

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у основним школама, средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: запослени) којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2

Уговор се непосредно примењује у свим основним школама, средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: установе) из члана 1. Уговора.

Послодавац у смислу Уговора јесте установа.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права од права утврђених Уговором, као и друга права која нису утврђена Уговором, у складу са законом.

Члан 3

Уговор се закључује на време од три године.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 4

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

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.

Пре пријема у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката установе. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар надлежан за послове просвете.

Рок за давање мишљења и препоруке је седам дана од дана пријема захтева.

Предлог синдиката да се члан 5. промени и гласи:

Пре почетка школске године, а најкасније до 15 августа, директори школа достављају листе радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години која треба бити потписана од стране репрезентативног синдиката школе. Уколико листа није потписана од стране синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години.

Запослени може да одбије понуђено преузимање, ако му не одговара из било којих разлога, али и даље остаје на листи и мора му се понудити свако слободно радно место у току школске године, за које испуњава прописане услове. Запослени који није преузет у текућој школској години или му и у наредној школској години нису враћени часови, остаје на листи и наредној 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 које је евидентирано у смислу става 1 и 2. овог члана, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији радних места.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Сматра се да на листи радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба нема запослених ако одбију преузимање у складу са ставом 3. овог члана.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о примени услова из става 1. и 2. овог члана. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар надлежан за послове просвете.

Рок за давање мишљења и препоруке је петнаест дана од дана пријема захтева.

Овај члан се не примењује на домове ученика.

Члан 6

Директор је дужан да, при подношењу периодичних извештаја о раду установе, обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос.

Предлог синдиката да се члан 6. промени и гласи:

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

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.

Предлог синдиката да се члан 7. промени и гласи:

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, а у складу са програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе или другим изворима средстава.

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

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 8

Пуно радно време запосленог износи 40 часова.

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о годишњем и недељном задужењу фонда часова.

3.2. Непуно радно време

Члан 9

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Правилником (општим актом) о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

3.3. Скраћено радно време

Члан 10


Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду, у складу са законом, утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада.

3.4. Прековремени рад

Члан 11

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дужи од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, и то у случају:

- 1) више силе,*
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,*
- 3) обављања завршног и пријемног испита,*

 Предлог синдиката да се у члану 11. став 1. после алинеје 3) дода нова алинеја, која гласи:

 **4) замена привремено одсутног запосленог до 5 радних 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.

3.5. Распоред радног времена

Члан 12

*Годишњим **ПЛАНОМ** рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.*

4. Одмори и одсуства

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 13

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и, по правилу, не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује послодавац.

4.2. Годишњи одмор

Члан 14

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и Уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. доприноса на раду:

1) за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,

2) за врло успешне резултате - 3 радна дана,

3) за успешне резултате - 2 радна дана;

2. услова рада:

1) рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,

2) редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,

3) рад у две и више установа - 2 радна дана;

3. радног искуства:

- 1) од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
- 2) од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
- 3) од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
- 4) преко 30 година рада - 5 радних дана;

4. образовања и оспособљености за рад:

1) **за високо образовање (на студијама другог степена (дипломске академске студије-мастер,специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са законом о видоком 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 - 4 радна дана,**

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана

3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,

3) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

5. социјалних услова:

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана,

2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана,

4) инвалиду - 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Члан 15

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља (**наставник, васпитач и стручни сарадник**) утврђује се годишњим програмом рада установе, а за ненаставно особље (**запослени не који обављају образовно-васпитни рад**), у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

4.3. Плаћено одсуство

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) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 3) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
- 4) теже болести члана уже породице - 5 радних дана,
- 5) селидбе у исто место становања - 2 радна дана,
- 6) селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
- 7) елементарне непогоде - 5 радних дана,
- 8) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана,
- 10) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 11) стручног усавршавања до 7 радних дана.

- 12) полагање стручног испита - 7 дана радних дана,**
13) одбрана магистарске или докторске дисертације - 7 дана радних дана

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

- 1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана,
- 2) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви - 2 радна дана.

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године;
- 2) израде магистарског рада - до 6 месеци;
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- 4) израде докторске дисертације - до годину дана;
- 5) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице **ван места боравка или у иностранству**.

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

Предлог синдиката да се у члану 17. у првом ставу бришу се речи: „на предлог наставничког, односно педагошког већа“, и у ставу 3. речи :„ван места боравка или у иностранству“. Уместо запете се ставља тачка.

