



NSPRV

NEZAVISNI SINDIKAT PROSVETNIH RADNIKA VOJVODINE

Novi Sad, Trg Slobode 3 tel/faks: 021/6616-886, 025/420-093, 023/515-757
e-mail: sindiso@sbb.rs, nsprv@open.telekom.rs, nsprv.zr@open.telekom.rs

Konačno Sindikat 1

ИЗМЕНЕ ЗАКОНА О РАДУ И ПРАВА ПО ПОСЕБНОМ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ

Измене и допуне Закона о раду (Закон) довеле су до одређених дилема везаних за остварење права одређених Посебниом колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (ПКУ). Указаћемо на нека од најчешћих питања која су се појавила као спорна.

Чланом 6. Закона прописано је колективним уговором или уговором о раду не могу бити уговорена мања права од оних одређених Законом и да се у том случају имају променити одредбе Закона (чл.9.ст.1.). Такође је прописано да се општим актом могу утврдити и права која законом нису прописана, под условом да нису у супротности са законом. Чланом 117. Закона о изменама Закона о раду прописано је да одредбе колективних уговора остају на снази уколико нису у супротности са овим Законом, најдуже 6 месеци од дана његовог ступања на снагу.

1. У вези са начином обрачуна „минулог рада“ постије највеће дилеме пошто је изменама Закона прописано да се рачуна само време проведено у радном односу код послодавца, што значи код послодавца код којег је запослени у радном односу. Члан 22. ст. 1. тачка 4. ПКУ не садржи такву одредбу, те би се по њему у „минули рад“ рачунао целокупан радни стаж код свих послодаваца, како је то било предвиђено ранијим одредбом Закона. Ту се поставља питање да ли је таква одредба ПКУ у супротности са Законом? По нашем мишљењу није, јер Закон дозвољава да се уговором уговори већи обим права од оних предвиђених Законом, по томе минули рад може бити и већи од 0,4% ако се такав уговор закључи. По истој логици се уговором може предвидети и да се рачуна целокупни срадни стаж, а не само стаж остварен код последњег послодавца. По томе, сви уговори који садрже одредбе да се у „минули рад“ рачуна целокупан радни стаж остају на снази, јер нису у супротности са Законом. Да би одеђена одредба уговора била у супротности са законом, мора постојати императивна законска одредба која одређену ствар забрањује, што овде није случај. Но, реално је очекивати да ће држава-послодавац дати упутство да се од дана ступања на снагу измена Закона у „минули рад“ рачуна само време проведено код последњег послодавца.

Уколико би се донело упутство да се у стаж рачуна само рад код последњег послодавца, наше мишљење је да се у радни стаж код обрачуна „минулог рада“ мора рачунати целокупан стаж остварен у установама образовања уколико је долазило да преласка из једне школе у другу, као и ако постоје прекиди у раду у школама због рада код послодавца који није установа образовања, па поновног повратка у школу.

Како се у року од 6 месеци мора донети нови ПКУ, реално је да ће држава прихватити да се рачуна само стаж остварен код садашњег послодавца. Уколико у току важења постојећег ПКУ дође упутство да се рачуна само стаж

код последњег послодавца Синдикат ће заузети став о томе на који начин ће се тражити заштита повређених права запослених.

2. Код обрачуна накнада плата, изменама Закона је прописано да се просечна зарада, као основица од које се рачуна висина накнаде, одређује за период од последњих **12** месеци, а не **3** месеца, како је било до сада. У члану **22**. ПКУ је за обрачун накнада за време одсуства због годишњег одмора, празника, плаћеног одсуства прописано да се основица одређује у складу са Законом, што значи просечна плата у последњих **12** месеци.

Друга је ситуација код одређивања основице за обрачун накнаде у случају привремене спречености за рад-„боловања“. Ту је чл. **24**. ПКУ прописано да се просек одређује на основу плата у последња **3** месеца, те се у периоду важења ПКУ ова накнада мора обрачунавати на основицу прописану том одредбом ПКУ.

3. Што се тиче права на накнаду трошкова превоза, новина је да, послодавац не мора исплаћивати повећену накнаду ако је до пресељења запосленог дошло наклон закључења уговора о раду. Повећана накнада ових трошкова могућа је само ако се послодавац са тиме сагласи. Треба очекивати да се ове сагласности неће давати, осим код оних наставника коју су дефицитарни.

4. Запослени, у складу са чл. **26**. ПКУ, имају право на исплату отпремнине у случају одласка у пензију у висини од три плате. До одређених нејасноћа је дошло због тога што се у неким школама, пре ступања на снагу измена Закона, давали објашњење запосленима, који су имали право да остану на раду до краја школске године, да им је боље да дају отказ, јер када измене Закона ступе на снагу, онда ће имати право на исплату само две плате. Они који су давали таква објашњења нису прочитали да Закон садржи и реч „најмање“, што значи да може и више, ако је то предвиђено ПКУ. И да то не пише, применила би се одредба чл. **9**. ст. **2** Закона да се ПКУ може утврдити више права од законом прописаних. Према томе, док је на снази постојећи ПКУ запослени који одлазе у пензију имају право на отпремнину у висини три плате.

5. Заштита од престанка радног односа у случају технолошких вишкова, мимо воље запосленог, из чл. **37**. ПКУ остаје на снази.

6. Заштита од престанка радног односа за функционере синдиката из чл. **59**. ПКУ такође остаје на снази и поред тога што изменама чл. **188**, Закон више не дефинише круг лица која уживају ову заштиту, већ је то остало да се уреди колективним уговорима. Како је то наведеним чланом ПКУ уређено, у њему наведена лица уживају заштиту од престанка радног односа под прописаним условима.

Нови Сад, **26.08.2014.** год.

проф. Хаџи Здравко М. Ковач,
генерални секретар НСПРВ

