

ОДЛУКЕ КОМИСИЈЕ ЗА ТУМАЧЕЊЕ ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОСНОВНИМ И СРЕДЊИМ ШКОЛАМА И ДОМОВИМА УЧЕНИКА

На основу члана 61. став 2. и 3. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, министар просвете и науке донео је решење о формирању Комисије за тумачење одредаба овог Уговора, решењем број: 119-01-255/2011-02 од 06.12.2011. У саставу Комисије су представници свих репрезентативних синдиката потписника Уговора и представници министарстава надлежних за послове образовања, за послове рада и послове финансија. Комисија је радила у саставу:

1. председник др Зоран Костић, пом. министра за просвету, науку и технолошки развој и чланови:
2. Данијела Рајковић, Министарство рада и социјалне политике, која је заменила Рајку Вукомановић
3. Славица Манојловић, Министарство финансија и привреде,
4. Јован Јерковић, правни саветник Синдиката образовања Србије,
5. Слободан Брајковић, председник Синдиката запослених у просвети
6. Ружица Тодић Брдарић, професор, УГС Независност, и
7. Славица Ђорђевић, секретар, Унија синдиката просветних радника Србије.

Почев од Седамнаесте седнице испред Уније синдиката просветних радника одређен је Звонимир Јовић.

Комисија је донела Пословник о раду којим је предвиђено да се одлуке о тумачењу појединих одредби Колективног уговора доносе искључиво консензусом односно једногласним доношењем одлука.

Комисија је прву радну седницу имала 22.12.2011. године и до краја маја 2013. године је одржала шеснаест седница на којима је донела следеће одлуке, ставове и мишљења:

Члан 1.

Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика примењује се и на васпитаче који остварују припремни предшколски програм, уколико су они запослени у школи.

Члан 5.

1. Запосленог који је остао нераспоређен у току школске године, после формирања листе технолошких вишкова за текућу школску годину, треба ставити на листу технолошких вишкова.
2. Стручни сарадници могу да раде са непуним радним временом сразмерно броју одељења.
3. У складу са чланом 131. Закона о основама система образовања и васпитања преузимање се врши само за запослене који раде на неодређено време.
4. Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење свих репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из става 1. и 2. члана 5. Посебног колективног уговора и надлежне школске управе.
5. Установа је дужна да примени став 4. члана 5. Посебног колективног уговора, односно уколико се упразни радно место директор ће распоредити запосленог који ради са непуним радним временом у установи, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи радника за чијим је радом у потпуности

или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту

6. Наставник који је засновао радни однос као наставник практичне nastave, а у току рада стекне стручни назив професор техничког образовања нема приоритет приликом распоређивања у односу на друге запослене који испуњавају услове за радно место наставника практичне nastave.
7. Лице за чијим радом је престала потреба у средњој школи на радном месту наставника практичне nastave нема приоритет приликом запошљавања у основној школи на радном месту наставника разредне nastave.
8. Са листе запослених са које се врши преузимање школа може да преузме лице само за онај део радног времена за које је то лице остало нераспоређено.
9. Директор школе којем је престала дужност истеком мандата у складу са чланом 64. став 1. и 2. Закона, у периоду када се утврђују лица за чијим радом је престала потреба за наредну школску годину, остварује право у складу са чланом 131. став 1. и 2. наведеног закона и члана 5. Посебног колективног уговора и бодује се применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора. Уколико директору истекне мандат у складу са чланом 64. став 1. и 2. Закона након 15. августа, односно у току школске године, и он остане нераспоређен, има право да буде стављен на листу радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и са које се врши преузимање у текућој школској години. Као такав, он може бити преузет у другу установу уколико испуњава услове за послове за које се преузима.
10. Преузимање запослених које је прописано одредбама Закона о основама система образовања и васпитања, а које уређује и Посебан колективни уговор, по правилу се везује за листе запослених при надлежној школској управи, а установе пријављују запослене који имају право на преузимање, односно запослене за чијим радом је престала потреба, а који су бодовани према критеријума прописаним Посебним колективним уговором.
11. Запослени који хоће самовољно да прекине рад у одређеној школи није запослени за чијим радом је престала потреба, већ му престаје радни однос на основу Закона о раду отказом уговора о раду од стране запосленог.
12. Члан 5. Посебног колективног уговора примењује се у складу са чланом 131. Закона о основама система образовања и васпитања, односно сваке школске године се прави листа запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба.
13. Мишљење о испуњености услова за расписивање конкурса у установи дају репрезентативни синдикати установе. Несагласност у погледу испуњености услова за расписивање конкурса у установи значи несагласност по питању да ли на листи за преузимање у школској управи постоји лице које испуњава услов за радно место за које се расписује конкурс и на које би могло бити распоређено. Испуњеност услова за расписивање конкурса утврђује се када се ради о пријему у радни однос на неодређено време, а када се ради о пријему у радни однос на одређено време, такође, је потребно обратити се школској управи. О извршеном пријему у радни однос директор обавештава репрезентативне синдикате у установи.
14. Приликом утврђивања лица за чијим радом је престала потреба на радном месту наставника енглеског језика у првом циклусу основног образовања и васпитања,

