

НОВИ ЗАКОН О ОСНОВАМА СИСТЕМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА -коментар новина-

VII ЗАПОСЛЕНИ У УСТАНОВИ (ЧЛ. 135–168)

Овај део Новог Закона доноси бројне новине које су везане за: образовање; лиценцу; начин заснивања радног односа; норму непосредног рада наставника, васпитача и стручних сарадника; дисциплинску одговорност запослених.

НАСТАВНИЦИ, ВАСПИТАЧИ И СТРУЧНИ САРАДНИЦИ (ЧЛ. 135)

Поред васпитача у предшколској установи и наставника у школи, наставу и друге облике образовно-васпитног рада у школи за образовање ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом може да остварује и дефектолог, а васпитни рад са ученицима у школи са домом остварује дефектолог – васпитач.

Стручне послове у школи за образовање одраслих обавља стручни сарадник: андрагог, социјални радник, психолог и библиотекар.

ЗАДАЦИ НАСТАВНИКА И ВАСПИТАЧА (ЧЛ. 137)

Посебно су дефинисани задаци за дефектолога – васпитача, односно дефектолога – наставника у развојној групи задаци, да у предшколској установи и школи за образовање ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом својим компетенцијама осигуравају постизање циљева образовања и васпитања и стандарда постигнућа, у складу са ИОП-ом и програмом образовно-васпитног рада.

УСЛОВИ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС (ЧЛ. 139)

Услови за пријем у радни однос остали су исти као и према одребама раније важећег Закона, са једном разликом – услов знање језика на коме се оставрује образовно-васпитни рад прецизиран је одредбом о знању (посебно) српског језика.

Сада се, поред осталих доказа, и доказ о неосуђиваности, који је раније прибављала установа, доставља уз пријаву на конкурс, однос чини њен саставни део, а доказ о психичкој, физичкој и здравственој способност за рад са децом и ученицима прибавља се пре закључења уговора о раду.

ОБРАЗОВАЊЕ НАСТАВНИКА, ВАСПИТАЧА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА (ЧЛ. 140)

Одговарајуће образовање за наставника, васпитача и стручне сараднике, стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије), допуњено је одредбама да мора да буде стечено као:

(1) студије другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групе предмета;

(2) студије другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука, уз завршене студије првог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета.

Новина везана за обавезно **образовање наставника, васпитача и стручних сарадника из психолошких, педагошких и методичких дисциплина**, стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова, од којих најмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом

преноса бодова, односи са на обавезу да се стекне у року од једне, а највише две године од дана пријема у радни однос, као услов за полагање испита за лиценцу (чл. 142).

Ово образовање није обавезно да има лице са средњим образовањем, које у установи обавља послове: наставника играчких предмета и наставника практичне наставе, као и лице које обавља послове медицинске сестре – васпитача.

ПРИПРАВНИК (ЧЛ. 145)

Нове одредбе везане за приправника односе са на чињеницу да приправник – наставник више нема забрану да оцењује ученике у прва три месеца приправничког стажа, када ради под непосредним надзором наставника или васпитача који има лиценцу, а ког му одређује ментор.

Новине су такође и да:

- стручни сарадник – приправник који има стечено прописано, одговарајуће образовање и који је током студија остварио најмање 10 бодова у складу са европским системом преноса бодова на основу праксе у установи, свој рад у прва три месеца приправничког стажа може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом;

- уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у Законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита. Овим одредбама је решен дугогодишњи проблем у пракси везан за полагање испита за лиценцу по истеку приправничког стажа од две године.

СУСПЕНЗИЈА ЛИЦЕНЦЕ НАСТАВНИКУ, ВАСПИТАЧУ И СТРУЧНОМ САРАДНИКУ (ЧЛ. 149)

Према одредбама Новог Закона, лиценца се суспендује наставнику, васпитачу и стручном сараднику најдуже шест месеци:

1) који према извештају просветног саветника не остварује образовно-васпитни рад на начин и по поступку којим се омогућава постизање прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, програма образовања и васпитања и вредновања резултата учења,

- за кога просветни саветник утврди да није отклонио недостатке у свом раду ни после датих стручних примедби, предлога и упозорења у писаном облику, на основу чега је два пута негативно оцењен од стране различитих просветних саветника,

под условом да се овакво суспендовање лиценце укида уколико наставник, васпитач и стручни сарадник најкасније у року од шест месеци од достављања решења министра поново положи испит за лиценцу, а ако га не положи, престаје му радни однос;

2) који се према извештају просветног саветника није стручно усавршавао, а просветни саветник у свом извештају утврди да разлози за то нису оправдани, с тим што се овакво суспендовање лиценце укида уколико наставник, васпитач и стручни сарадник у року од шест месеци од суспензије достави доказе о одговарајућем стручном усавршавању.

