

ODGOVORI NA PITANJA

postavljena na
SEDMOM MEĐUNARODNOM SIMPOZIJUMU ZA DIREKTORE
OSNOVNIH I SREDNJIH ŠKOLA
“Rukovođenje školom u 21. veku - znanje, iskustvo, vizija”
održanom u hotelu „Palisad” na Zlatiboru, od 25. do 27. februara 2016. godine

autor : Biljana Antić, diplomirani pravnik

Zakonski osnov:

- Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ("Sl. glasnik RS", br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - autentično tumačenje i 68/2015 - dalje: **Zakon**);
- **Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju** („Službeni glasnik RS“ , broj 55/2013);
- **Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju** („Službeni glasnik RS“ , broj 55/2013);
- **Zakon o radu** („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014);
- Poseban kolektivni ugovorom za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika („Službeni glasnik RS“, broj 21/2015, dalje: **Kolektivni ugovor**);
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije i izdavanju javnih isprava u osnovnoj školi ("Sl. glasnik RS", br. 55/2006, 51/2007, 67/2008, 39/2011, 82/2012, 8/2013 i 70/2015), dalje: **Pravilnik o evidenciji u OŠ**);
- **Pravilnikom o evidenciji u srednjoj školi** („Službeni glasnik RS“, br. 31/2006, 51/2006, 44/2013 i 55/2014).
- **Pravilnik o ocenjivanju učenika u osnovnom obrazovanju i vaspitanju** („Službeni glasnik RS“, broj 67/2013);
- **Pravilnik o ocenjivanju učenika u srednjem obrazovanju i vaspitanju** („Službeni glasnik RS“, broj 82/2015);

Pitanje:

1. Lice (A) primljeno je u radni odnos na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog, koji je na porodiljskom odsustvu.

Sada je i zaposlena na određeno vreme (lice A) na porodiljskom odsustvu.

Kako raspisati konkurs, odnosno izvršiti prijem lica u radni odnos za popunu tako upražnjenog radnog mesta?

2. Lice (A) je primljeno u radni odnos na određeno vreme, do povratka zaposlene (x.y.) sa porodiljskog odsustva.

U momentu povratka zaposlene (x.y.) sa porodiljskog odsustva, zaposlena, koja je menjala (lice A), je trudna (četvrti mesec).

Kakav je radno-pravni status lica A u tom trenutku?

Odgovor:

Prijem u radni odnos u školi na određeno vreme uređen je odredbama Zakona član 132. i one isključuju primenu odredbi Zakona o radu, koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme.

Navedenim odredbama Zakona propisano je, da ustanova može da primi lice u radni odnos, bez konkursa, na određeno vreme, između ostalog, radi zamene odsutnog zaposlenog do 60 dana (čl. 132. stav 1. tačka 2)) i da ustanova prima u radni odnos na određeno vreme po raspisanom konkursu lice radi zamene odsutnog zaposlenog preko 60 dana (čl. 132. stav 6. tačka 1)).

U konkretnoj situaciji, lice (A) koje je primljeno u radni odnos na osnovu tako raspisanog konkursa zasniva radni odnos (ugovorom o radu) na određeno vreme do povratka zaposlenog (lica x.y.) sa bolovanja, odnosno odsustva.

Ukoliko zaposleni na određeno vreme (lice A), u međuvremenu, ode na bolovanje, na to radno mesto biće primljeno lice (C), bez konkursa radi zamene odsutnog zaposlenog (lica A) do 60 dana, odnosno na određeno vreme po raspisanom konkursu radi zamene odsutnog zaposlenog (lica A) preko 60 dana.

U trenutku kada zaposlenom (licu x.y.) istekne porodiljsko odsustvo, odnosno odsustvo sa rada i isto se vrati na rad, licu A, prestaje radni odnos, a shodno tome, prestaje radni odnos i licu C, koje je zamenjivalo lice A.

Pitanje:

3. Na upražnjeno radno mesto primljeno je lice u radni odnos na određeno vreme do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu. Tako zaposleni odlazi na porodiljsko odsustvo.

Kako primiti u radni odnos lice, odnosno raspisati konkurs za prijem drugog lica na isto radno mesto?

Kako zaključiti ugovor o radu sa licem koje ga menja?

