значајније то што се све мора дефинисати актом установе, односно школе, што значи посебним Правилником. Другим речима, у школи мора да постоји општи акт, односно Правилник, а тиме се стиче услов и за судску заштиту уколико директор не поштује одредбе донетог Правилника.

IV. Одредбом члана 33. изједначени су запослени за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба.

КОМЕНТАР: Скоро увек када се појаве две норме, једна са пуним радним временом а друга са, рецимо 80% радног времена, избор је преуштен директору, тако да он на основу својих критеријума одређује коме ће да изда решење о пуном а коме о делимичном радном времену. Овим чланом обавезан је да поштује утврђене критеријуме.

V. Чланом 37. утврђене су посебне категорије запослених којима се, без њихове сагласности, не може отказати уговор о раду, а везан је за један од услова за одлазак у пензију. То је период од 5 година.

Члан 37.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

- 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.

VI. Чланом 55. утврђено је право председника већинског синдиката на увећану зараду од 12%.

Члан 55.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

КОМЕНТАР: Ова одредба је постојала и у претходном ПКУ, али не као обавеза него као

могућност. Наиме, директор је могао председника синдиката да "ослободи дела наставе..." што су директори злоупотребљавали. Рецимо, ослобађали су председнике дежурства, присуства седницама и сл. Да ли су могли учитељицу да "ослободе" дела наставе? Или рецимо наставника, па да заснују радни однос са другим извршиоцем за "слободне часове"? Новим решењем директор је обавезан да председнику синдикалне организације увећа зараду за 12%, и то на тај начин што ће, по пријему одлуке о изабраном лицу за председника синдикалне организације, кроз ценус приказати и овај основ, односно износ укупне зараде. Такође, ово право остварују само председници репрезентативних синдиката који су потписали овај ПКУ. Свакако да ће "патуљасте" синдикати, покренути уставну тужбу против ове одредбе, што је њихово легитимно право, али поставља се питање како ће директор школе у којој постоји три-четири, а у једној школи има и пет синдиката, решити овај проблем плаћања председника синдиката? Узгред, сви одбори кроз које је "прошао" овај текст, нису имали примедби на овај члан.

VII. У члану 62. став 4. утврђено је тзв. "продужено" (не проширено) дејство. Наиме, у случају отказа Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

КОМЕНТАР: У претходном ПКУ тај рок је био три месеца, што је, показало се, био кратак рок да би се склопио анекс о његовом продужењу док се не потпише нови ПКУ. Другим речима, више се неће поновити ситуација да Уговор престаје да важи пре него што се закључи нови.

ЗАВРШНИ КОМЕНТАР: Свакако да овај ПКУ има својих недостатака, али такође има и неких ствари које су боље, односно прецизније дефинисане. Основно питање је примена овог уговора. Поготово ако се узме у обзир досадашња пракса, да га сем синдиката нико није поштовао, па су зато и вођени бројни спорови. Исто тако, чињеница је да су синдикати у иницијалном тексту предложили и бројне друге ствари, али како Законодавни тако и Одбор за финансије нису прихватили предложена решења, док је Министарство рада и социјалне политике формулације појединих чланова одбацило као супротне законским прописима. Ипак, генерално може се закључити да је овај ПКУ бољи од претходног. Да ли је могло и боље? Свакако да јесте, али у овој ситуацији постигло се највише што се могло. Имала је УСПРС, као неко рече, "безброј лепих идеја", али то се може остварити када Србија постане део Европе. Када постане.

[Овде можете преузети комплетан ПКУ...](#)