Уређује се, такође, и право наставника да министру изјави примедбу на извештај просветног саветника услед којег му се суспендује лиценца и то у року од осам дана од дана пријема извештаја, као и да министар решењем одлучује о суспензији лиценце у року од осам дана од истека рока за подношење примедбе и да је ово решење коначно у управном поступку.

Важно је напоменути одредбе Новог Закона којима се прописује да наставник, васпитач и стручни сарадник за време трајања суспензије лиценце, остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме му је суспендована лиценца.

ОДУЗИМАЊЕ ЛИЦЕНЦЕ НАСТАВНИКУ, ВАСПИТАЧУ И СТРУЧНОМ САРАДНИКУ (ЧЛ. 150)

Лиценца се одузима наставнику, васпитачу и стручном сараднику на период од пет година:

- на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде забране (дискриминација; насиље, злостављање и занемаривање и страначко организовање и деловање), односно по истеку рока за судску заштиту;

- на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде забране понашања које вређа углед, част и достојанство, извршено други пут, односно по истеку рока за судску заштиту;

- на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)–6) овог закона (извршење кривичног дела на раду или у вези са радом; подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе; подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе; ношење оружја у установи; наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита; долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава), односно по истеку рока за судску заштиту;

- ако одбије вршење спољашњег вредновања рада или стручно-педагошког надзора;

- коме је суспендована лиценца у складу са чланом 149. овог закона, а стекли су се услови за нову суспензију.

Лиценца се одузима трајно лицу које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело: насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, примање или давање мита, против полне слободе, правног саобраћаја и човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију.

Лице коме је одузета лиценца нема право на рад у области образовања и васпитања у периоду док је лиценца одузета, односно трајно.

Лице коме је одузета лиценца на период од пет година, по истеку тог рока може да поднесе Министарству захтев за поновно полагање испита за лиценцу, односно захтев за поновно издавање лиценце након положеног испита за лиценцу.

Посебну пажњу заслужују одредбе Новог Закона којима је на сасвим другачији начин у односу на претходни Закон уређено заснивање радног односа, пружање запосленог са листе, радни однос на неодређено време и дисциплинска одговорност запослених.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У УСТАНОВИ (ЧЛ. 152)

Пријем у радни однос у јавној установи врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним

временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Преузимање (које није са листе), као један од нових начина заснивања радног односа, уређено је тако да:

- запослени који је у радном односу на неодређено време, са пуним радним временом, може бити преузет иако није стављен на листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе коју формира министар и чија је надлежност да утврђује постојање услова и да даје сагласност за расписивање конкурса;

- установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о узајамном преузимању, уз сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

Уколико нису испуњени сви наведени услови, радни однос у установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са Законом, или преузимањем из друге јавне службе на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Ове одредбе Новог Закона решиле су спорне ситуације у пракси везане за преузимање запослених из других установа на слободна радна места и озакониле су одредбе чл. 6. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гласник РС”, број 21/2015), које уређују могућност преузимања запослених из других установа на неодређено време тзв. „преузимање ван листе технолошких вишкова”, што није могло да се примењује у досадашњој пракси јер претходни Закон такав начин преузимања није препознавао.

ПРЕУЗИМАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА ЛИСТЕ (ЧЛ. 153)

Члан 153. Новог Закона дефинише статус запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба, што је новина у односу на претходни Закон.

Према наведеном члану запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспореденим и остварује право на преузимање са листе и право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспореден, до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године. Запосленом који није преузет са листе у прописаном року престаје радни однос и он остварује право на отпремнину у складу са законом.

