

## **SPECIFIČNOST RADNOG ODNOSA U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA**

(sa primerima iz prakse)

S obzirom na specifičnost obrazovno-vaspitanog rada u ustanovama obrazovanja i vaspitanja (dalje: **osnovna i srednja škola**), radni odnosi zaposlenih u osnovnoj i srednjoj školi, uređeni su **Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja** („Službeni glasnik RS”, br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakon, 10/2019, 27/2018 - dr. zakon i 6/2020, dalje: **Zakon**), koji se primenjuje kao lex specialis, odredbama Posebnog kolektivnog ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika („Službeni glasnik RS”, br. 21/2015 i 16/2018, dalje: **Kolektivni ugovor**), ako neko pitanje nije u potpunosti uređeno posebnim propisima, odredbama Zakona o radu (Službeni glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumsčenje), što ukazuju i odredbe Zakona.

Saglasno Zakonu, prijem u radni odnos u školi čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave vrši se na osnovu preuzimanja zaposlenog sa liste zaposleni za čijim je radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom (dalje: **preuzimanje zaposlenih sa liste**), kao i na osnovu preuzimanja ili konkursa ako nije moglo da se izvrši preuzimanje sa liste, izuzev slučajeva propisanih članom 155. stav 3. tačka 1) do 4), kada se prijem u radni odnos na određeno vreme vrši bez konkursa.

Prijem u radni odnos u školi, čiji je osnivač drugo pravno ili fizičko lice, vrši se na osnovu konkursa.

Zakon prepoznaje tri vrste preuzimanje zaposlenih u osnovnoj i srednjoj školi, koje, kao način zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vreme, prethodi prijemu u radni odnos na osnovu konkursa ili preuzimanju iz druge javne službe:

1. preuzimanje zaposlenih sa liste zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom, odnosno preuzimanje zaposlenih sa liste;
2. preuzimanje zaposlenih koji nisu sa liste i
3. uzajamno preuzimanje zaposlenih.

### **PREUZIMANJE ZAPOSLENIH SA LISTE**

Na osnovu člana 153. st. 1. i 5. Zakona **zaposleni koji je u ustanovi u radnom odnosu na neodređeno vreme, za čijim radom je u potpunosti prestala potreba, smatra se neraspoređenim i ostvaruje pravo na preuzimanje sa liste, zaposleni za čijim radom je delimično prestala potreba i zaposleni koji je zasnovao radni odnos sa nepunim radnim vremenom**, stavljanjem na listu zaposlenih sa koje se vrši preuzimanje, **ostvaruje pravo na preuzimanje sa liste** i ne ostvaruje druga prava koja ima zaposleni za čijim radom je u potpunosti prestala potreba.

Shodno Kolektivnom ugovoru, direktor škole, pre početka školske godine, a najkasnije do 15. avgusta tekuće školske godine za narednu školsku godinu, dostavlja rukovodiocu nadležne školske uprave liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba u tekućoj školskoj godini kao i u prethodnom periodu, liste zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom, kao i listu slobodnih radnih mesta, koja treba da bude potpisana od strane ovlašćenih predstavnika reprezentativnih sindikata škole.

Odredbama Kolektivnog ugovora uređen je postupak, odnosno redosled preuzimanja sa liste zaposlenih u osnovnim i srednjim školama.

Prema Kolektivnom ugovoru (član 5. stav 3.), preuzimanje se vrši sledećim redosledom:

- 1. sa liste zaposlenih za čijim je radom delimično ili u potpunosti prestala potreba** (zaposleni se može preuzeti samo za procenat za koji mu je smanjeno radno angažovanje u odnosu na procenat sa kojim je zasnovao radni odnos);
- 2. zaposleni koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u toj ustanovi** (u ovoj situaciji ne može da se primeni institut „preuzimanja zaposlenog“, već se zaposlenom koji je u radnom odnosu u školi na neodređeno vreme, sa nepunim radnim vremenom, ako ispunjava uslove, povećava procenat radnog vremena na osnovu rešenja direktora);
- 3. zaposleni koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u ustanovama na teritoriji nadležne školske uprave;**
- 4. zaposleni koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom iz drugih školskih uprava uz saglasnost školskih uprava.**

