

**ОДЛУКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ТУМАЧЕЊЕ ПКУ СА ШЕСТЕ СЕДНИЦЕ ОДРЖАНЕ
06.10.2025.ГОДИНЕ**

Члан 27. ПКУ

Запосленој припада право на исплату отпремнине при одласку у пензију у висини две просечне зараде, ако не припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора

Директору у конкретном случају припада право на исплату отпремнине при одласку у пензију у висини две просечне зараде, ако не припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора.

Члан 31. ПКУ

У конкретном случају, директор који није члан репрезентативних синдиката потписника овог уговора нема право на јубиларну награду у пуном износу, односно има право на јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе наведене у ставу 4. тач. 1)-5).

Тренутно нису донети прописи којим се дефинише финансирање услуге, којим ће се ближе уредити додаток на плату за координаторе задужене за електронску евиденцију образовно – васпитног рада.

Запослени остварује солидарну помоћ за набавку медицинско – техничког помагала и набавку лекова уколико право на медицинско - техничко помагало и лекове није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко – инвалидске заштите и другим прописима, на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Запослени остварује право за набавку лекова за сваког члана уже породице (брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог), уколико право на лекове чланови уже породице нису остварили у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко - инвалидске заштите и другим прописима, на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

У конкретном случају, ако је запослена засновала радни однос уговором о раду на пословима наставника организације пословања и наставника организације производње и ако тих предмета нема више у школи због иновирања наставних планова и програма, запослена се на основу критеријума из ПКУ проглашава лицем за чијим радом је у потпуности престала потреба и ставља се на листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба.

Уколико запослена испуњава услове стручне спреме за наставни предмет Предузетништво, остварује право да буде распоређена на друго радно место у установи или на радно место са непуним радним временом у установи у смислу члана 37. ПКУ.

Уколико у установи не постоји радно место на које би се запослена могла распоредити - проглашава се технолошким вишком и ставља се на листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и остварује право да буде преузета.

У конкретном случају, ако је запослена засновала радни однос у школској години 2002/2003. години, почев од 02.09.2002. године, време проведено у

радном односу (критеријум – рад остварен у радном односу), рачуна јој се почев од 02.09.2002. године до дана заседања комисије за бодовање у школи.

У конкретном случају запослени остварује солидарну помоћ за набавку медицинско – техничког помагала и набавку лекова уколико право на медицинско - техничко помагало и лекове није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко – инвалидске заштите и другим прописима, а на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана

У конкретном случају у складу са чланом 29. став 1. тачка 7) ПКУ запосленом се исплаћује солидарна помоћ у висини трошкова сахране према приложеним рачунима (оригинал или копије) до неопорезивог износа.

У конкретном случају право на солидарну помоћ за случај смрти члана уже породице остварује се према приложеним рачунима (оригинал или копије) до неопорезивог износа.

Чланом 29. став 1. тачка 8) прописано је право на солдарну помоћ запосленог и у случају рођења или усвојења детета – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку РЗЗС.

Ставом 8. наведеног члана прописано је, да ако су оба родитеља запослена у установи, право из става 1. тачка 8) овог члана остварује мајка.

У конкретном случају родитељи раде у различитим установама образовања и васпитања право остварују оба родитеља.

**ОДЛУКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ТУМАЧЕЊЕ ПКУ СА ПЕТЕ СЕДНИЦЕ
ОДРЖАНЕ 30.09.2025.**

Члан 27.ПКУ

У случају када запослени у последња три месеца који предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина није остваривао зараду, већ је као лице евидентирано на листи технолошких вишкова примао накнаду зараде, има право на отпремнину у висини своје основне зараде увећане за минули рад.