Значајно је указати на то да овај члан дефинише да запосленом који без оправданог разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину, а да запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује само право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Такође се прописује да посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе, а да при свакој школској управи министар образује радну подгрупу која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање

конкурса, с тим што ближе услове за рад радне групе и подгрупе прописује министар.

Установа је у обавези да Министарству достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

На овај начин, посебно дефинисањем појма „радна група” и „радна подгрупа”, уводи се контрола поступка пријема у радни однос у установи.

РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ (ЧЛ. 154)

Одредбе новог члана 154. на другачији начин него што је то било уређено одредбама раније важећег Закона, уређују поступак пријема у радни однос на основу расписаног конкурса, на неодређено и одређено време.

Интересантно је напоменути да према новим одредбама директор расписује конкурс за пријем у радни однос, али он не врши и избор кандидата.

Директор именује комисију која спроводи конкурс, која има најмање три члана и од којих је обавезни члан секретар установе.

У року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. овог закона, врши ужи избор кандидата и упућује их на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима, коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

У року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима, конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос, обавља са њима разговор и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију и ако је незадовољан решењем о изабраном кандидату, може да поднесе жалбу директору у року од осам дана од дана достављања решења.

О жалби одлучује директор у року од осам дана од дана подношења.

Када решење о избору кандидата постане коначно, оглашава се на званичној интернет страници Министарства, а ако по конкурсуну није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

На основу ових одредби Новог Закона може се закључити да избор кандидата по расписаном конкурсуну врши конкурсна комисија доношењем решења, а не као до сада директор. На психолошку процену способности за рад са децом и ученицима, коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака, упућују се кандидати за пријем у радни однос за сва радна места, а не као до сада само кандидати у поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника.

Другостепени орган који одлучује о жалби на решење конкурсне комисије о избору кандидата јесте директор школе.

Утврђени су рокови у поступку пријема у радни однос, као и рокови за расписивање новог конкурса ако није изабран ниједан кандидат.

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ (ЧЛ. 155)

Радни однос на одређено време у установи заснива се на основу конкурса који се спроводи на исти начин као и за заснивање радног односа на неодређено време, у случајевима:

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

С озиром на чињеницу, да се према новим одредбама, у систем образовања и васпитања, уводи нова категорија запослених у установи „андрагашки асистент“, ове одредбе дају могућност да се заснује радни однос на одређено време и са лицем за обављање послова андрагошког асистента.

Новина је да пријем у радни однос на одређено време без конкурса до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, траје најкасније до 31. августа текуће школске године.

Овим одредбама решен је проблем везан за радни однос који је трајао дужи временски период (неколико година), а до кога је долазило због немогућности да се распише конкурс за пријем лица у радни однос на неодређено време.

РАД НАСТАВНИКА У ИНОСТРАНСТВУ (ЧЛ. 157)

Новина су прописани услови које мора да испуњава наставник који изводи образовно-васпитни рад на српском језику у иностранству, као и ограничење времена на које се упућује (годину дана, уз могућност продужења, а најдуже на период од четири године) и ограничење могућности ангажовања на конкурс за остваривање наставе на српском језику у иностранству (у току професионалне каријере само једном).

НОРМА НЕПОСРЕДНОГ РАДА НАСТАВНИКА, ВАСПИТАЧА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА (ЧЛ. 160)

Одредбама чл. 160. Новог Закона уређена је норма непосредног рада наставника, васпитача и стручног сарадника у оквиру пуног радног времена у току радне недеље, на следећи начин:

- 1) за наставника – 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада), у складу са наставним планом;
- 2) за наставнике практичне наставе – 26 часова наставе са ученицима;
- 3) за наставника у школи за образовање ученика са сметњама у развоју који изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима – 20 часова радног времена;
- 4) за наставника разредне наставе у школи за образовање одраслих који изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима/полазницима – 20 часова радног времена;
- 5) за васпитача непосредног васпитно-образовног рада:
 - са децом у предшколској установи – 30 сати;

- са децом у припремном предшколском програму, у полудневном трајању у предшколској установи, односно основној школи – 20 сати;

- са децом на остваривању различитих програма и облика у полудневном трајању у предшколској установи – 20 сати;

- у школи са домом непосредног васпитног рада са ученицима – 30 сати;

б) за стручног сарадника свих облика непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика и другим сарадницима – 30 сати.