професор енглеског језика нема предност у односу на професора руског језика са положеним испитом Б2.

15. Запослени који ради у две школе, а који је у једној остао нераспоређен, има право стављања на листу запослених за чијим радом је престала потреба, на основу чл.131. и 137. Закона.

Члан 11.

1. Члан 11. Посебног колективног уговора којим је прописано да је на захтев послодавца, запослени дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, дефинисао је прековремени рад за све запослене.
2. Прековремени рад и замена привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу у складу с чланом 11. Посебног колективног уговора, представља основ за исплату прековременог рада у висини од 26% од основице, на основу члана 22. Посебног колективног уговора.

Члан 14.

Одређивање радних дана за коришћење годишњег одмора којим се увећава законски минимум, а односи се на критеријум образовање и оспособљавање за рад по члану 14. став 2. тачка 4. Посебног колективног уговора, врши се према стеченом одговарајућем образовању.

Члан 16.

У складу са чланом 16. став 2. Посебног колективног уговора, запослени може да искористи право на плаћено одсуство у случају смрти члана уже породице, односно може да одсуствује са рада само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

Члан 17.

Наставник има право на неплаћено одсуство ради израде докторске дисертације иако тај ниво образовања није неопходан за рад у нижој музичкој школи.

Члан 22.

1. Чланом 22. став 2. Посебног колективног уговора прописано је да у случајевима повећања педагошке норме, у складу са Законом, плата се увећава по часу, а вредност сваког преконормног часа износи 5% од укупне плате запосленог.
2. Задужење од 20 часова обавезне наставе и 4 часа других облика образовно- васпитног рада са ученицима за наставнике српског језика и математике сматра се преконормним радом, у складу са чл. 136. став 5. Закона о основама система образовања и васпитања, што подразумева обрачун и увећање плате у складу са чл. 22. став 2. ПКУ за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.
3. Примена члана 22. став 2. Посебног колективног уговора односи се само у случајевима из члана 136. став 5. Закона.

Члан 23.

Имајући у виду одредбе прописа из области рада и радних односа и наведену одредбу члана 23. став 2. Посебног колективног уговора, запослени има право на накнаду плате за стручно усавршавање у данима када је био дужан да ради. Запослени нема право на накнаду плате по овом основу у нерадне дане односно у суботу и недељу.

Члан 25.

1. Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати све трошкове за долазак и одлазак са рада, а критеријуми и мерила за остваривање наведеног права уређују се општим актом или уговором о раду.
2. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.
3. Запослени који је упућен на службено путовање у земљи, поред права на накнаду трошкова превоза, смештаја и исхране према приложеним рачунима има право и на накнаду трошкова према члану 25. Посебног колективног уговора, у складу са временом проведеним на службеном путу.
4. Када је наставник упућен на службено путовање у земљи, односно извођење екскурзије или наставе у природи, за време проведено на путу у трајању дужем од 12 сати исплаћује му се накнада трошкова у складу са одредбама члана 25. Посебног колективног уговора и члана 118. Закона о раду. Комисија није надлежна за давање мишљења о примени Упутства за реализацију екскурзија и наставе у природи у основној школи.
5. Посебан колективни уговор не познаје термин дневница, већ накнаду трошкова из члана 25. став 2. Посебног колективног уговора.