Odgovor:

Zakon odredbama člana 132. stav 1. tačka 2) propisuje da ustanova može da primi u radni odnos na određeno vreme bez konkursa lice do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu.

Zaposlenom, koji je po ovom osnovu zasniva radni odnos (lice A), rešenje o prestanku radnog odnosa donosi se preuzimanjem zaposlenog, odnosno konačnošću odluke o izboru kandidata po konkursu.

Ukoliko ovaj zaposleni (lice A), u međuvremenu ode na bolovanje, na to radno mesto biće primljeno u radni odnos drugo lice (B) bez konkursa radi zamene odsutnog zaposlenog (lica A) do 60 dana, odnosno na određeno vreme po raspisanom konkursu radi zamene odsutnog zaposlenog (lica A) preko 60 dana.

Škola će, ukoliko ne preuzme zaposlenog (sa liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba koja se formira u školskoj upravi), za popunu slobodnog radnog mesta, raspisati konkurs radi prijema zaposlenog na neodređeno vreme, i sprovede proceduru u skladu sa Zakonom.

Odluku za raspisivanje konkursa donosi direktor u skladu sa članom 130. Zakona. U postupku odlučivanja o izboru nastavnika direktor vrši uži izbor kandidata koje upućuje

na prethodnu psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom I učenicima u roku od osam dana od dana isteka roka za podnošenje prijave, koju vrši nadležna služba za poslove zapošljavanja. U roku od osam dana od dana dobijanja rezultata provere, direktor donosi odluku o izboru kandidata. Kandidat nezadovoljan odlukom o izabranom kandidatu može da podnese prigovor organu upravljanja, u Zakonom propisanom roku.

Po donošenju konačne odluke o prijemu kandidata po ovom konkursu (dostavljanje odluke o prijemu kandidatima i istekom roka za prigovor, odnosno ako je prigovor podnet - donošenjem odluke po prigovoru i njenim dostavljanjem kandidatu), škola će doneti rešenje o prestanku radnog odnosa zaposlenog (lica A), koji je primljen bez konkursa do konačnosti odluke o izboru, a shodno tome, prestaje radni odnos i licu B, koje je zamenjivalo lice A.

Pitanje:

4. Da li nastavniku koji je zasnovao radni odnos, na upražnjenom, odnosno slobodnom radnom mestu, na određeno vreme, a koji je u međuvremenu položi ispit za licencu, može da preraste radni odnos na neodređeno vreme, bez konkursa?

Odgovor:

Odredbama člana 132. Zakona propisano je, da bez konkursa, ustanova može da primi u radni odnos na određeno vreme, lice:

- 1) radi zamene odsutnog zaposlenog do 60 dana;
- 2) do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu;
- 3) do izbora kandidata – kada se na konkurs ne prijavi nijedan kandidat ili nijedan od prijavljenih kandidata ne ispunjava uslove - do završetka školske godine;
- 4) radi izvođenja verske nastave.

Sa nastavnikom verske nastave, koga upućuje u školu tradicionalna crkva ili verska zajednica, sa liste, koju na njihov predlog, za svaku školsku godinu, utvrđuje ministar prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, direktor zaključuje ugovor o radu na 12 meseci, odnosno za svaku školsku godinu.

Direktor škole raspisuje konkurs za prijem lica u radni odnos na određeno vreme:

- 1) radi zamene odsutnog zaposlenog preko 60 dana;
- 2) u svojstvu pripravnika;
- 3) radi obavljanja poslova pedagoškog asistenta (član 132. stav 6. Zakona).

Važno je napomenuti da Zakon odredbama člana 132. stav 9. decidirano propisuje da "radni odnos na određeno vreme ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme".

Zakonom o radu, uređena je mogućnost i uslovi prerastanja radnog odnosa na određeno vreme u radni odnos na neodređeno vreme. Međutim, radni odnosi u ustanovama obrazovanja i vaspitanja, odnosno školi, uređeni su Zakonom, kao *lex specialis*, koji isključuje primenu Zakona o radu, odnosno odredbe koje se odnose na mogućnost prerastanja radnog odnosa na određeno vreme u radni odnos na neodređeno vreme.

