



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ,
НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА
Број: 110-00-00033/2015-06
Датум: 14. 10. 2019. године
Београд
Немањина 22-26
љт

СИНДИКАТ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

НОВИ САД
Булевар Михајла Пупина 24

У прилогу дописа достављамо копије мишљења са изнетим и образложеним примедбама:
Републичког секретаријата за законодавство, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства финансија и Министарства државне управе и локалне самоуправе, на текст Предлога посебног колективног уговора за високо образовање који је усаглашен у јулу 2019. године, ради разматрања и поступања репрезентативног синдиката.



100-06



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И
ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ
Број: 110-00-000300/2019-20
Датум: 10. септембар 2019. године
Бирчанинова 6
Београд

ИЧ 01 110-00-33/5
10.09.2019.
Jov.

МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

Поводом Вашег диписа број: 110-00-00033/2015-06 од 12. августа 2019. године којим сте нам доставили Предлог закључка Владе о прихвату Посебног колективног уговора за високо образовање са Образложењем и текстом Предлога посебног колективног уговора за високо образовање, указујемо на следеће:

У односу на текст Предлога закључка којим се прихвата Предлог посебног колективног уговора за високо образовање немамо примедаба.

У односу на текст Посебног колективног уговора за високо образовање (у даљем тексту: Предлог ПКУ), а у вези члана 4. став 2. указујемо да је потребно наведену одредбу прецизирати тако што ће се речи „у складу са Законом о раду“ заменити речима „у складу са законом којим се уређује њихов рад“. Ово из разлога што се на радноправни статус ненаставног особља примењују, поред Закона о раду, и Закон о запосленима у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 113/17, 95/18) (одредбе чл. 30, 31, 32, члана 157. ст. 1. и 3. и члана 159. тог закона које се примењују од дана ступања на снагу тог закона, док је примена других одредаба одложена).

У односу на члан 5. став 3. Предлога ПКУ-а, у делу који се односи на садржину списка запослених указујемо да је термин „назив посла“ потребно прецизирати на начин да се пропише „назив радног места“ (уколико се мисли на радно место).

У односу на члан 8. став 2. указујемо да се у складу са општим прописима о раду Правилником не утврђују послови на којима се обавља рад са непуним радним временом, већ је радно време (пуно, непуно или скраћено) у складу са Законом о раду, обавезан елемент уговора о раду.

У вези члана 13. потребно је размотрити да ли се актом установе могу утврђивати радна места на којима постоје отежани услови рада и шта се подразумева под отежаним условима рада, у смислу да ли су то радна места са повећаним ризиком и с тим у вези потребно је прибавити мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, с обзиром да су појмови скраћено радно време и радно место са повећаним ризиком дефинисани Законом о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС), односно Законом о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/05, 91/15, 113/17 - др. Закон). С тим у вези, напомињемо да, уколико радна места са отежаним условима рада подразумевају радна места са повећаним ризиком, приликом утврђивања дужине трајања годишњег одмора не могу се кумулативно рачунати дани по основу критеријуми за рад на радном месту са повећаним ризиком и рад на радном месту на коме је уведено скраћено радно време из разлога што се скраћено радно време, у складу са чланом 52. Закона о раду уводи на радном месту са повећаним ризиком. Такође, време, у складу са чланом 52. Закона о раду уводи на радном месту са повећаним ризиком. Такође, у односу на тачку 5. става 1. овог члана, којом је предложено да се запосленом мушкарцу са преко 30 година рада у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 25 година у радном односу или са преко 50 година живота дужина годишњег одмора увећава за 4 радна дана, указујемо да је ову одредбу потребно брисати у делу који се односи на године рада у радном односу, јер долази до преклапања (у потпуности или делимично) са тачком 3. којом је

регулисано увећање годишњег одмора по основу радног искуства, што значи да запослени може истовремено остварити 9, односно 8 радних дана годишњег одмора по основу радног искуства и по основу година рада проведених у радном односу (а које су већ обухваћене радним искуством).