Члан 28.

1. У складу са важећим прописима, право на накнаду трошкова сахране у смислу члана 28. Посебног колективног уговора, може се остварити према приложеним рачунима само код једног послодавца.
2. Према одредаби члана 28. став 1. тачка 3) Посебног колективног уговора, послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају боловања дужег од три месеца у континуитету.
3. Запослена која се налази на одржавању трудноће односно на боловању дужем од 3 месеца узастопно има право на исплату солидарне помоћи у висини једне просечне плате.

Члан 30.

1. Јубиларна награда исплаћује се запосленом за све године рада у радном односу у складу са чланом 30. став 2. Посебног колективног уговора.
2. Послодавац је дужан да сваком запосленом исплати јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу. При том се мора водити рачуна о роковима застарелости потраживања из радног односа, у складу са одредбом Закона о раду.
3. Члан 30. Посебног колективног уговора јасно утврђује обавезу послодавца да запосленом исплати јубиларну награду у години када наврши 10, 20 и 30 година рада оствареног у радном односу, без обзира на проценат радног ангажовања и треба га тако и применити.
4. Лице које није више у радном односу, а које није остварило стечено право на јубиларну награду, из разлога недостајућих средстава у буџету јединице локалне самоуправе, има право на исплату јубиларне награде када се за то обезбеде средства, под условом да конкретно потраживање није застарело, у складу са Законом о раду.
5. Уколико је са запосленом закључен уговор о раду и исти испуњава услов за јубиларну награду, има право да исплату јубиларне награде без обзира што послодавац није извршио исплату доприноса.
6. Средства за исплату јубиларних награда запосленима у образовању обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са чланом 159. став 2. тачка 3. Закона о основама система образовања и васпитања.
7. Радно-правни статус запослених који су радили у школама на територији Косова и Метохије до 1999. године и од тада су радно неангажовани, њихова права и обавезе специфичне су у односу на статус осталих запослених на територији Републике Србије и нису уређени важећим законима и подзаконским актима из ове области.

Члан 33.

1. Пре почетка школске године, у поступку утврђивања запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба, као полазни параметар у погледу радног времена узима радно време запосленог утврђено последњим закљученим анексом уговора о раду.
2. Сви запослени се бодују у складу са одредбама члана 33. Посебног колективног уговора, односно по прописаним критеријумима за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом.
3. Сви стручни сарадници у школи се бодују као и остали запослени али се не бодују заједно.
4. Бодовање се врши према утврђеним критеријумима Посебног колективног уговора, а истим више није прописан критеријум "успех у раду".
5. Посебан колективни уговор не користи термин радни стаж, већ године рада оствареног у радном односу, а под тим се подразумева радни однос по основу уговора о раду или решења о заснивању радног односа. Запослени добија по један бод за сваку годину рада оствареног у радном односу без обзира да ли је радио у општини, школи

или на неком другом радном месту, као и по један бод за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања и васпитања независно да ли је то установа у којој тренутно ради или било која установа образовања и васпитања у Републици Србији.

Стаж по основу уговора ван радног односа (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник сам уплаћивао допринос и сл), не сматра се радом у радном односу, већ се може рачунати у стаж осигурања који се узима у обзир приликом утврђивања пензијског стажа, по прописима којима се уређује област пензијског и инвалидског осигурања.