Shodno tome, ne postoji mogućnost ni pravni osnov, da licu, koje je zasnovalo radni odnos u školi bez konkursa, na određeno vreme, bude primljeno u radni odnos na neodređeno vreme, odnosno da mu radni odnos na određeno preraste u radni odnos na neodređeno vreme, bez konkursa?

Posebno treba istaći, da kada se zasniva radni odnos u ustanovi sa nastavnikom, vaspitačem, stručnim saradnikom, licenca, nije uslov za zasnivanje radnog odnosa, već je uslov za rad nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika.

To konkretno znači, da se konkursom, ne može tražiti, kao poseban uslov za prijem u radni odnos, posedovanje licence.

Navedeno, potvrđuju odredbe Zakona da, bez licence, poslove nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika može da obavlja: pripravnik, lice koje ispunjava uslove za nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika, sa radnim stažem stečenim van ustanove, pod uslovima i na način utvrđenim za pripravnike i lice koje je zasnovalo radni odnos na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog.

Ova lica mogu da obavljaju poslove nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika bez licence, najduže dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa u školi.

Nastavnik, vaspitač ili stručni saradnik bez licence, a koji je pripravnik u smislu Zakona, dužan je da u roku od dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa položi ispit za licencu, u protivnom prestaje mu radni odnos u školi.

Pitanje:

5. Da li treba uputiti kandidate na prethodnu psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima kada je u pitanju prijem u radni odnos, po raspisanom konkursu, na određeno vreme, radi zamene zaposlenog koji je odsutan zbog privremene sprečenosti za rad?

Odgovor:

Zakonom odredbama člana 130. st. 3-6. uređen je postupak prijem u radni odnos, po raspisanom konkursu, pri tom je bez značaja da li je prijem u radni odnos na određeno ili neodređeno vreme.

Prema navedenim odredbama Zakona odluku za raspisivanje konkursa donosi direktor, u postupku odlučivanja o izboru nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika direktor vrši uži izbor kandidata koje upućuje na prethodnu psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima u roku od osam dana od dana isteka roka za podnošenje prijave, koju vrši nadležna služba za poslove zapošljavanja. U roku od osam dana od dana dobijanja rezultata provere, direktor donosi odluku o izboru kandidata. Kandidat nezadovoljan odlukom o izabranom kandidatu može da podnese prigovor organu upravljanja, u Zakonom propisanom roku. Odluku o izboru drugih zaposlenih u ustanovi direktor donosi u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave na konkurs.

Shodno navedenom direktor škola u postupku odlučivanja o izboru nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika po raspisanom konkursu za prijem u radni odnos na određeno ili neodređeno vreme postupa u skladu sa navedenim odredbama Zakona.

Pitanje:

6. Ako je zaposleni otišao u penziju, da li se za popunu tako upražnjenog radnog mesta traži saglasnost za raspisivanje konkursa na neodređeno vreme i kome se obraća?

Odgovor:

Prema odredbama Zakona, pijem u radni odnos na neodređeno vreme, u školi čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, vrši se na osnovu preuzimanja zaposlenog u ustanovi i na osnovu konkursa (član 130. st. 1. i 2. Zakona).

Kolektivnim ugovorom utvrđena je obaveza za direktora osnovne i srednje škole, da pre nego što raspiše konkurs za prijem u radni odnos, pokuša, da upražnjeno radno mesto popuni putem preuzimanja zaposlenog sa liste zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba u tekućoj školskoj godini kao i u prethodnom periodu i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom.

Navedenu listu direktori škola dostavljaju, pre početka školske godine, a najkasnije do 15. avgusta tekuće školske godine, zajedno sa listom slobodnih radnih mesta, koje treba da budu potpisane od strane ovlašćenih predstavnika reprezentativnih sindikata škole.

Ukoliko liste nisu potpisane od strane ovlašćenih predstavnika sindikata, direktor je dužan da na listama navede razloge zbog kojih to nije učinjeno (čl. 5. st. 1. Kolektivnog ugovora).

Pre početka školske godine, načelnici školskih uprava, predstavnici direktora i predstavnici reprezentativnih sindikata, zajednički utvrđuju ove liste.