Члан 29.ПКУ

*Запослена на неодређено време од 01.09. 2025. године проглашена за лице за чијим је радом у потпуности престала потреба и евидентирана је на листи. 05.09. 2025. године је отворила боловање. Да ли има право на солидарну помоћ? **Запослена има право на солидарну помоћ јер је запослена на неодређено време у овој установи, све док не буде преузета са листе лица за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба.***

Запослени који је због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно стиче право на исплату солидарне помоћи. Није потребно да запослени буде одсутан са рада дуже од 30 дана да би остварио право на солидарну помоћ

Члан 31.ПКУ

Када запослени ради у више школа, а члан је репрезентативног синдиката потписника овог уговора, остварује право на јубиларну награду у пуном износу, у складу са чл. 31. ст. 4 ПКУ. Број школа у којима је запослен није од значаја за стицање права на јубиларну награду у пуном износу. У школи у којој није члан синдиката, запослени је дужан да достави доказ (потврду синдиката) да је члан репрезентативног синдиката потписника овог уговора, како би остварио право на јубиларну награду у пуном износу.

Директор школе има право да буде члан синдиката, без права одлучивања.

Уколико је директор школе члан репрезентативног синдиката потписника овог уговора, остварује право на јубиларну награду у складу са чланом 31. став 4. ПКУ

Да ли запослени остварује право на исплату јубиларне награде, без обзира на престанак радног односа, пре него што је навршио 40 година рада у радном односу у тој години, пошто се у години у којој се навршава 40 година рада у радном односу исплаћује јубиларна награда? *У конкретном случају, у моменту престанка радног односа, уколико запослени није навршио 40 година рада у радном односу, не остварује право на исплату јубиларне награде по том основу.*

Да ли запослена која на дан 05.05.2025. године навршила 43 године и 5 месеци радног стажа, остварује право на исплату јубиларне награде за 40 година рада проведеног у радном односу, у смислу члана 31. ПКУ?

Запослена је навршила 40 година рада пре ступања на снагу Посебног колективног уговора о изменама и допунама Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, те није остварила право на јубиларну награду.

Комисија за тумачење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика није надлежна да тумачи прописе из области предшколског васпитања и образовања, односно за запослене у предшколским установама.

„Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу, без обзира да ли је радио са пуним или непуним радним временом.“

Члан 34. ПКУ

Да ли је потребно бодовати запослене по предметима којима је смањена норма рада, или школа може овај мањак норме да допуни изборним предметима без бодовања запослених?

Установа је у обавези да изврши бодовање запослених, утврди лица за чијим је послом делимично престала потреба. Бодовање је потребно уколико има више запослених на исом предмету да би директор додао грађанско васпитање запосленом коме је, евидентно смањена норма .

Солидарна помоћ – чл.29.ст.1 тачка1)ПКУ

Комисија за тумачење Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика коју је на образовао министар просвете Решењем Број: 119-01-00470/2025-03 од 19.06.2025. године на основу члана 62. ст. 2. и 3. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр. 21/15, 92/2020, 123/2022 и 13/2025) и члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 47/18 и 30/18-др.закон -у даљем тексту : Комисија за тумачење ПКУ) на трећој седници Комисије одржаној, дана 18. августа 2025. године, заузела је став по питању права на солидарну помоћ прописаног чл. 29. став 1. тачка 1) ПКУ:

Запослени стиче право на солидарну помоћ прописану чланом 29. став 1. тачка 1) на основу исте болести или повреде или исте болести члана уже породице, једном у току календарске године.

Уколико се запослени разболи од друге врсте дуже или теже болести, односно повреде због које одсуствује са рада најмање 30 дана непрекидно или члан његове уже породице (услов од 30 дана одсуствовања запосленог са рада није неопходан) у току календарске године, стиче право на нову солидарну помоћ.

Уколико у току календарске године наступи друга врста теже болести због које запослени одсуствује са рада најмање 30 дана непрекидно, а јавила се као последица или компликација болести по основу које је запослени примио солидарну помоћ, запослени ће имати право на нову солидарну помоћ.

Исплата солидарне помоћи из става 1. тачка 1) овог члана не искључује могућност остваривања права на солидарну помоћ по другом основу из става 1. овог члана.

Дужа и тежа болест:

Комисија за тумачење ПКУ није надлежна да да тумачи шта је дужа и тешка болест и не поседује листу истих која би била саставни део Колективног уговора.

Запослени који је због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно стиче право на исплату солидарне помоћи која се признаје на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.