



СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

ОДБОР ЈАБЛАНИЧКОГ ОКРУГА



ул. Јанка Веселиновића 2, локал 6, 16000 Лесковац; тел/факс: 016 212 858;  
e-mail: sindikat@le.org.rs; ж.р. 325-9500600027432-10; www.sind-obr.le.org.rs

Број:35/20

Лесковац, 15.06.2020. године

**-ПРЕДСЕДНИЦИМА СО СИНДИКАТА ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ-  
-КОМИСИЈИ ШКОЛЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА БОДОВАЊА-**

Поштовани,

поседујући сазнања да су се у пракси појавиле извесне усмене инструкције о начину примене одредаба чл. 60. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, која могу створити једино неправилну праксу примене прописа, штету за запослене и одговорност за директоре установа, у обавези смо да вам овим путем скренемо пажњу на следеће:

- одредбама **чл. 60. ст.1. ПКУ** предвиђено је, цитирамо: „**Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на другачији 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 (**председника синдикалне организације**, синдикалне подружнице, синдикални поверијеник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом“.

Горе цитираним прописом предвиђена је **заштита** носиоца функције **синдикалног представника и то како од престанка радног односа, тако и од стављања у неповољан положај на другачији начин**, таксативним навођењем која се све поступања имају сматрати стављањем у неповољан положај, **а од чега је послодавац у обавези да се уздржава**.

Веома је јасно горе цитирани пропис дефинисао обим заштите представника запослених, где је као полазна основа узета заштита од престанка радног односа, као и код заштићених категорија запослених из чл. 38. ПКУ, с тим што је **битна разлика** у томе да **заштита синдикалног представника иде и даље од заштите коју имају категорије из чл.38.** а због тога што чл.60. предвиђа и додатне механизме заштите који нису садржани у одредбама чл. 38. ПКУ, на пример: немогућност распоређивања у другу организациону целину, немогућност проглашавања технолошким вишком, итд. **Из наведеног следи да је веома важно правити разлику између заштите категорија запослених из чл.38. ПКУ и заштите синдикалног представника из чл. 60. ПКУ.**

Један од претходно наведених начина стављања у неповољан положај, у погледу кога синдикални представник ужива заштиту јесте и тај да се синдикални

**представник прогласи технолошким вишком. Што би значило да послодавац не може синдикалног представника прогласити технолошким вишком.**

Даље, статус технолошког вишка има како запослени за чијим је радом потпуно престала потреба, тако и запослени за чијим је радом делимично престала потреба, што је у духу прописа који се бави овом проблематиком – ПКУ, а што је и само **Министарство просвете, науке и технолошког развоја** јасно потврдило својим званичним ставом и евиденцијом података „Доситеј“, подводећи под једном обједињеном категоријом „технолошких вишкова“ податке и о запосленима за чијим је радом делимично престала потреба и о запосленима за чијим је радом потпуно престала уз следеће образложение, цитирамо: „**Одредбама Посебног колективног уговора прописано је да школе достављају листе запослених за чијим радом је престала потреба у потпуности или делимично (технолошки вишак)**“, објављено нају **МПНТР**, <http://liste.mprn.gov.rs/>.

Осим тога, и потпуни и делимични престанак потребе за радом свакако отежава или онемуగађава вршење функције синдикалног представника, па зато и јесте чланом 60. ПКУ овај статус дефинисан као неповољан положај од кога синдикални представник треба да буде изузет.

Што се насталих недоумица око бодовања синдикалног представника тиче, имајући у виду напред цитирани пропис, **бодовање синдикалног представника, чак и ако се спроведе**, свакако не може бити од утицаја нити **може произвести последицу престанка потребе за радом јер је синдикални представник управо од те последице чланом 60. заштићен**.

У прилог томе сведочи и **одлука Комисије из чл.62. ПКУ од 28.09.2015.године**, којом се комисија, изјашњавајући се о питању да ли се запослени који није из редова наставног особља ставља на листу технолошких вишкова, **посредно изјаснила и о стављању на листу синдикалног представника**. Ова одлука Комисије за тумачење ПКУ гласи, цитирамо: „**уколико се не ради о заштићеном запосленом на основу чл.60. ПКУ, запослени из редова ваннаставног особља се ставља на листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба**“ (седница од 22.06.2015.год).

У вези са свиме напред наведеним, Комисији школе указујемо на то да је у обавези да се држи прописа и одлука Комисије из чл. 62.ст.2.ПКУ када спроводи поступак бодовања запослених, јер су то једини релевантни извори права, а синдикалним представницима саветујемо да уколико се буду формирале листе технолошких вишкова на којима су евидентирани, исте не потписују, а на решења којима се утврђује делимични или потпуни престанак потребе за њиховим радом улажу жалбе.

Сву стручну помоћ у погледу заштите права и положаја синдикалних представника пружиће Регионални центар за Јабланички округ Синдиката образовања Србије.