Поред тога у ставу 3. овог члана којом је прописано да ће се родитељ сматрати самохраним, између осталог, и у случају када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци, потребно је прецизирати на коју се конкретно казну односи ова одредба, односно да ли је у питању казна затвора, што би у конкретном случају било оправдано.

У вези члана 14. став 3. Предлога ПКУ-а, мишљења смо да одредбу треба прецизирати на начин да се члановима уже породице сматрају рођени браћа и сестре и браћа и сестре по оцу и мајци на начин како је то дефинисано и у другим Посебним колективним уговорима у јавном сектору.

У односу на члан 22. став 1. тачка 1. Предлога ПКУ-а, мишљења смо да је у погледу наведене одредбе потребно прецизирати начин накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада и у ситуацији када не постоји јавни превоз од места рада до места боравка запосленог.

У погледу одредбе члана 23. став 1. тачка 1. указујемо да је потребно размотрити наведену одредбу у односу на одредбе других посебних колективних уговора у области образовања (Посебан колективни уговор за запослене у установама студенстског стандарда чији је оснивач Република Србија, Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика). Наиме, одредбама наведених посебних колективних уговора прописано је да се отпремнина при одласку у пензију исплаћује 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. С тим у вези, потребно је да се на наведени начин усклади овај члан.

У односу на одредбу члана 23. тачка 5. Предлога ПКУ, указујемо да, с обзиром да се наведеном одредбом утврђује право запосленог на јубиларну награду за навршених 35 година рада остварених у радном односу, а при том се не утврђује и износ јубиларне награде по овом основу, потребно је наведену одредбу допунити утврђивањем износа јубиларне награде за навршених 35 година рада у радном односу. Поред тога, сматрамо да је потребно прецизирати наведени члан у смислу ко се сматра послодавцем у случају остваривања овог права, односно да ли послодавцем сматра установа у којој је запослени тренутно запослен или свака високошколска установа на коју се примењује овај колективни уговор. Такође, потребно је и прибавити мишљење Министарства финансија у погледу финансијских ефеката за остваривање наведеног права.

У погледу одредбе члана 24. став 1. тачка 2. Предлога ПКУ, мишљења смо да је наведену одредбу потребно прецизирати на начин да се деци запосленог страсти до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

У односу на одредбе члана 25. Предлога ПКУ, потребно је прибавити мишљење Министарства финансија с обзиром да је прописом о буџету у претходним годинама била забрањена исплата ових награда.

У погледу одредбе члана 26. став 2. Предлога ПКУ, мишљења смо да је потребно извршити терминолошко усклађивање, односно речи „претходног става“ заменити речима „става 1“. Такође, одредбе члана 26. Предлога ПКУ потребно је допунити у смислу да се елементи за обрачун и исплату плате из става 1. овог члана утврђују општим актом послодавца, у складу са одредбом члана 12. став 3. Закона о платама у државним органима и јавним службама.

У погледу члана 33. ПКУ-а, уколико се предвиђа заштита на наведени начин, а не постоји више радно место на које запослени може да се распореди поставља се питање које послове ће запослени обављати ако ужива наведену заштиту и до када траје ова заштита (постоје случајеви у јавном сектору да је утврђено да је дошло до престанка потребе за радом запослених, а да истовремено није постојало друго радно место на којем се захтевала иста врста и степен стручне спреме који има запослени за чијим је радом престала потреба и на које би тај запослени могао да

се распореди, а због заштитне одредбе истом није могао да престане радни однос), што је стварало проблеме у примени ове одредбе.

С тим у вези, сматрамо да је наведену одредбу потребно прецизирати на начин да се пропише да запослени из члана 33. ПКУ-а имају предност за останак у радном односу у односу на друге запослене за чијим је радом престала потреба, а не како је то предложено овим чланом да не може уопште да им престане радни однос.