6. Запослена у школи која има најмање 30 година стажа осигурања може да буде проглашена технолошким вишком, под условом да постоји његова сагласност и да је остварио најмањи број бодова према критеријумима из члана 33. Посебног колективног уговора.
7. Предшколска установа је образовна установа почев од 25. јуна 2003. године, када је на снагу ступио Закон о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 62/03, 64/03 - испр., 58/04, 62/04 - испр., 101/05 - др. закон, 79/05 - др. закон, 81/05 - испр. др. закона и 83/005 - испр. др. Закона). У том смислу додатно ће се бодовати по члану 33. став 1. тачка 1. Посебног колективног уговора на име рада оствареног у радном односу у установама образовања у предшколским установама почев од дана ступања на снагу Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 62/03, 64/03 - испр., 58/04, 62/04 - испр., 101/05 - др. закон, 79/05 - др. закон, 81/05 - испр. др. закона и 83/005 - испр. др. Закона).
8. По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење, а који је остварио релевантне резултате.
9. Ако је вишак запослених исказан у првом циклусу основног образовања, бодују се сви наставници који испуњавају услов у погледу врсте стручне спреме за први и други циклус. Ако је вишак исказан у другом циклусу, бодују се сви наставници који испуњавају услов у погледу врсте стручне спреме за други циклус.
10. Основна школа која остварује припремни предшколски програм, и има предшколске групе, може у свој правилник о раду уградити критеријуме за вредновање квалитета рада васпитача, које ће применити приликом бодовања васпитача ради утврђивања запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба.
11. У поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у школи, бодују се сви запослени који испуњавају услове за извођење наставе из одређене групе стручних предмета.
12. Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу, без обзира да ли је радио са пуним или непуним радним временом.
13. Запослени који је радио у две установе са непуним радним временом, а у једној је остао у потпуности без нормe, не може имати статус запосленог за чијим је радом у потпуности престала потреба.
14. Применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора, председник синдиката, као и представник запослених у школском одбору бодује се као и сви запослени и може бити проглашен радником за чијим радом је престала потреба, али му не може престати радни однос.

15. У случају из члана 134. Закона о основама система образовања и васпитања, пошто наставнику мирује радни однос на пословима са којих је упућен на рад у иностранству, у том случају не врши се бодовање.
16. Под објављеним радом из струке у стручној домаћој или страниј литератури сматрају се стручни чланци који су објављени у штампаној или електронској форми у стручној публикацији у складу са Упутством о каталогизацији публикација –СIP, за које је на почетној страни чланка изнад наслова штампан одговарајући УДК број и који су независно и објективно класификовани у стручну област у текућој домаћој или страниј библиографији, и налази се у бази ISSN Online.
Часопис „Просветни преглед“ не може се сматрати стручном литературом.
17. Код утврђивања критеријума „ имовно стање“, прописано је да се узимају у обзир укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а да се под породичним домаћинством сматрају: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава. Остала питања везана за овај критеријум могу се ближе уредити општим актом установе.
18. Бодови за критеријум «педагошки допринос у раду» додељују се зависно од ангажовања и не добијају се по сваком објављеном раду.
19. Код критеријума који се односи на «број деце предшколског узраста», односно деце на редовном школовању до 26 година старости, бодују се сва рођена деца. Дете предшколског узраста, односно дете на редовном школовању је дете од рођења до 26 година старости и без утицаја је чињеница дана почетка радне, односно школске године. Као дете на редовном школовању до 26 година старости, сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе, до краја школске године, односно до 31. августа, године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.
20. Како директору мирује радни однос на радном месту са кога је изабран не врши се његово бодовање, а не бодују се ни запослени који су у радном односу на одређено време.
21. У поступку утврђивања престанка потребе за радом запослених, у обзир се узимају сви запослени који испуњавају услове за обављање послова на одговарајућем радном месту, применом критеријума из члана 33. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Директор решењем утврђује запосленог за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба на основу ранг листе, која се прави према редоследу бодова.
Продужени боравак је посебан облик образовно-васпитног рада који изводе лица која испуњавају услове у погледу врсте стручне спреме прописане одредбом члана 2. став 1. Правилника о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у основној школи за обављање послова у разредној настави. То значи да се узима у обзир, односно рангирају сви наставници разредне наставе, без обзира да ли раде у одељењу или у продуженом боравку.
Васпитачи који реализују припремни предшколски програм и наставници разредне наставе не бодују се заједно, већ се бодовање врши према пословима и прописаном степену и врсти образовања, одвојено за те две различите категорије запослених у школи.