III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 18

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од 12 месеци, односно од буџетске године.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Основица за обрачун плата из става 1. овог члана договара се најкасније до 15. новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

Члан 19

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране су дужне да отпочну преговоре.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од наредних 30 дана.

2. Елементи за утврђивање плате

Члан 20

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

Предлог синдиката је да се у члану 20. дода нови став 2. који гласи:»најнижа зарада за запослене не може бити нижа од минималне зарада увећана за 10%»

За ову промену чека се сагласност Министарства финансија.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 21

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

4. Допатак на плату

Члан 22

Запослени има право на увећану плату:

1) за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице;

2) за рад ноћу - 26% од основице;

3) за прековремени рад - 26% од основице;

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу - 0,4% од основице.

У случајевима замене одсутног наставника или васпитача, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној, непосредној настави.

Члан 22. став 2. мења се и гласи:

„Директор може решењем, запосленом повећати радно време преко пуне педагошке норме у току радне недеље, за наставнике до 6 часова непосредног рада са ученицима. За сваки час повећања непосредног рада са ученицима преко педагошке норме, плата се запосленом увећава за 5% од месечне плате запосленог“.

Предлог синдиката да се у члану 22. став 1. у тачки 4. уместо «04%» мења се и гласи:»05%».

За ову промену чека се сагласност Министарства финансија.

5. Накнада плате

Члан 23

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио, у случају:

1) стручног усавршавања;

2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;

3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Члан 24

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца 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, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

✚ Предлог синдиката да се у члану 24. став 1. тачка 1. број: „65%“ мења се бројем: „90%“.

Иза тачке 1. додаје се нова тачка која гласи:

**2. запосленој која је спречена за рад због одржавања трудноће припада накнада у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца.
Тачка 2. постаје тачка 3.**

За ову промену чека се сагласност Министарства финансија.

2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца 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, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 24а

Послодавац може, из сопствених средстава, осигурати запосленог од последица несретног случаја за време обављања рада.

6. Накнада трошкова

Члан 25

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика, има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна за спавање.

За време проведено на путу у трајању:

1) од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% дневнице;

2) дуже од 12 сати - исплаћује се пун износ дневнице.

Ако је запослени упућен на службено путовање са ученицима, које траје најмање осам сати, исплаћује му се пун износ дневнице.

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

7. Отпремнина

Члан 26

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три плате запосленог у моменту исплате, 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.

**Додаје се нови став 2. који гласи:
Исплата отпремнине врши се у року до 30 дана од дана престанка радног односа.**

8. Посебно примање по основу резултата рада

Члан 27

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на посебно примање по основу остварених резултата рада - у висини од највише 30% од висине основне плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

9. Солидарна помоћ

Члан 28

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 месечне плате;*
- 3) боловања дужег од три месеца - у висини једне просечне месечне плате;*
- 4) у случају набавке медицинских помагала или лекова - у висини једне просечне месечне плате.*

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа.

Просечна плата из става 1. овог члана је зарада по запосленом остварена у Републици Србији у претходном месецу.

10. Накнада штете

Члан 29

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом у установи.

11. Јубиларна награда

Члан 30

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Висина јубиларне награде 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.*

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата по запосленом остварена у установи, односно просечна зарада у Републици Србији у претходном месецу, ако је то повољније по запосленог.

 **Предлог синдиката да се члан 30. промени и гласи:**

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду. Јубиларна награда исплаћује се запосленом сваке пете године проведене у радном односу с тим да исплата почиње са 10 година радног стажа, а завршава са 40 година радног стажа, и то:

- 10 година – једна просечна плата,**
- 15 година - једна просечна плата,**
- 20 година – једна просечна плата,**
- 25 година – једна просечна плата,**
- 30 година – једна просечна плата,**
- 35 година – једна просечна плата**
- 40 година- једна просечна плата.**

Просечна плата из става 1. овог члана је зарада по запосленом остварена у Републици Србији у претходном месецу.

За ову промену чека се мишљење Министарства финансија.

12. Друга примања

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 **15** 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 **из става 5. овог члана** утврђују се општим актом установе.*

13. Рокови за исплату плата

Члан 32

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- 1) први део до петог у наредном месецу;*
- 2) други део до 20. у наредном месецу.*

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

IV ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом

Члан 33

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. РАД ОСТВАРЕН У РАДНОМ ОДНОСУ:

- 1) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,*
- 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу **у установама образовања - 1 бод;***

2. ОБРАЗОВАЊЕ:

1) за високо образовање (на студијама другог степена (дипломске академске студије-мастер,специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са законом о видоком 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,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 15 бодова

2) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,

3) за средње образовање у трајању 4 године - 12 бодова;

4) за средње образовање у трајању 3 године - 10 бодова;

5) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова.