Školska uprava, tokom školske godine, redovno ažurira pomenutu listu na osnovu podataka koje dostavljaju direktori ustanova (čl. 5. st. 5. Kolektivnog ugovora).

Napomena:

Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o budžetskom sistemu („Službeni glasnik RS“, broj 108/2013) precizirano je da korisnici javnih sredstava ne mogu zasnivati radni odnos sa novim licima radi popunjavanja slobodnih, odnosno upražnjenih radnih mesta do 31. decembra 2015. godine. Izuzetno, radni odnos sa novim licim, može se zasnovati uz saglasnost tela Vlade, na predlog nadležnog ministarstva, odnosno drugog nadležnog organa uz prethodno pribavljeno mišljenje Ministarstva finansija.

Uredbom o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava ("Sl. glasnik RS", br. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 i 59/2015, dalje: Uredba) bliže se uređuje postupak za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i za dodatno radno angažovanje.

Shodno navedenom, u konkretnoj situaciji, kada se uprazni radno mesto, jer je zaposleni otišao u penziju, direktor škole obaveštava nadležnu školsku upravu, odnosno dostavlja podatak o slobodnom radnom mestu i od iste, na način propisan navedenom Uredbom, traži saglasnost za raspisivanje konkursa za prijem lica u radni odnos, na slobodno radno mesto, na neodređeno vreme.

Pitanje:

7. Da li nastavnik koji je preuzet iz jedne škole u drugu školu ima prednost pri zasnivanju radnog odnosa, ukoliko konkuriše na konkurs u školi iz koje je (nekada) preuzet, jer se u toj školi, u međuvremenu pojavilo slobodno (odgovarajuće) radno mesto?

Odgovor:

U situaciji kada se u školi ukaže potreba za popunu slobodnog radnog mesta direktor škole, primenjuje odredbe člana 130. Zakona, odnosno prijem u radni odnos u ustanovi vrši se a osnovu preuzimanja zaposlenog ili, ako prijem u radni odnos na neodređeno vreme nije mogao da se izvršiti preuzimanje zaposlenog, vrši se na osnovu konkursa.

Shodno navedenom, u postupku izbora kandidata za prijem u radni odnos na upražnjeno, odnosno slobodno radno mesto, svi kandidati, koji ispunjavaju uslove radnog mesta, imaju jednaka prava, odnosno pravo, da pod jednakim uslovima, budu primljeni u radni odnos.

Pitanje:

8. Posle odlaska nastavnika razredne nastave u izdvojenom odeljenju u penziju, primljeno je lice u radni odnos na određeno vreme do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu. U međuvremenu tražena je saglasnost za raspisivanje konkursa za popunu tako upražnjelog radnog mesta, koja nije dobijena. Na kraju ove školske godine izdvojeno odeljenje se „gasi“ jer nema više učenika.

Na koji način treba raskinuti radni odnos ovako zaposlenom licu?

Odgovor:

Ukoliko je reč o upražnjenom radnom mestu, u radni odnos na određeno vreme, bez konkursa, može biti primljeno lice, na osnovu člana 132. stav 1. tačka 2) Zakona, do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu.

Momenat prestanka radnog odnosa u ovom slučaju je preuzimanje zaposlenog, odnosno konačnost odluke o izboru kandidata po konkursu.

Postoji mogućnost i da više ne postoji potreba za radnim angažovanjem, pa razlog za prestanak radnog angažovanja može biti i prestanak potrebe za zaposlenim na tom radnom mestu (npr. manji broj upisanih učenika).

Pitanje:

9. Nastavnik je zaposlen na neodređeno vreme u jednoj školi sa 30% radnog vremena i u drugoj školi sa 70% radnog vremena (ukupno 100%). U školi u kojoj je u radnom odnosu sa 30% radnog vremena, drugom nastavniku je prestao radni odnos zbog odlaska u penziju i ukazala se potreba za punim radnim vremenom. Da li direktor škole može nastavniku koji je zaposlen na neodređeno vreme, sa nepunim radnim vremenom (30%), da dopuni radno vreme, za još 70%, odnosno do u toj školi ima puno radno vreme?