Уколико школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе недељно из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова, а наставнику који нема пуну норму часова, ово распоређивање часова сматра се допуном норме.

Норму свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада наставника, васпитача и стручног сарадника прописује министар.

Може се закључити да ове одредбе уређују норму непосредног рада наставника, васпитача и стручног сарадника на другачији начин у односу на претходни Закон којим се та норма исказивала процентуално у односу на радно време.

ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК И ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ (ЧЛ. 165–166)

Новим Законом је прописано да се дисциплински поступак покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. овог закона, а да се начин и поступак изрицања дисциплинских мера за лакше повреде радне обавезе утврђују општим актом установе.

Такође се уређује дужност запосленог да се писмено изјасни на наводе из закључка којим се покреће дисциплински поступак за учињену тежу повреду радне обавезе и повреду забране у року од осам дана од дана пријема закључка.

Значајно је напоменути да се одредбама Новог Закона уводе нове дисциплинске мере:

- за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. овог закона мере су: новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа;

- за лакшу повреду радне обавезе утврђену општим актом установе и законом мере су: писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

Мера новчана казна изриче се за:

- учињену тежу повреду радне обавезе из чл. 164. тач. 8)–18) (неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи; неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених; уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе; одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима; одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно другом законском заступнику; неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података; незаконит рад или пропуштање радњи, чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог; неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова

или налога директора у току рада; злоупотреба права из радног односа; незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе; друге повреде радне обавезе у складу са Законом) и

- повреду забране понашања које вређа углед, част и достојанство, једанпут извршену, у висини од 20%–35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Мера привременог удаљења са рада изриче се за:

- повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство, једанпут извршену – три месеца;

- учињену повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)–18) – до три месеца.

Мера престанка радног односа изриче се запосленом:

- који изврши повреду забране дискриминације; насиља, злостављања и занемаривања; страначког организовања и деловања; односно који други пут изврши повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство и

- који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1)–7) (извршење кривичног дела на раду или у вези са радом; подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе; подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе; ношење оружја у установи; наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита; долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава; неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана);

- који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)–18) свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Уочава се да се уређивање дисциплинске одговорности запослених у установама, на дргачији начин него до сада, огледа у следећем:

- законодавац прописује обавезу покретања и вођења дисциплинског потупка само за учињене теже повреде радне обавезе и извршене повреде забране, а за лакше повреде радних обавеза оставља се установама да аутономно, својим општим актом, саме уреде начин и поступак изрицања дисциплинских мера;

- законодавац прописује дисциплинске мере за учињену тежу повреду радне обавезе и извршену повреду забране и мере за лакшу повреду радне обавезе, односно не оставља се могућност установама да саме, својим општим актом, уреде дисциплинске мере за лакше и теже повреде радне обавезе и повреде забране;

- мера новчане казне која се изриче за лакшу повреду радне обавезе, њена висина и трајање уређено је само горњом границом, што даје могућност да висина буде и нижа од 20%, а време трајања мере краће од три месеца;

- висина мере новчане казне за тежу повреду радне обавезе и повреду забране јасно је лимитирана и не даје могућност да се изађе из прописаног оквира 20%–35%, док време трајања мере може да буде и краће од шест месеци.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА (ЧЛ. 167)

Раније важећи Закон није дефинисао престанак радног односа, већ је упућивао на одредбе других закона (Закона о раду).

Одредбама Новог Закона јасно је дефинисано да радни однос запосленог у установи престаје:

- са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;

- ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. овог закона или ако одбије да се, на захтев директора, подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи.

Нове одредбе дају могућност запосленом коме престане радни однос, јер нема психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима, да остварује право на отпремнину. Овом одредбом решена је дилема везана за статус запосленог за кога се у току рада утврди да нема услова за рад, односно психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима, а не постоји радно место у установи на које би могао да се распореди.

ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ (ЧЛ. 168)

У оквиру правне заштите запослених, дато је право запосленом на жалбу органу управљања на решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности, а не на приговор, као до сада, у року од 15 дана (раније 8) од дана достављања решења директора, као и могућност запосленог да се обрати надлежном суду у року од 30 дана (раније 15) од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке органа управљања.

У Београду, 01.11.2017.

Аутор. Биљана Антић, дипл.правник