**Pitanje:**

**Da li direktor može, "čuvajući" zaposlenog koji radi na određeno vreme, da odbije lice iz druge škole koje je podnelo zahtev za dopunu norme na zakonom propisan način, ima odgovarajuće obrazovanje, zaposlen je sa 50% norme na neodređeno vreme u drugoj školi?**

**Odgovor:**

Odredbama člana 152. Zakona uređen je redosled kod zasnivanja radnog odnosa u ustanovi čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, tako da prednost ima zapošljavanje koje se vrši na osnovu preuzimanja zaposlenog sa liste zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom, odnosno preuzimanja sa liste.

Odredbama Kolektivnog ugovora član 5. stav 3. uređen je postupak, odnosno redosled preuzimanja sa liste zaposlenih u osnovnim i srednjim školama.

Kolektivnim ugovorom utvrđena je obaveza 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, odnosno sa liste zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom (čl. 5).

Navedeni postupak zasnivanja radnog odnosa na upražnjeno radno mesto je prioritet u odnosu na sve druge načine prijema u radni odnos koji su propisani Zakonom.

Stručnim uputstvom Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS za postupanje prilikom angažovanja zaposlenih u školskoj 2021/2022. godini broj 153-00-10/2021-01 od 20.8.2021. godine, bliže je uređen postupak preuzimanja zaposlenih sa liste u školskoj 2021/2022. godini.

Prema navedenom Uputstvu zaposleni koji su voljni da zasnuju radni odnos putem preuzimanja obraćaju se u pisanoj formi onim obrazovno-vaspitnim institucijama sa kojima žele da zasnuju radni odnos putem preuzimanja.

Nakon prispeća svih prijavi, direktor škole odlučuju sa kojim će od lica da zasnuju radni odnos putem preuzimanja i proces preuzimanja započinje odmah po prijemu dokumentacije.

*Direktori škola su dužni da odgovore, u pisanoj formi, na sve podnete zahteve, u roku od pet dana od podnošenja zahteva i da, u odgovoru o izvršenom preuzimanju ili odbijanju preuzimanja, jasno obrazlože razloge usled kojih preuzimanje nije izvršeno.*

*Sva obaveštenja i obrazloženja o preuzimanju ili ne preuzimanju direktor je dužan da dostavi nadležnoj Školskoj upravi-radnoj podgrupi u istom roku.*

### **Preuzimanje zaposlenih koji nisu sa liste**

Na osnovu članan 152. stav 2. Zakona zaposleni, koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom, može biti preuzet iako nije stavljen na listu zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom, ukoliko na toj listi nema lica sa odgovarajućim obrazovanjem, uz saglasnost zaposlenog, direktora ustanove i radne podgrupe.

### **Uzajamno preuzimanje zaposlenih**

Zakon odredbama člana 152. stav 3. uređuje mogućnost da škole vrše i uzajamno preuzimanje zaposlenih na neodređeno vreme, na odgovarajuće poslove, uz prethodno potpisan sporazum o uzajamnom preuzimanju i uz saglasnost zaposlenog, ako je razlika u procentu njegovog radnog angažovanja do 20%.

**Preuzimanju zaposlenih iz druge javne službe**, vrši se na način propisan zakonom kojim se uređuju radni odnosi u javnim služabama.

Ovaj način preuzimanja zaposlenih u osnovnu i srednju školu vršiće se od dana primene Zakona o zaposlenima u javnim službama ("Službeni glasnik RS", br. 113/2017, 95/2018, 86/2019 i 157/2020), odnosno od 01. januara 2023. godine.