Odgovor:

Imajući u vidu odredbe Kolektivnog ugovora, člana 62. st. 2. i 3. kojima je uređeno da tumačenje ovog ugovora vrši komisija koju čine po jedan predstavnik reprezentativnog sindikata, potpisnika ovog ugovora i po jedan predstavnik ministarstva nadležnog za poslove obrazovanja, ministarstva nadležnog za poslove rada, ministarstva nadležnog za poslove finansija i ministarstva nadležnog za poslove državne uprave, kao i činjenicu da je Rešenjem ministra broj: 119-01-109/2/2015-04 od 27.05.2015. godine formirana Komisija u skladu sa navedenim odredbama i da ista daje tumačenja Kolektivnog ugovora i svoje odluke objavljuju na zvaničnom sajtu Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, odgovor na ovo pitanje može se naći u odluci Komisije sa sednice od 11.6.2015. godine, koja glasi:

"S obzirom da ste angažovani na neodređeno vreme u dve ustanove, ukupno sa 100%, ne nalazite se na listi zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba. Iz tih razloga preuzimanje nije moguće sprovesti po osnovu člana 5. Posebnog kolektivnog ugovora".

Pitanje:

10. Kako direktor da izbegne sukob interesa, ako je jedan od kandidata za prijem u radni odnos, njegovo dete?

Odgovor:

Pitanje sukoba interesa, ukoliko direktor u radni odnos primi članove svoje porodice (svoje dete), nije uređeno propisima iz oblasti obrazovanja i vaspitanja.

Sukob interesa uređuje Zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije ("Sl. glasnik RS", br. 97/2008, 53/2010 i 66/2011 - odluka US).

Shodno navedenom, a imajući u vidu činjenicu, da Agencija za borbu protiv korupcije, u okviru svojih nadležnosti, rešava o sukobu interesa i daje mišljenja i uputstva za sprovođenje Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije, ispravno bi bilo da se, u konkretnoj situaciji, škola obrati Agenciji radi dobijanja odgovora na pitanje kako da postupi direktor ukoliko primi u radni odnos svoje dete i da postupi u skladu sa dobijenim mišljenjem.

Pitanje:

11. Škola je primila lice u radni odnos, na radno mesto spremačice, sa nepunim radnim vremenom 50% od 12.12.2012. godine.

Isto lice, u međuvremenu (17.10.2016.), steklo je stručnu spremu, za nastavnika u školi.

Da li je direktor u obavezi da takvo lice rasporedi do punog radnog vremena na radno mesto nastavnika (sa 50%)?

Odgovor:

Odgovor na ovo pitanje mogao bi da proizađe iz Odluka Komisije za tumačenje Kolektivnog ugovora, sa sednice od 17.12.2015. godine, a koje glase:

1. "Kada ustanova proglasi određenog zaposlenog za radnikom za čijim radom je prestala potreba, ima obavezu da ovog zaposlenog prijavi nadležnoj školskoj upravi radi omogućavanja ostvarivanja njegovog prava na preuzimanje. Činjenica da je

određeno lice proglašeno radnikom za čijim radom je prestala potreba, a da je pre toga obavljao određene poslove, u ovom slučaju poslove administrativno-financijskog radnika, ne predstavlja prepreku da isti bude preuzet u drugu školu kao nastavnik muzičkog vaspitanja, ako ispunjava uslove za to radno mesto i ako se na listama „tehnoloških viškova“ ne nalaze zaposleni koji su zasnovali radni odnos na poslovima muzičkog vaspitanja." (sednica od 22.6.2015.).

2. „Ukoliko biste postali tehnološki višak kao bibliotekar Vi biste bili na listi tehnoloških viškova nadležne školske uprave kao lice za čijim je radom prestala potreba i prema odredbama člana 5. Posebnog kolektivnog ugovora mogli biste biti preuzeti u drugu ustanovu na radno mesto bibliotekara ukoliko se ukaže slobodno radno mesto. Na radno mesto nastavnika razredne nastave mogli biste biti preuzeti samo ukoliko na listi tehnoloških viškova nema lica koja bi mogla biti preuzeta na takvo radno mesto, a koja su se našla na listi tehnoloških viškova kao nastavnici razredne nastave.“

Shodno navedenim odukama, proizilazi odgovor na konkretno pitanje: ukoliko je zaposleni prijavljen pri školskoj upravi na listu zaposlenih s nepunim radnim vremenom (lista B) kao spremačica, isto lice, može biti preuzeto, prema odredbama člana 5. st. 3. tač. 2. Kolektivnog ugovora, u drugu ustanovu, na radno mesto spremačice, ukoliko se ukaže slobodno radno mesto. Tako zaposleni mogao bi biti preuzet, odnosno raspoređen u svojoj školi na radno mesto nastavnika, samo ukoliko na listi tehnoloških viškova nema lica koja bi mogla biti preuzeta, a koja su se našla na listi tehnoloških viškova kao nastavnici za konkretni predmet.

