

На основу члана 246. ст. 1. и 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 63. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија („Службени гласник РС”, бр. 1/19, 94/19, 92/20 и 7/23),

Репрезентативни синдикати у области просвете на нивоу Републике Србије: Синдикат образовања Србије и Грански синдикат просветних радника Србије „Независност” и Влада, 24. октобра 2023. године, закључују

Посебан колективни уговор о изменама и допунама Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија

Посебан колективни уговор је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 99/2023 од 10.11.2023. године, а ступио је на снагу 18.11.2023.

Члан 1.

У Посебном колективном уговору за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија („Службени гласник РС”, бр. 1/19, 94/19, 92/20 и 7/23) у члану 11. у ст. 1, 2. и 3. реч: „најмање” брише се.

Члан 2.

Члан 13. мења се и гласи:

„Члан 13.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у случају:

- 1) склапање брака запосленог – 7 радних дана;
- 2) порођај супруге – 5 радних дана;
- 3) усвајања детета – 5 радних дана;
- 4) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- 5) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром – 5 радних дана;
- 6) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места становања – 2 радна дана;
- 7) селидбе сопственог домаћинства из једног у друго место – 3 радна дана;
- 8) стручног усавшавања за потребе послодавца – до 5 радних дана;

- 9) полагање стручног или другог испита – до 5 радних дана;
- 10) полагања испита за лиценцу за потребе послодавца – до 5 радних дана;
- 11) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13 и 99/14) – до 5 радних дана;
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, конгресима и конференцијама синдиката – до 7 радних дана;
- 13) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката – до 5 радних дана;
- 14) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана;
- 15) склапање брака детета – 3 радна дана;
- 16) порођаја члана уже породице – 1 радни дан.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

- 1) смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Запослени може да остварује право на плаћено одсуство само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право уз приложену одговарајућу документацију.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се супружници и ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.”

Члан 3.

Члан 14. мења се и гласи:

„Члан 14.

Послодавац може, да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у складу са општим актом установе и уговором о раду, када се не ремети процес рада, и у дужем трајању, али најдуже до једне године у случају:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до једне године;
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању до шест месеци;
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта, а најдуже до годину дана;
- 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 одобрава се, на писани 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.

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење

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

Члановима уже породице сматрају се супружници и ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ”.

За време трајања неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.”

Члан 4.

У члану 19. став 1. речи: „Колективним уговором” замењују се речима: „Општим актом”.

После става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да у сагласности са репрезентативним синдикатима у установи утврди критеријуме и мерила за расподелу средстава из става 1. овог члана.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 5.

У члану 23. став 1. тачка 2. речи: „на раду или професионалном болешћу, ако законом друкчије није одређено” замењују се речима: „на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није друкчије одређено”.

Члан 6.

У члану 25. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

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

Досадашњи ст. 2–9. постају ст. 3–10.

Члан 7.

Члан 26. мења се и гласи:

„Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) 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 која је позната 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. Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти супружника, ванбрачног партнера или детета, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа, за помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

3) накнаду штете ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, у складу са законом и општим актом.

4) јубиларну награду када наврши 10, 20, 30, 35 и 40 година рада оствареног у радном односу, и то:

- (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 оствареног у радном односу и
- (5) две и по просечне плате – за 40 година рада остварених у радном односу.

Просечном платом за исплату јубиларне награде сматра се просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

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.

5) Солидарну помоћ за случај:

(1) привремене спречености за рад дуже од три месеца непрекидно у висини једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години. Под привременом спречености за рад подразумева се само одсуство са рада које је проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу,

(2) настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици Србији,

(3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, а највише у висини једне просечне зараде у Републици Србији у току једне календарске године,

(4) рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

Просечном платом за исплату солидарне помоћи сматра се 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 осигура запослене за случај повреде на раду или професионалног обољења, обољења у вези са радом, а накнада штете по овом основу се исплаћује на основу уговора о осигурању.

Послодавац може из сопствених прихода или из средстава буџета, ако су средства за ту намену обезбеђена, да исплати:

1) деци запосленог, старости до 15 година живота, поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2) запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини утврђеној уговором.

Члан 8.

У члану 27. став 3. речи: „до висине неопорезивог износа предвиђеног за став 6. тачка 1. (деца запосленог)” замењују се речима: „до висине неопорезивог износа поклона за Нову годину који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана”.

Члан 9.

У члану 31. речи: „стажа осигурања” замењују се речима: „рада оствареног у радном односу”, а речи: „стручне спреме” замењују се речима: „образовања”.

Члан 10.

У члану 32. став 1. тачка 1. подтач. 1) и 2) мењају се и гласе:

„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 додатних – 1 бод.”

У тачки 2. речи: „стручна спрема” замењују се речју: „Образовање”.

Тач. 4. и 6. бришу се.

Досадашња тачка 5. постаје тачка 4.

Члан 11.

Члан 33. мења се и гласи:

„Члан 33.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 32. оствари најмањи број бодова.

Ако више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума, и то:

1) Имовно стање:

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 2 бода,

(2) ако су укупна примања по члану од 50 до 70% републичког просека – 3 бода,

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се супружник, деца и родитељи које запослени издржава;

2) Број деце предшколског узраста на редовном школовању до 26 година старости:

(1) ако запослени има једно малолетно или децу на школовању – 1 бод,

(2) ако запослени има двоје малолетне или децу на школовању – 3 бода,

(3) ако запослени има три и више малолетне или децу на школовању – 5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство ученика завршног разреда.

Члан 12.

У члану 35. став 1. речи: „орган управљања“ замењују се речју: „директор“.

После става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број чланова комисије увек непаран. Обавезни члан комисије је дипломирани правник или руководилац правних, кадровских и административних послова.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 13.

У члану 50. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.“

Члан 14.

У члану 60. став 2. брише се.

Члан 15.

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

За Владу
министар просвете,
проф. др **Славица Ђукић Дејановић**, с.р.
За Синдикат образовања Србије,
Валентина Илић, с.р.

За Грански синдикат просветних радника Србије „Независност”,
Срђан Словић, с.р.