#### **Pitanje:**

***Kako izvršiti prijem u radni odnos u školi uzajamnim preuzimanjem zaposlenih nastavnika (iz jedne u drugu školu), u situaciji: ako jedan direktor nije saglasan, a drugi i oba zaposlena jesu, ili ako su oba zaposlena saglasna da se menjaju, a oba direktora nisu saglasna?***

#### **Odgovor:**

*Zakon odredbama člana 152. stav 3. propisuje mogućnost zasnivanja radnog odnosa u osnovnoj i srednjoj školi i uzajamnim preuzimanjem, odnosno škole mogu vršiti i uzajamno preuzimanje zaposlenih na neodređeno vreme, na odgovarajuće poslove, uz prethodno potpisan sporazum o uzajamnom preuzimanju i uz saglasnost zaposlenog, ako je razlika u procentu njegovog radnog angažovanja do 20%. To praktično znači, da zaposleni koji u jednoj školi radi sa na pr. 40% radnog vremena ne može da se zameni sa zaposlenim u drugoj školi, ukoliko bi procenat njegovog radnog vremena, u toj drugoj školi, bio veći od 60%.*

*Imajući u vidu ove odredbe Zakona preuzimanje se vrši samo za zaposlene koji rade na neodređeno vreme.*

*Lica koja se preuzimaju moraju da ispunjavaju uslove radnog mesta na koje se preuzimaju.*

***Shodno navedenom, da bi se realizovalo uzajamno preuzimanje zaposlenih, neophodna je saglasnost direktora obe škole među kojima se vrši preuzimanje zaposlenih i saglasnost oba zaposlena koja se međusobno preuzimaju.***

***U situaciji kada jedan od učesnika uzajamnog preuzimanja (direktor jedne od škola, jedan od zaposlenih koji se preuzima) nisu saglasni za preuzimanje, ne može da se realizuje preuzimanje na ovaj način.***

Pravo na preuzimanje ostvaruje se **sporazumom, uz saglasnost zaposlenog**. Zaposleni koji se preuzima mora da ispunjava uslove, za poslove za koje se preuzima, propisane zakonskim odredbama i opštim aktom škole u koju se preuzima.

### **RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME**

Odredbe člana 154. Zakona uređuju postupak prijema u radni odnos na osnovu raspisanog konkursa, na neodređeno vreme.

Prema pomenutim odredbama Zakona:

- direktor raspisuje konkurs za prijem u radni odnos;
- tekst konkursa se objavljuje na način propisan opštim aktima škole;
- kandidati popunjavaju prijavni formular na zvaničnoj internet stranici Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije (dalje: **Ministarstvo**);

Prijavni formular je obavezan deo potrebne dokumentacije (pored dokaza: o odgovarajućem obrazovanju, neosuđivanosti, državljanstvu, znanju jezika) koju kandidat dostavlja ustanovi.

- direktor imenuje komisiju za izbor kandidata, koja ima najmanje tri člana i od kojih je obavezni član sekretar škole;
- u roku od osam dana od dana isteka roka za prijem prijave, komisija utvrđuje da li su prijave kandidata blagovremene i potpune, odnosno ispunjenost uslova kandidata za prijem u radni odnos, koji su propisani čl. 139. st. 1. Zakona;
- kandidate koje je izabrala u uži izbor komisija upućuje, u roku od osam dana, na psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima koju vrši nadležna služba za poslove zapošljavanja primenom standardizovanih postupaka;
- komisija u roku od osam dana od dana prijema rezultata psihološke procene sposobnosti za rad sa decom i učenicima, sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove za prijem u radni odnos i obavlja sa njima razgovor;
- komisija donosi rešenje o izboru kandidata u roku od osam dana od dana obavljenog razgovora sa kandidatima;
- kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da, pod nadzorom ovlašćenog lica u školi, pregleda svu konkursnu dokumentaciju u skladu sa zakonom, ako je nezadovoljan rešenjem o izabranom kandidatu može da podnese žalbu direktoru, u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja;
- direktor odlučuje o žalbi na rešenje komisije o izboru kandidata u roku od osam dana od dana njenog podnošenja;
- kada rešenje o izboru kandidata postane konačno oglašava se na zvaničnoj internet stranici Ministarstva;
- ako po konkursu nije izabran nijedan kandidat, raspisuje se novi konkurs u roku od osam dana.

