

ИЗМЕНЕ ПКУ

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 упуту запосленог 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 стручне спреме запослених у основној, средњој школи и дому ученика, као и прописа којим 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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

- Додат је нов став у овом члану због проблема који су уочени на самом терену, а тиче се проблема запослених на радном месту шеф рачуноводства са 4. и 6. степеном, јер их директори нису преузимали због постојеће систематизације радних места. Овим се штите наведене категорије запослених, и то на начин да ће директори школа морати да прилагоде своју систематизацију радних места степену стручне спреме запослених који остварују право на преузимање.

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 радним временом дају одлуку/препоруку 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 поднесе захтев за укрупњавање норме - **ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У ВИШЕ ШКОЛА, А НИЈЕ ЗАПОСЛЕН У ТОЈ ШКОЛИ ГДЕ СЕ УПРАЗНИЛО РАДНО МЕСТО**

Послодавац је дужан да изврши преузимање запосленог на основу одлуке/препоруке радне подгрупе.

По извршеном преузимању послодавац је дужан да радну подгрупу обавести у року од 2 дана.

У случају неизвршеног преузимања радна подгрупа обавештава инспекцију.

На одлуку/препоруку 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/препоруке. 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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Овај члан донет је на основу искустава наших представника у радним подгрупама разврстаних по Школским управама, а у циљу укрупњавања норми. Урадиће се Анекс Стручног упутства који ће ближе да образложи примену, а до промене ЗОСОВ – а.

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Додат је нов став у овом члану, који прецизира иначе већ постојеће законске одредбе да се не односи на запослене у домовима ученика.

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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Измењен је постојећи став у овом члану, који прецизира обезбеђивење средстава из буџета РС.

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,
- 3а) обављање завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре,
- 4) замене привремено одсутног запосленог до пет ТРИ радних 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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Промењен је став 1. тачка 4) због злоупотреба директора школа који су оперећивали запослене.

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) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 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) два 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 правно на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Додате две нове тачке у циљу побољшања положаја запослених.

Члан 18.

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

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

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. НОКС-А, 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. НОКС – А НИЈЕ У ВИСИНИ НЕТО ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ ПО ПОСЛЕДЊЕ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЗЗС, ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ЈЕ ДУЖНА ДА УСАГЛАСИ ОСНОВНУ ЗАРАДУ ЗАПОСЛЕНИХ СА 7.1. 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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Овим је побољшања сигурност запослених у смислу материјално - правног статуса. Плата запослених са 7.1 степеном НОКС-а везује се за републички просек. Влада Републике Србије обавезује се да изврши корекцију елемената за обрачун плате уколико иста буде испод републичког просека. Ово важи за време трајања уговора (3 године).

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 вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) за прековремени рад – 26% од основице,
- 4) по основу временаведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.
- 5) за координаторе ЕС дневника

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Повољније за запослене. Додатак за координаторе ЕС дневника биће дефинисан Правилницима о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност образовања и васпитања.

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) 100% основице за обрачун накнаде ако је привремена спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу, канцерогеним обољењем или повредом на раду, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и овим колективним уговором.

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 и то рачунајући за све време трајања болести, рачунајући од дана кад је запосленом болест дијагностификована.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Додат је нов став како би се побољшао материјални положај запослених који су оболели од малигних обољења, што даље значи да ће се исплата боловања по овом основу преко 30 дана вршити у износу од 100% а не 65% како је раније било.

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 РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ПОТПИСНИКА ОВОГ УГОВОРА.

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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

С обзиром да чланови синдиката плаћају синдикалну чланарину и учествују у синдикалним активностима за побољшање материјалног статуса и положаја запослених у образовању, отуда је и ова разлика у односу на запослене који нису чланови синдиката.

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 органа надлежног за послове статистике;

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 органа надлежног за послове статистике.

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. тач. 1, 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 органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда 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), 5) и за штету из става 1. тачка 9) овог члана, остварује један запослени.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Више основа за остваривање права на солидарну помоћ, у складу са приспелим предлозима чланова УСПРС - а и прегледа одредби других ПКУ - а.

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 СИНДИКАТА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ПОТПИСНИКА ОВОГ УГОВОРА 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 ЈУБИЛАРНЕ НАГРАДЕ У ИЗНОСУ ОД 50% У ОДНОСУ НА ИЗНОСЕ НАВЕДЕНЕ У СТАВУ 4 ТАЧКЕ 1) ДО 5).

Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 29. став 3. овог уговора.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

С обзиром да чланови синдиката плаћају синдикалну чланарину и учествују у синдикалним активностима за побољшање материјалног статуса и положаја запослених у образовању, отуда је и ова разлика у односу на запослене који нису чланови 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.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Услед великих проблема на терену где директори школа нису желели да одбијају административне забране члановима синдиката, уведена је ова императивна норма којом то сада у обавези.

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 62 а.

Надзор над применом овог уговора врши инспекција рада.

Изузетно, надзор на применом чл. 5, 6, 34 – 37. врши просветна инспекција.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Због честих пријава и непоступања инспекција на терену због оглашавања ненадлежним (инспекција рада и просветна инспекција), прецизно је дефинисано које чланове које контролише просветна инспекција, док остале који нису побројани контролише инспекција рада.