22. Члан 33. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора примењује се у складу са Календаром такмичења и смотри ученика основних и средњих школа за текућу школску годину који за сваку школску годину прописује министар. То значи да се приликом бодовања запослених и формирања листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у обзир узима резултат постигнут на такмичењима и смотрама који су организовани у складу са Стручним упутством Министарства просвете и науке о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени наведеним календаром. Приликом бодовања такмичења у обзир се узимају резултати остварени у току целокупног рада у образовању. При том, вреднује се само резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри, односно освојено највише место на сваком такмичењу или смотри. Општи акт школе којим се уређује поступак проглашавања запосленог за чијим радом у потпуности или делимично престаје потреба мора бити у складу са Посебним колективним уговором. Учешће у школској секцији не може се бодовати као такмичење. Уколико на дипломи освојеној на такмичењу не стоји освојено место, односно име ученика кога је наставник спремао за такмичење, исто се мора утврдити у циљу бодовања наставника. Регионална смотра се бодује као окружна, док се међународна смотра не може бодовати, јер је Посебним колективним уговором прописано само међународно такмичење. Диплома добијена за такмичење које је запослена припремала у време породилског одсуства, бодује се. Бодује се највише рангирано такмичење и нема сабирања. Наставнику чија два ученика су освојила прво место на републичком такмичењу бодови се не удвостручују, већ се вреднује резултат (један) остварен у највишем рангу такмичења и смотри.
23. Поседовање дозволе за рад – лиценце је услов за рад наставника, васпитача и стручног сарадника, а не критеријум по коме се утврђују запослени за чијим радом је престала потреба и једнако се рангирају запослени са или без лиценце.
24. Семинари се не бодују, сходно члану 33. став 1. тачка 4. Посебног колективног уговора, као и учешће на пројектима.
25. Такмичења се бодују само ако запослени који се бодују имају исте могућности учешћа на такмичењима.
26. У погледу бодовања уџбеника, у обзир се узимају они уџбеници који су одобрени решењем министра.

Члан 36.

На све запослене се примењују одредбе члана 36. Посебног колективног уговора којима се уређују мере за запошљавање, те је једна од њих и распоређивање на друго радно место.

Члан 37.

1. Категорија запослених из члана 37. Посебног колективног уговора може бити проглашена запосленим за чијим је радом престала потреба, али им не може престати радни однос без њихове сагласности, уколико школа није могла да им обезбеди ниједно од права утврђених чланом 36. Посебног колективног уговора, док год постоје разлози због којих су заштићени.

2. У случају заштите једног од брачних другова који раде у истој установи а који не могу да се споразумеју и неће ни један да да сагласност, онај брачни друг који има мањи број бодова није у категорији заштићених запослених.
3. Да бисте се сматрали самохраним родитељем, потребно је да покренете бракоразводну парницу и да поднесете доказ да је супруг напустио брачну заједницу.
4. Према одредби члана 37. став 1. тачка 5) Посебног колективног уговора, запосленој жени за чијим је радом престала потреба која има најмање 30 година стажа осигурања, радни однос не може престати без њене сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију. У конкретној ситуацији, запослена испуњава један од услова за пензију и може да јој престане радни однос без њене сагласности

Члан 59.