#### Zaključak:

- izbor kandidata po raspisanom konkursu vrši komisija donošenjem rešenja, a ne direktor;
- na psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima upućuju se kandidati za prijem u radni odnos za sva radna mesta;
- drugostepeni organ koji odlučuje o žalbi na rešenje konkursne komisije o izboru kandidata je direktor osnovne i srednje škole.

**Pitanje:**

**Da li nakon obavljenog razgovora kandidata sa konkursnom komisijom mora da prođe 8 dana da bi se donelo rešenje o prijemu kandidata, ako je to bio jedini prijavljeni kandidat na to radno mesto, a nakon toga da se čeka još 8 dana da bi izabrani kandidat potpisao ugovor na neodređeno vreme?**

**Da li ugovor može da se potpiše i u kraćem roku s obzirom na to da je to bio jedini kandidat koji ispunjava sve uslove?**

**Odgovor:**

Zakona odredbama člana 154. stav 7-10. propisuje da konkursna komisija obavlja razgovor sa kandidatima sa liste kandidata koji ispunjavaju uslove za prijem u radni odnos i donosi rešenje o izboru kandidata u roku od osam dana od dana obavljenog razgovora sa kandidatima.

Kandidat nezadovoljan rešenjem o izabranom kandidatu može da podnese žalbu direktoru, u roku od osam dana od dana dostavljanja navedenog rešenja.

Direktor o žalbi odlučuje u roku od osam dana od dana podnošenja.

Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da, pod nadzorom ovlašćenog lica u javnoj službi, pregleda svu konkursnu dokumentaciju, u skladu sa zakonom.

**Shodno navedenom, kandidat koji je primljen u radni odnos na osnovu raspisanog konkursa, ugovorom o radu zasniva radni odnos kada odluka o njegovom izboru postane konačna, odnosno istekom roka za žalbu, ako žalba nije izjavljena ili, ako je on jedini kandidat koji je konkurisao na konkursu, kad se odrekne prava na žalbu.**

Rokovi za postupanje, u toku postupka za prijem u radni odnos po raspisanom konkursu, eksplicitno su propisani odredbama Zakona.

**Pitanje:**

Na konkursu su se prijavila 4 kandidata, koji su svi dugogodišnji radnici škole i koji su radili na određeno vreme.

Shodno tome Komisija za prijem u radni odnos je odlučila da ih sve pošalje na psihološku procenu, jer su svi ispunjavali sve tražene uslove.

Jedan od kandidata se nije odazvao testiranju, a o razlogu sprečenosti nije obavestio ni Komisiju ni NSZ.

Obzirom da su stigli rezultati testiranja Komisija je zakazala intervju i donela rešenje o izboru kandidata.

Rešenje je dostavljeno svim kandidatima (4) i nijedan kandidat se nije žalio na rešenje Komisije.

Sada dolazimo u situaciju da je kandidat koji se nije odazvao pozivu za testiranje podneo sudu tužbu zbog diskriminacije, da mu nisu obezbeđeni uslovi da ravnopravno sa ostalim kandidatima učestvuje u izboru.

**Pitanje je: da li Komisija mora sve kandidate da šalje na psiholosku procenu sposobnosti ili samo kandidate koji su ušli u uži izbor?**

**Da li kandidat može da podnese tužbu sudu, ako pre toga nije iscrpio sva pravna sredstva u Školi, a koja su propisana zakonom?**

**Odgovor:**

Odredbe Zakona član 154. propisuju postupak prijema u radni odnos na neodređeno vreme.