Pitanje:

12. Koja su prava direktora škole nakon isteka drugog, trećeg ... mandata?

Odgovor:

Odredbama člana 64. st. 1. i 2. Zakona propisano je da se direktor ustanove kome prestane dužnost zbog isteka drugog i svakog narednog mandata ili na lični zahtev, raspoređuje na poslove koji odgovaraju stepenu i vrsti njegovog obrazovanja, a ako nema odgovarajućih poslova u istoj ili drugoj ustanovi, direktor, u takvoj situaciji ostvaruje prava kao zaposleni za čijim je radom prestane potreba, u skladu sa zakonom.

U konkretnoj situaciji, prava direktora, kome je prestala dužnost zbog isteka drugog i svakog narednog mandata, zavise od činjenice kakav je ugovor o radu zaključio sa školom u momentu stupanja na dužnost direktora.

Ako je zaključio ugovor o radu na neodređeno vreme, u toj situaciji ostvaruje prava propisana članom 64. st. 1. i 2. Zakona, a ako je zaključio ugovor o radu na određeno vreme, prestankom dužnosti direktora prestaje mu i radni odnos u školi.

Pitanje:

13. Da li zaposlenom nastavniku mora da prestane radni odnos po sili zakona na dan kada navršava 65 godina života (29.02.2016.) ili može da produži da radi do kraja školske godine?

Odgovor:

Prema odredbama člana 144. Zakona radni odnos zaposlenog u ustanovi prestaje u skladu sa zakonom, na osnovu rešenja direktora.

Zakon o radu, član 175. stav 1. tačka 2), propisuje, da je razlog za prestanak radnog odnosa, između ostalog, kada zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju.

Shodno navedenom, posebno imajući u vidu institut „sporazum poslodavca i zaposlenog o produženju radnog odnosa u ustanovi“, u konkretnoj situaciji, ako se direktor i zaposleni sporazumeju, zaposleni bi mogao da nastavi sa radom u školi i posle navršenih 65 godina života, odnosno do kraja školske godine.

Pitanje:

14. Kako da postupi škola u situaciji kada nastavnik verske nastave, koji je radio u školi 10 godina, ove školske godine nije na „listi nastavnika verske nastave“ koju utvrđuje ministar prosvete?

Odgovor:

Odredbama Zakona čl. 132. st. 3-5. propisano je da Listu nastavnika verske nastave, na predlog tradicionalnih crkava i verskih zajednica, utvrđuje ministar, a da nastavnika verske nastave upućuje u školu tradicionalna crkva ili verska zajednica sa utvrđene liste za svaku školsku godinu.

Za izvođenje verske nastave nastavnik sa školom u koju je upućen zaključuje ugovor o radu na 12 meseci za svaku školsku godinu.

Shodno navedenom, kao poseban uslov za izbor nastavnika verske nastave, propisano je da to lice mora biti na listi nastavnika verske nastave koju je na predlog tradicionalnih crkava i verskih zajednica utvrdio ministar

Proizilazi, da je to uslov bez koga se ne može zasnovati radni odnos, te ukoliko nastavnik verske nastave nije na „listi nastavnika verske nastave“ koju je utvrdio ministar prosvete, sa istim ne može da se zaključi ugovor o radu, odnosno, ukoliko zaposleni nastavnik verske nastave tokom radnog odnosa prestane da ispunjava navedeni uslov postoji osnov za prestanak njegovog radnog odnosa.

Pitanje:

15. Da li se utvrđuje opšti uspeh učeniku koji ima nedovoljne i ocene?

16. Da li je ispravno postupila škola kada je učeniku koji ima, na kraju prvog polugodišta, zaključne ocene iz predmeta nedovoljan (1) utvrdila opšti uspeh „nedovoljan“, odnosno kada je učeniku koji je neocenjen iz pojedinih predmeta, utvrdila opšti uspeh „neocenjen“?