3. РЕЗУЛТАТИ РАДА:

- | | |
|--|-------|
| 1) Потпуна реализација програма и других радних задатака | 1 бод |
| 2) Редован долазак на посао и присуство свим обавезним облицима радних обавеза | 1 бод |
| 3) Правилан однос према другим запосленима, ученицима и родитељима | 1 бод |

Резултати рада се утврђују за период од најмање годину дана, стим да се посебно узимају у обзир дисциплинске мере и то у року од једне године од дана када је дисциплинска мера постала коначна.

4. ТАКМИЧЕЊА И ПЕДАГОШКИ ДОПРИНОС У РАДУ

1. Број бодова за општинско такмичење и смотру:

- За освојено ПРВО место на општинском такмичењу или смотри – 2 бода;
- За освојено ДРУГО место на општинском такмичењу или смотри – 1,5 бода
- За освојено ТРЕЋЕ место општинском такмичењу или смотри - 1 бода
- За учешће на општинском такмичењу или смотри - 1 бода по разреду без обзира на број деце која учествују на такмичењу (услов 1 бод по разреду не важи за хор и оркестар, већ само за учешће)

1. Број бодова за окружно/градско/међуокружно такмичење и смотру за освојена места изједначити, што би значило следеће:

- За освојено ПРВО место на окружном/градском/међуокружном – 4 бода;
- За освојено ДРУГО место на окружном/градском/међуокружном – 3 бода
- За освојено ТРЕЋЕ место окружном/градском/међуокружном - 2 бода

- *За учешће на окружном/градском/међуокружном такмичењу - 2 бода по разреду без обзира на број деце која учествују на такмичењу (услов 2 бода по разреду не важи за хор и оркестар, већ само за учешће)*

2. Број бодова за републичко такмичење и смотре:

- *За освојено ПРВО место на републичком такмичењу или смотри – 8 бода;*
- *За освојено ДРУГО место на републичком такмичењу или смотри – 6 бода*
- *За освојено ТРЕЋЕ место на републичком такмичењу или смотри - 4 бода*
- *За учешће на републичком такмичењу или смотри - 4 бода по разреду без обзира на број деце која учествују на такмичењу (услов 2 бода по разреду не важи за хор и оркестар, већ само за учешће)*

4. Број бодова за међународно такмичење - 15 бодова

Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења. Бодовање по остварених резултата на такмичењу се врши уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу.

5. Педагошки допринос у раду:

а) Рад на уџбеницима (само одобрени од Министарства просвете):

- *аутор - 7 бодова*
- *сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова*
- *рецензент – 4 бода*

б) Објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури - 3 бода

в) Презентовање/излагање примера из праксе на стручним скуповима (конгрес, саветовање, трибина, сусрети, сабор...) - 4 бода

г) Акредитовани програми:

- * *аутор/реализатор - 4 бода*
- * *координатор - 2 бода*

**Бодови се признају на основу потврде издате од стране издавачке куће, стручног друштва, организатора стручног скупа и организације или установе која подржава програм.*

д) Рад у разним тимовима и рад на одобреним пројектима у школи или установи на основу плана и програма - 2 бода

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 по члану домаћинства **испод 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.

6. ЗДРАВСТВЕНО СТАЊЕ НА ОСНОВУ НАЛАЗА НАДЛЕЖНЕ ЗДРАВСТВЕНЕ УСТАНОВЕ:

1) инвалид друге категорије - 3 бодова,

2) тешка болест запосленог или члана његове уже породице (супружник и деца) на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода

3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;

7. БРОЈ ДЕЦЕ, ОДНОСНО ДЕЦЕ НА РЕДОВНОМ ШКОЛОВАЊУ:

1) ако запослени има једно дете на школовању - 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце на школовању - 3 бода,

3) ако запослени има три и више деце на школовању - 5 бодова.

Члан 34

На основу критеријума из члана 33. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени 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, стручне спреме, резултата рада, односно имовног стања, и то наведеним редоследом.

Члан 35

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује орган управљања установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 33. Уговора.