Prema navedenim odredbama Zakona, član 154. st. 3. do 7. Komisija, koja sprovodi konkurs (dalje: **Konkursna komisija**), utvrđuje ispunjenost uslova kandidata za



prijem u radni odnos iz člana 139. Zakona u roku od osam dana od dana isteka roka za prijem prijave.

Kandidati koji su izabrani u uži izbor, u roku od osam dana upućuju se na psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima koju vrši nadležna služba za poslove zapošljavanja primenom standardizovanih postupaka.

Konkursna komisija sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove za prijem u radni odnos u roku od osam dana od dana prijema rezultata psihološke procene sposobnosti za rad sa decom i učenicima.

Konkursna komisija obavlja razgovor sa kandidatima sa liste iz stava 6. ovog člana i donosi rešenje o izboru kandidata u roku od osam dana od dana obavljenog razgovora sa kandidatima.

Odredbama člana 139. Zakona propisani su uslovi za prijem u radni odnos, koji se dokazuju, između ostalog, prilikom prijema u radni odnos, odnosno u radni odnos u ustanovi može da bude primljeno lice, pod uslovima propisanim zakonom i to ako:

- 1) ima odgovarajuće obrazovanje;
- 2) ima psihičku, fizičku i zdravstvenu sposobnost za rad sa decom i učenicima;
- 3) nije osuđivano pravnosnažnom presudom za krivično delo za koje je izrečena bezuslovna kazna zatvora u trajanju od najmanje tri meseca, kao i za krivična dela nasilje u porodici, oduzimanje maloletnog lica, zapuštanje i zlostavljanje maloletnog lica ili rodoskrvnuće, za krivična dela primanje ili davanje mita; za krivična dela iz grupe krivičnih dela protiv polne slobode, protiv pravnog saobraćaja i protiv čovečnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom, bez obzira na izrečenu krivičnu sankciju, i za koje nije, u skladu sa zakonom, utvrđeno diskriminatorno ponašanje;
- 4) ima državljanstvo Republike Srbije;
- 5) zna srpski jezik i jezik na kojem ostvaruje obrazovno-vaspitni rad.

Član 154. stav 8. i 9. Zakona propisuje da kandidat nezadovoljan rešenjem o izabranom kandidatu može da podnese žalbu direktoru, u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja iz stava 7. ovog člana, a direktor o žalbi odlučuje u roku od osam dana od dana podnošenja.

**Shodno navedenom:**

- samo kandidati na konkursu za prijem u radni odnos, koji su, od svih kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa, izabrani u uži izbor (ili su to svi kandidati koji su konkurisali i ispunjavaju uslove konkursa ako je manji broj kandidata konkurisao), upućuju se na psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima, u roku od osam dana;

-samo kandidati koji su zadovoljili na psihološkoj proceni sposobnosti za rad sa decom i učenicima su kandidata koji ispunjavaju uslove za prijem u radni odnos, sa kojima Konkursna komisija obavlja razgovor i nakon čega donosi rešenje o izboru kandidata.

Dakle, rad Konkursne komisije uređen je članom 154. Zakona, ne postoji podzakonski akt kojim bi bio bliže uređen rad ove komisije ili kojim bi bili propisani bliži kriterijumi za izbor između kandidata kada svi kandidati ispunjavaju formalne uslove za prijem u radni odnos.

U skladu sa Zakonom Konkursna komisija je prvostepeni organ u postupku prijema u radni odnos i ovlašćena je da, nakon sprovedenog postupka, donese rešenje o izboru kandidata, na koje, svi kandidati koji su učestvovali na konkursu, imaju pravo na žalbu direktoru ustanove kao drugostepenom organu. Konačnošću ovog rešenja iscrpljena su pravna sredstva u okviru škole.