Odgovor:

Pravilnik o ocenjivanju učenika u osnovnom obrazovanju i vaspitanju, čl. 19. st. 6. i 9. i Pravilnik o ocenjivanju učenika u srednjem obrazovanju i vaspitanju, čl. 23. st. 2. i 4. propisuje da se opšti uspeh na kraju prvog i drugog polugodišta ne utvrđuje učeniku od šestog do osmog razreda osnovne škole, odnosno učeniku srednje škole, koji ima nedovoljnu ocenu iz predmeta ili je neocenjen iz predmeta i kada je učenik neocenjen iz predmeta koji se ocenjuju opisnom ocenom.

Zakonom o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, čl. 62. st. 2. i Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju, čl. 52. st. 1. propisano je da je opšti uspeh učenika: odličan, vrlo dobar, dobar i dovoljan.

Shodno navedenom, za učenika kome je na kraju prvog i drugog polugodišta, utvrđena zaključna ocena iz predmeta „nedovoljan (1)“ ili je neocenjen iz predmeta, ne utvrđuje se opšti uspeh. Mišljenja smo, da se u evidenciji koju vodi škola, za takvog učnika, u rubrici „opšti uspeh“, ne upisuje ništa ili se upisuje crta (/).

Pitanje:

17. Učenik tokom cele školske godine ne pohađa nastavu, odnosno ne pojavljuje se u školi i nije izašao na razredni ispit.

Da li takav učenik može da ponavlja razred?

Odgovor:

Osnovna i srednja škola vodi evidenciju o polaganju ispita, odnosno vodi zapisnik o polaganju razrednog i popravnog ispita na obrascu propisanom Pravilnikom o evidenciji u OŠ, odnosno i Pravilnikom o evidenciji u srednjoj školi.

Mišljenja smo, da odeljenski starešina treba da evidentira činjenicu, da se učenik upućuje na polaganje razrednog ispita, odnosno da navedenu činjenicu treba upisati u Dnevnik rada, u zapisnik sa sednice Odeljenskog veća.

Kada učenik, na kraju drugog polugodišta, iz neopravdanih razloga ne pristupi polaganju razrednog ispita, smatra se da učenik nije položio razredni ispit, odnosno da je dobio zaključnu brojčanu ocenu (iz određenog predmeta) nedovoljan (1), (čl. 71. st. 3. i 4. Zakona o osnovnom obrazovanju i vaspitanju i čl. 54. st.6. Zakona o srednjem obrazovanju i vaspitanju).

Podatak da učenik nije pristupio polaganju razrednog ispita, kao i zaključna brojčana ocena (iz određenog predmeta) nedovoljan (1), unosi se u zapisnik o polaganju razrednog ispita. Ti podaci iz zapisnika, odnosno brojčana zaključna ocena (iz određenog predmeta) nedovoljan (1), unosi se u Dnevnik rada, u rubriku "ocene učenika" (u zasenčen deo) i u matičnu knjigu - unutrašnji list za učenika.

U situaciji kada se steknu uslovi da učenik ponavlja razred, u matičnoj knjizi - unutrašnji list za učenika, u rubrici "Opšti uspeh i prosečna ocena" upisuje se: „nije završio“.

Napominjemo, da se, navedeni podatak iz matične knjige - unutrašnjeg lista, da učenik nije završio razred, unosi i u đačku knjižicu, koja se takvom učeniku, koji ponavlja razred, izdaje na kraju drugog polugodišta.

Shodno navedenom, u konkretnoj situaciji, učenik koji na pristupi polaganju razrednog ispita iz više od dva nastavna predmeta ponavlja razred u skladu sa Zakonom o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, odnosno Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju.

Pitanje:

18. Da li se svedočanstva srednje škole, u kojima je upisano da je učenik izučavao mađarski jezik u sva četiri razreda kao fakultativni predmete, mogu smatrati dokazom o poznavanju mađarskog jezika na kome se izvodi obrazovno-vaspitni rad?