1. Запослени из члана 59. Посебног колективног уговора, за време трајања и годину дана по истеку мандата, бодују у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у школи.
2. Категорије запослених из чл. 37. и 59. Посебног колективног уговора ужива заштиту прописану одредбама Посебног колективног уговора али се ти запослени бодују у поступку утврђивања запослених за чијим радом је престала потреба и без њихове сагласности не може им престати радни однос док год постоје разлози због којих су заштићени, уз исплату отпремнине. У погледу висине накнаде зараде која треба да им се исплати, ова тематика није уређена Посебним колективним уговором.
3. Представник запослених у школском одбору ужива заштиту прописану чланом 59. Посебног колективног уговора, али се исти бодује у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и без његове сагласности не може му престати радни однос уз исплату отпремнине. Услов за остваривање овог права је да је представник запослених за све време рада у школском одбору поступао у складу са законом и Посебним колективним уговором.
4. Запослена која ради у две школе и у једној је члан школског одбора, где је остала без часова, постаје нераспоређена, али јој не престаје радни однос.
5. Члан 59. Посебног колективног уговора није основ за право рада запосленог преко 65 година живота.
6. Запослена која је члан школског одбора, а која је остала без часова постаје нераспоређена, али јој не престаје радни однос.
7. Радним ангажовањем наставника представника запослених у обиму мањем од пуног радног времена, представници запослених се не стављају у неповољан положај, ако поступају у складу са законом и Посебним колективним уговором, са становишта одредбе члана 59. тач. 1) и 2) Посебног колективног уговора, из разлога што не постоји стварна потреба за њиховим радним ангажовањем са пуним радним временом.

8. Запослени који је проглашен технолошким вишком и смањена му је норма часова, а председник је синдиката у школи, није стављен у неповољан положај тиме што му је смањена норма часова.
9. Запослени који ужива заштиту по члану 59. Посебног колективног уговора, будује се као и сви запослени у поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, без обзира на проценат радног времена за који је засновао радни однос.

Члан 61.

1. Чланом 61. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика прописано је да се уговорне стране 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 и министарства надлежног за послове финансија. Комисија свој рад уређује пословником.
Комисија у смислу члана 61. Посебног колективног уговора није арбитража у смислу члана 265. Закона о раду.
2. Комисија доноси мишљења и одлуке консензусом у складу са Пословником о раду. Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика предвидео је формирање и рад Комисије, а није предвидео рад по примедбама и жалбама.

Питања која нису у надлежности Комисије

1. Комисија није надлежна за тумачење појма репрезентативног синдиката. Ова материја регулисана одредбама Закона о раду.
2. Комисија нема овлашћења да тумачи судске пресуде.
3. Комисија за тумачење Колективног уговора није надлежна за давање мишљења о могућности обезбеђивања средстава у буџету за исплату накнаде председнику синдиката по члану 55. Посебног колективног уговора.
4. У вези питања преузимања запослених, те примене одредаба Закона о основама система образовања и васпитања, Комисија је закључила:
5. Мишљења о примени одредаба Закона о основама система образовања и васпитања, даје надлежно министарство.
6. Комисија није надлежна за тумачења одредби Посебног колективног уговора за високо образовање.
7. Комисија није надлежна за давање одговора везаних за признавање и обрачун стажа осигурања и времена проведеног на раду. За ова питања је надлежно Министарство рада и социјалне политике.

8. Поводом питања о исплати јубиларних награда у установама предшколског васпитања, Комисија је закључила да за овај предмет није надлежна и за исти је надлежан Сектор за предшколско и основно образовање и васпитање.
9. Комисија није надлежна да решава појединачне случајеве и утврђује њихову законитост јер је исто у надлежности просветне инспекција која је надлежна за утврђивање стања непосредним увидом у релевантну документацију у школи.
10. Комисија није надлежна за давање информације да ли се име наставника, стручног сарадника и васпитача налази на списку запослених за чијим је радом престала потреба у школи. Листе радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, у складу са Законом и Посебним колективним уговором, директор школе доставља надлежној школској управи, почев од 11.септембра 2009. године.
11. Комисија није надлежна за утврђивање конкретног процента радног времена запосленог у основној и средњој школи. За организацију рада, поделу предмета на наставнике, планирање и организовање остваривања програма образовања и васпитања одговоран је директор школе, а просветни инспектор врши контролу законитог поступања школе у погледу примене прописа у области образовања и васпитања.
12. Комисија није надлежна за тумачење начина признавања рада оствареног у иностранству. За давање мишљења о примени општих прописа о раду надлежно је Министарство рада, запошљавања и социјалне политике.