***Mišljenja smo, diskreciono ovlašćenje Konkursne komisije da izvrši prijem u radni odnos, ograničeno je interesom škole, koji zahteva da bude izabran kandidat koji će najuspešnije obavljati poslove upražnjenog radnog mesta. Dužnost Konkursne komisije je i da obrazloži rešenje o izboru kandidata, odnosno da navede kojim kriterijumima se rukovodila prilikom selekcije, odnosno na osnovu kojih okolnosti je izveden zaključak da će izabrani kandidat najuspešnije obavljati poslove upražnjenog/slobodnog radnog mesta.***

### **RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME**

Radni odnos na određeno vreme u osnovnoj i srednjoj školi zasniva se na osnovu konkursa, koji se sprovodi na isti način kao i za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme i to u slučajevima prijema u radni odnos:

- 1) radi zamene odsutnog zaposlenog preko 60 dana;
  - 2) radi obavljanja poslova pedagoškog asistenta, odnosno andragoškog asistenta.
- Zakon odredbama čl. 155. st. 3. propisuje izuzetke od navedenog pravila, odnosno daje mogućnost prijema u radni odnos na određeno vreme, bez konkursa u sledećim slučajevima:
- 1) radi zamene odsutnog zaposlenog do 60 dana;
  - 2) do izbora kandidata – kada se na konkurs za prijem u radni odnos na neodređeno vreme ne prijavi nijedan kandidat ili nijedan od prijavljenih kandidata ne ispunjava uslove, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;
  - 3) do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;
  - 4) radi izvođenja verske nastave.

Odredbe Zakona član 155. stav 10. propisuju da radni odnos na određeno vreme ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme.

Stručno uputstvo Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS za postupanje prilikom angažovanja zaposlenih u školskoj 2021/2022. godini broj 153-00-10/2021-01 od 20.8.2021. godine uređuje način popunjavanja upražnjenog radnog mesta koje se do preuzimanja, odnosno do izbora kandidata po konkursu, a najkasnije do 31. avgusta, popunjava na određeno vreme bez konkursa, kako bi se do tog momenta obezbedilo nesmetano odvijanje obrazovno-vaspitnog rada.

Dužina trajanja ugovora o radu o zasnivanju radnog odnosa na određeno vreme, koji se zasniva u skladu sa članom 155. stav 3. tačka 3) Zakona je do momenta potpisivanja sporazuma o preuzimanju zaposlenog (na osnovu čl. 5. Kolektivnog ugovora i čl. 152. Zakona) ili do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, ali svakako najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine.

#### **Pitanje:**

*Škola ja na osnovu Zakona člana 155. stav 3. tačka 3. primila u radni odnos lice, na radno mesto nastavnika fizike, bez konkursa, na određeno vreme, do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu, a najduže do kraja školske 2020/2021 godine, odnosno do 31.08.2021 godine. Navedeno lice je završilo osnovne akademske studije (240 ESPB), odnosno nije steklo zvanje master i nema odgovarajuće obrazovanje za nastavnika fizike. Na početku drugog polugodišta školi se javilo lice, koje ima stečeno odgovarajuće obrazovanje za nastavnika fizike (master studije).*

**Da li škola može angažovanom nastavniku na određeno vreme da prekine radni odnos suprotno zaključenom ugovoru sa njim i da primi u radni odnos lice koje ima odgovarajuće obrazovanje?**

**Odgovor:**

Zakon član 155. stav 3. tač. 2) i 3) propisuje da izuzetno, ustanova bez konkursa može da primi u radni odnos na određeno vreme lice:

- do izbora kandidata - kada se na konkurs za prijem u radni odnos na neodređeno vreme ne prijavi nijedan kandidat ili nijedan od prijavljenih kandidata ne ispunjava uslove, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

-do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine.

Članom 139. Zakona propisani su uslovi za prijem u radni odnos. Prema navedenom članu Zakona st. 1. tačka 1) i st. 2 u radni odnos u ustanovi može da bude primljeno lice, pod uslovima propisanim zakonom i to ako ima odgovarajuće obrazovanje, a ovaj uslov se dokazuje prilikom prijema u radni odnos i proverava se u toku rada.