Odgovor:

Odredbama Zakona člana 121. st. 6. i 7. propisano je, između ostalog, da poslove vaspitača u predškolskoj ustanovi i nastavnika razredne nastave, može da obavlja lice koje je steklo odgovarajuće obrazovanje na jeziku na kome se ostvaruje taj rad ili je položilo ispit iz jezika sa metodikom, po programu odgovarajuće visokoškolske ustanove, odnosno da poslove nastavnika i stručnog saradnika, može da obavlja lice koje je steklo srednje, više ili visoko obrazovanje na jeziku na kome se ostvaruje obrazovno-vaspitni rad ili je položilo ispit iz tog jezika po programu odgovarajuće visokoškolske ustanove.

Shodno navedenom, svedočanstva srednje škole, u kojima je upisano da je učenik izučavao mađarski jezik u sva četiri razred kao fakultativni predmete, ne mogu se smatrati dokazom o poznavanju mađarskog jezika na kome se izvodi obrazovno-vaspitni rad.

Pitanje:

19. Ako je nastavnik posle pismene provere znanja (nakon tri dana) otišao na bolovanje (15 dana), da li unosi ocene u dnevnik obrazovno-vaspitanog rada, kada se vrati sa bolovanja ili ponavlja pismenu proveru znanja, imajući u vidu činjenicu da je prošlo više od 8 dana.

Odgovor:

Pravilnikom o ocenjivanju učenika u osnovnom obrazovanju i vaspitanju, čl. 13. st. 4., utvrđeno je da se ocena iz pismene provere postignuća upisuje u dnevnik u roku od osam dana od dana provere, u protivnom pismena provera se poništava.

Mišljenia smo. da u konkretnoj situaciji. ukoliko zaposleni nastavnik odsustvuie sa rada zbog privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiuraniu. odnosno odsutan ie sa rada zbog drugih opravdanih razloga (plaćeno, neplaćeno odsustvo, godišnji odmor), rok u kome se ocene sa pismene provere postignuća učenika upisuju u dnevnik, ne može da teče, odnosno nastavlja da se računa prvog dana kada se zaposleni nastavnik vrati na rad.

Pitanje:

20. Da li se učenik osnovne škole, koji je ponavljao (na pr. peti) razred, upisuje u novu matičnu knjigu, odnosno da li mu se otvara novi matični list ili ostaje u prvobitnoj matičnoj knjizi sa konstatacijom da je ponovio razred?

Odgovor:

Pravilnik o evidenciji u OŠ, član 2a stav 1. i 2. propisuje, da se Matična knjiga za drugi ciklus osnovnog obrazovanja i vaspitanja (od petog do osmog razreda), vodi na Obrascu br. 1a, u obliku spoljnog tabaka i unutrašnjeg lista veličine 29,5 x 42 cm, na 100-gramskoj hartiji, a kada se štampa i izdaje dvojezično iste je veličine i sastoji od spoljnog tabaka i unutrašnjeg lista.

Spoljni tabak matične knjige vodi se za svako odeljenje, a unutrašnji list za svakog učenika i popunjava se od petog razreda do završetka osmog razreda i polaganja završnog ispita.

Prema navedenim odredbama Pravilnika o evidenciji u OŠ, za učenika koji nije završio (na pr. peti) razred, odnosno koji je ponavljao (peti) razred, **ne otvara se novi**

unutrašnji list Matične knjige, već s njegov list premešta u odgovarajuće odeljenje, tako što se, u Matičnoj knjizi odeljenja (petog) razreda koji je učenik ponavljao, u SPISKU UČENIKA, u spoljnjem tabaku, u rubrici „napomena“, upisuje odeljenje u koje učenik prelazi „učenik prelazi u odeljenje V/...“, a u novoj Matičnoj knjizi, odeljenja (petog) razreda u koji učenik prelazi, u SPISKU UČENIKA, u spoljnjem tabaku, dopisuje se njegovo prezime i ime (na kraju spiska učenika), a u rubrici „napomena“, upisuje se odeljenje iz koga je učenik prešao, „učenik je prešao iz odeljenja V/...“.

Mišljenja smo da nije potrebno da se upisuje konstatacija, da je učenik ponavljao razred, jer se to jasno vidi iz njegovog Matičnog lista.