Установа је обавезна да најкасније до 1. јула т.г. формира комисију за бодовање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом. Комисију бира орган управљања на предлог репрезентативних синдиката. Комисија има три члана и мандат јој траје четири године. Синдикати предлажу чланове сразмерно броју чланова. У случају да синдикати нису предложили кандидате за комисију директор предлаже кандидате из реда запослених. Комисија најкасније до 1. јула т.г. упућује позив свим запосленима, путем стављања позива на огласну таблу, да у року од 15. дана доставе потребну документацију у складу са овим чланом. Обавеза комисије је да у наредних 15. дана изврши бодовање и објави бодовну листу на огласној табли, на коју запослени имају право приговора школском одбору у року од 8. дана. У наредном року од 8 дана школски одбор је дужан да донесе коначну бодовну листу.

2. Мере за запошљавање

Члан 36

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

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

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.*

 Предлог синдиката да се члан 37. промени и гласи:

Запосленом који се сматрају заштићеном категоријом, а за чијим је радом престала потреба не може имати мање од 50% од правилником предвиђене норме часова уколико је засновао радни однос на више од 50% норме:

- **запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;**
- **запосленом самохраном родитељу;**
- **запосленом чије дете има тешки инвалидитет ;**
- **ако оба брачна друга раде у образоно-васпитној установи, једном од брачних другова и**
- **запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности.**

Самохраним родитељем се сматра лице које се самостално стара о издржавању и васпитању детета у случају да је други родитељ умро или је лишен родитељског старања или је после развода брака дете припало једном родитељу, а други родитељ не доприноси издржавању детета плаћањем алиментације и поред тога што је иста тражена судским путем.

Члан 38

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос 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 који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

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.

Члан 39

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из става 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедности и здрављем на раду.

V МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 40

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 41

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

- 1) закључивања, измена и допуна или примене Уговора;*
- 2) остваривање права на синдикално организовање;*
- 3) остваривање права на штрајк;*
- 4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.*

2. Индивидуални радни спорови

Члан 42

Индивидуалним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 43

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

VI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 44

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 45

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 46

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упутити послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 47

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Предлог синдиката да се члан 47. промени и гласи:

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са Уставом РС, ратификованим међународним конвенцијама, законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Члан 48

*Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са **позитивним прописима** и **овим Уговором**. (предлог и за чл. 47.)*

**Предлог синдиката да се члан 48. промени и гласи:
Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је
организован у складу са Уставом РС, ратификованим међународним
конвенцијама законом и Уговором.**

**Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би
поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.**

VII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање синдиката

Члан 49

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом установе.

Члан 50

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 51

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) израда завршног рачуна за репрезентативни синдикат**
- 3) вршити уплату обустава (кредита, издржавања, осигурања и сл.)**
- 4) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);*
- 5) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.*

2. Техничко-просторни услови

Члан 52

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- 3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката - за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 53

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

3. Права синдикалних представника

Члан 54

Синдикална организација је дужна да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

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%.

Члан 56

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 57

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;

2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 58

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 59

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором, и то:

1) председнику синдиката код послодавца;

2) представнику запослених у школском и управном одбору;

3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

Предлог синдиката да се у члану 59. у ставу 1. брише алинеја 2).

Додаје се нови став који гласи:

Послодавац може, ако услед организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, да синдикалном представнику понуди закључење анекса уговора о раду ради премештаја у друго место рада ако тиме

синдикалног представника не доводи у неповољнији положај у погледу висине зараде. У случају да синдикални представник одбије понуђени посао, послодавац може уз сагласност министарства надлежног за рад да откаже уговор о раду представнику запослених.

Члан 60

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

✚ Предлог синдиката да се у члану 60. дода се нови став који гласи:

Председник синдиката има право најмање једном месечно на темељан и неометани увид у исплату плата с правом на увид у уплату пореза и доприноса за сваког запосленог. Структура одбитака из плате запослених не може бити предмет јавне објаве те је дужност председника синдиката чувати тајност тих података.

VIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 61

Уговорне стране се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

✚ Предлог синдиката да се дода став 2. :

Праћење и тумачење овог уговора врши одбор од 5 чланова састављен од представника Министарства просвете и репрезентативних синдиката потписника овог уговора. Тумачење одбора има карактер аутентичног тумачења и обавезујуће је за све запослене на које се овај уговор примењује.

Члан 62

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у случају:

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;

3) ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака уговорна страна у писаном облику.

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Овај уговор може престати да важи на основу споразума уговорних страна или отказом.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

Члан 63

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 64

Колективни уговори у установама усагласиће се са Уговором, у року од три месеца од дана ступања на снагу Уговора.

Члан 65

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".