Преузето са https://pravno-informacioni-sistem.rs

Редакцијски пречишћен текст

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

Репрезентативни синдикати: Синдикат образовања Србије и Грански синдикат просветних радника Србије Независност и Влада, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика

"Службени гласник РС", бр. 21 од 25. фебруара 2015, 92 од 29. јуна 2020, 123 од 4. новембра 2022, 13 од 14. фебруара 2025.

НАПОМЕНА ИЗДАВАЧА: Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС", број 16/2018) продужено је важење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС”, број 21/15) до 5. марта 2019. године (види члан 1. Споразума – 16/2018-37).

Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС", број 8/2019) продужено је важење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС”, број 21/15) до 5. марта 2022. године (види члан 1. Споразума – 8/2019-197).

Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС", број 27/2022) продужено је важење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС”, бр. 21/15, 16/18, 8/19 и 92/20) до 5. марта 2025. године (види члан 1. Споразума – 27/2022-165).

Важење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС”, бр. 21/15, 16/18 – др. пропис, 8/19 – др. пропис, 92/20, 27/22 – др. пропис и 123/22), са изменама и допунама утврђеним овим уговором, продужено је до 5. марта 2028. године (види члан 18. Посебног колективног уговора - 13/2025-144).

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 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 образовања запослених у основној и средњој школи, као и са прописима којима 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.*

*Службени гласник РС, број 13/2025

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, 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 смислу „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 два дана.[**]

У случају неизвршеног преузимања радна подгрупа обавештава инспекцију.[**]

На одлуке 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.[**]

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

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.[**]

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

Члан 7.

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

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

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.

*Службени гласник РС, број 13/2025

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 9.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

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 10.

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

Актом о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

3.3. Прековремени рад

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,

За обављање завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре,*

4) замене привремено одсутног запосленог до **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.

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

3.4. 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;

4) отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 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 (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 – 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,

4) 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 наставника, васпитача и стручних сарадника утврђује се годишњим планом рада установе, а за остале запослене, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

Приликом доношења одлуке о распореду коришћења годишњег одмора за запосленог који има уговоре о раду у две или више установа, установе морају ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запосленог на начин да га запослени користи истовремено у свакој установи.*

*Службени гласник РС, број 123/2022

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) 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 пет дана.****

16) вантелесне оплодње или инсеминације – три радна дана;**

17) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена 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) **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 **право**** на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

4.4. Неплаћено одсуство

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.

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

III. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 18.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата **током године*** у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

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

*Службени гласник РС, број 13/2025

Члан 19.

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: РЗЗС), 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 последњем 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.*

*Службени гласник РС, број 13/2025

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.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно

радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 21.

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

4. Додатак на плату

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 вредновани приликом утврђивања коефицијента,

3) за прековремени рад – 26% од основице,

4) по основу времена проведеног 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.

*Службени гласник РС, број 13/2025

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 висини просечне плате у претходних 12 месеци, 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 плате у претходна 12 месеци 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,

2) у висини 100% просечне плата у претходна 12 месеци 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, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није друкчије одређено*** .

*Службени гласник РС, број 123/2022

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.*

*Службени гласник РС, број 13/2025

Члан 246[**]

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.[*]

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:[*]

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;[*]

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.[*]

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.[*]

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.[*]

*Службени гласник РС, број 92/2020

**Службени гласник РС, број 13/2025

Члан 25.

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

6. Накнада трошкова

Члан 26.

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 није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

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.*

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за време проведено на службеном путу у земљи,

2) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

*Службени гласник РС, број 123/2022

7. Отпремнина

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 репрезентативног 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.

*Службени гласник РС, број 13/2025

8. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 28.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине 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 29.

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 РЗЗС, једном у календарској години под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код органа надлежног 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.*

*Службени гласник РС, број 13/2025

10. Накнада штете

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

11. Јубиларна награда

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 јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе наведене у ставу 4. тач. 1)–5).**

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 јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.**

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

12. Друга примања

Члан 32.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

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.

*Службени гласник РС, број 123/2022

13. Рокови за исплату плата

Члан 33.

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 34.

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.

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.

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.

2. образовање:

1) 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,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,

5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,

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

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

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 смотру:**

за освојено прво место – 5 бодова,**

за освојено друго место – 4 бода,**

за освојено треће место – 3 бода;**

3) број бодова за републичко такмичење и смотру:**

за освојено прво место – 8 бодова,**

за освојено друго место – 7 бодова,**

за освојено треће место – 6 бодова;**

4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место – 15 бодова,

за освојено друго место – 12 бодова,

за освојено треће место – 10 бодова.

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 смотрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.

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, 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 страној литератури – 1 бод.

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

5. брисана је (види члан 12. Посебног колективног уговора – 123/2022-18).

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.

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.

7. брисана је (види члан 12. Посебног колективног уговора – 123/2022-18).

*Службени гласник РС, број 123/2022

Члан 35.

На основу критеријума из члана 34. 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, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:[**]

1. имовно стање:[**]

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу или изнад 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 породичним домаћинством сматрају се: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава.[**]

2. 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.[**]

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.[**]

*Службени гласник РС, број 123/2022

Члан 36.

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

Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број чланова комисије увек непаран. Обавезни члан комисије је секретар установе.[*]

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 34. Уговора.

*Службени гласник РС, број 123/2022

2. Мере за запошљавање

Члан 37.

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 38.

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.

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.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 39.*

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, може престати радни однос у складу са законом.*

*Службени гласник РС, број 123/2022

Члан 40.

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 41.

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

Члан 42.

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 43.

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 44.

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 45.

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 46.

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 47.

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 упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 48.

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.

Члан 49.

Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са 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

Организовање синдиката

Члан 50.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују 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 51.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

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[*] је дужан[**] да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.[*]

*Службени гласник РС, број 123/2022

**Службени гласник РС, број 13/2025

2. Техничко-просторни услови

Члан 53.

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 54.

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 55.

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 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.

*Службени гласник РС, број 13/2025

Члан 57.

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 58.

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.

Члан 59.

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, уз приложен позив синдиката.

Члан 60.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање 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.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 61.

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.

VIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 62.

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

Тумачење овог уговора врши комисија.

Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник министарства надлежног за послове образовања, министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове финансија и министарства надлежног за послове државне управе.

Комисија свој рад уређује пословником.

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.*

*Службени гласник РС, број 13/2025

Члан 63.

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, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

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, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

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 64.

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

Члан 65.

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

Члан 66.

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

Број 110-00-334/2014-01

У Београду, 18. фебруара 2015. године

За Владу

Министар просвете, науке и технолошког развоја,

др **Срђан Вербић,** с.р.

За Синдикат образовања Србије,

Радомир Шојановић, с.р.

За ГСПРС Независност,

проф. др **Томислав Живановић,** с.р.

ОДРЕДБЕ КОЈЕ НИСУ УНЕТЕ У „ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ“ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Посебан колективни уговор о допуни Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика : „Службени гласник РС", број 92/2020-31

Члан 2.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије".

Посебан колективни уговор о изменама и допунама Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика : „Службени гласник РС", број 13/2025-144

Члан 18.

Важење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС", бр. 21/15, 16/18 – др. пропис, 8/19 – др. пропис, 92/20, 27/22 – др. пропис и 123/22), са изменама и допунама утврђеним овим уговором, продужава се до 5. марта 2028. године.

Члан 19.

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