У погледу члана 51. Предлога ПКУ-а којим је прописана обавеза послодавца да председнику синдикалне организације исплати увећану месечну плату у висини од 12% сматрамо да је потребно одредбе овог члана, на начин како је дефинисан брисати или ускладити са чланом 211. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС, 113/17, 95/18 - др. пропис), којим је регулисано право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката.

У вези члана 54. став 2. указујемо да је наведено потребно прецизирати на начин да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса у својству представника запослених у ком смислу наведена заштита, према општим прописима о раду није временски ограничена.

У погледу члана 55. став 2. сматрамо да је ову одредбу потребно брисати, с обзиром да је исто уређено чланом 79. Закона о раду. Ако се остане при дефинисању потребно је прецизирати ситуацију, када се запослени након истека мировања враћа на рад код послодавца, а нема одговарајућег радног места на које запослени може да се распореди.

У погледу осталих одредаба Посебног колективног уговора за високо образовање, немамо примедби.





Република Србија
МИНИСТАРСТВО ФИНАНСИЈА
Број: 110-00-00475/2019-03
9. септембар 2019. године
Кнеза Милоша бр. 20
Београд

МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

БЕОГРАД

Дописом број: 110-00-00033/2015-06 од 12. августа 2019. године доставили сте Министарству финансија, ради давања мишљења, Предлог закључка Владе са образложењем, нов текст Предлога посебног колективног уговора за високо образовање (у даљем тексту: Предлог) и НФЕ обрасце.

У Министарству финансија размотрен је достављени Предлог и дајемо вам следеће мишљење:

Остajemo при примедби на члан 51. Предлога, који се односи на увећање основне плате представника синдиката, с обзиром да за исто не постоји правни основ и да је исти потребно брисати.





РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД,
ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА
И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА
Број: 110-00-00352/2019-05
Датум: 23. август 2019. године
Немањина 22 –26
Београд

МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

Поводом вашег дописа број: 110-00-00033/2015-06 од 12. августа 2019. године којим сте затражили мишљење на Предлог закључка Владе са образложењем и Текст Предлога посебног Колективног уговора за високо образовање, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања даје следеће мишљење:

Члан 51. Колективног уговора потребно је брисати. Ово из разлога што Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) у одредбама чл. 211 – 214. прописује да представник синдиката има право на плаћене часове рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању, заступања запосленог у радном спору, а не увештање основне зараде, како се то овом одредбом прописује.

С тим у вези, указујемо на Одлуку Уставног суда („Службени гласник РС“, бр. 92/18), којом се, у образложењу, између остalog, наводи да се ради обављања синдикалне функције, сагласно одредбама Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката може утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, сразмерно броју чланова синдиката, за време кога има право на накнаду зараде. Поред тога истиче се, да према оцени Уставног суда, општим актом послодавца не може се утврђивати основна зарада, то јест елемент за обрачун и исплату основних зарада, за обављање синдикалне функције, без обзира да ли је у питању функција у репрезентативном синдикату или оном који нема својство репрезентативности.

У погледу осталих одредаба овог колективног уговора, немамо примедби.





РЕПУБЛИЧКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЗАКОНОДАВСТВО
01 број: 112-07-70/2019
Датум: 16. август 2019.
Београд
JC

УПРАВА ЗА ДЕЛОВНИКЕ пословне
ПОДСТАВА И ПОСЛАНА
ПИСАРНИЦА - 10

ПРИХВАТ 22. 08. 2019

hн 01 11000-3345

10.

МИНИСТАРСТВУ ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

БЕОГРАД

Размотрели смо достављени Предлог закључка Владе о прихвтању текста, односно Предлога посебног колективног уговора за високо образовање, са образложењем и текстом тог уговора, који сте нам доставили на мишљење актом број: 110-00-00033/2015-06 од 12. августа 2019. године, и, са становишта надлежности и делокруга овог секретаријата, обавештавамо вас да је у достављеним текстовима потребно извршити правнотехничку редакцију.