Na osnovu člana 167. stav 2. Zakona zaposlenom prestaje radni odnos, između ostalog, ako se u toku radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove iz člana 139. stav 1. ovog zakona.

**Shodno navedenom, mišljenja smo da zaposlenom nastavniku prestaje radni odnos u školi, ako se u toku njegovog radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove propisane članom 139. stav 1. tačka 1) Zakona, odnosno da nema odgovarajuće obrazovanje za poslove nastavnika, pri čemu je bez značaja do kada mu traje rad na određeno vreme.**

**Dakle, u konkretnom slučaju, licu, koje je zasnovalo radni odnos na radnom mestu nastavnika fizike i koje nema odgovarajuće obrazovanje, može da prestane radni odnos na određeno vreme pre isteka roka na koji je radni odnos zasnovan, odnosno u interesu škole i učenika je da, u smislu zakona, izvrši prijem lica u radni odnos sa odgovarajućim obrazovanjem.**

**Pitanje:**

**Ko donosi rešenje o prijemu u radni odnos zaposlenog na određeno vreme bez konkursa?**

**Odgovor:**

Zakon čl. član 155. stav 3. propisuje izuzetak kada ustanova bez konkursa može da primi lice u radni odnos na određeno..

**U situaciji kada ustanova vrši prijem lica u radni odnos, primenom izuzetka, bez konkursa, na određeno vreme u slučajevima propisanim Zakonom, prijem u radni odnos vrši direktor koji sa kandidatom zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.**

## **PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

Na osnovu Zakona član 167. radni odnos zaposlenog u školi prestaje:

1) sa navršenih 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja;

2) ako se u toku radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove iz člana 139. stav 1. Zakona ili ako odbije da se podvrgne lekarskom pregledu u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi na zahtev direktora.

Zaposleni kome radni odnos prestane, jer nema psihičku, fizičku i zdravstvenu sposobnost za rad sa decom i učenicima, ostvaruje pravo na otpremninu.



**Pitanje:**

**Da li postoji pravni osnov, shodno Zakona o radu, da se nastavniku, vaspitaču, stručnom saradniku, odnosno drugom zaposlenom u osnovnoj i srednjoj školi, koji navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, produži radni odnos do određenog roka (na pr. do kraja nastavne godine, do kraja školske godine...)?**

**Odgovor:**

*Vežano za navedenu dilemu navodimo Mišljenje Ministarstva br. 011-00-267/2017-04 od 3.11.2017. godine (deo koji se odnosi na zaposlene)*

*"Zakonom o osnovama sistema obrazovanja ("Sl. glasnik RS", br. 88/2017 - dalje: Zakon) koji je stupio na snagu 7. oktobra 2017. godine, na poseban način je uređeno pitanje prestanka radnog odnosa zaposlenog u ustanovi.*

*Naime, odredbom člana 167. stav 1. Zakona propisano je da radni odnos zaposlenog u ustanovi prestaje sa navršenih 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja.*

*Polazeći od navedene odredbe Zakona, ukoliko se u konkretnom slučaju utvrdi da je nastavnik, vaspitač, stručni saradnik, odnosno drugi zaposleni u školi navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, tom licu prestaje radni odnos. Navedenim zakonskim rešenjem isključuje se mogućnost primene opštih propisa - Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US) na osnovu koga radni odnos prestaje kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju (član 175. tačka 2)). Ovo podrazumeva da nema pravnog osnova da se poslodavac i zaposleni drukčije sporazumeju, te da se zaposlenom u ustanovi produži radni odnos do kraja školske godine u kojoj su nastupili uslovi za prestanak radnog odnosa, odnosno direktor ustanove je u obavezi da nastupanjem ovih uslova za zaposlenog donese odgovarajuće rešenje o prestanku radnog odnosa.*

*S tim u vezi, odredbu člana 167. stav 1. Zakona treba dosledno i bez izuzetaka primenjivati..."*

29.9.2021. god.

autor: Biljana Antić, dipl. pravnik