

ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС У УСТАНОВАМА ОСНОВНОГ И СРЕДЊЕГ ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА

(поступак пријема у радни однос, радни однос на неодређено време, радни однос на одређено време, престанак радног односа)

Радни однос запослених у установама основног и средњег образовања и васпитања (даље: **школа**), уређени су Законом о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", бр. 88/2017 и 27/2018-др. закони, даље: **Закон**), који се примењује као *lex specialis*, односно први је у примени. У појединим ситуацијама, примењују се одредбе Посебног колективног уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр. 21/2015 и 16/2018, даље: **Колективни уговор**). Ако неко питање није у потпуности уређено овим, посебним прописима, примењују се одредбе Закона о раду, а што се указује и одредбама Закона.

ПОСТУПАК ПРИЈЕМА У РАДНИ ОДНОС

Поступак пријема у радни однос у школи на неодређено време, спроводи се у складу са одредбама чл. 152 - 154. Закона.

Закон препознаје три врсте пружања запослених у школи, које, као начин заснивања радног односа на неодређено време, претходи пријему у радни однос на основу конкурса или преузимању из друге јавне службе и то је:

- 1) преузимање запослених 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 запослених са листе**);
- 2) преузимање запослених који нису са листе и
- 3) узајамно преузимање запослених.

Преузимање запослених са листе

Одредбама чл.152. Закон уређен је редослед код заснивања радног односа у школи чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, тако да предност има запошљавање које се врши на основу преузимања запосленог са листе.

Право на преузимање остварује се споразумом, уз сагласност запосленог.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове, за послове за које се преузима, прописане законским одредбама и општим актом школе у коју се преузима.

Преузимање запослених са листе (према Колективном уговору)

Значајно је напоменути да је одредбама Колективног уговора уређен поступак, односно редослед **преузимања са листе** запослених у основним и средњим школама.

Према Колективном уговору (члан 5. став 3.), преузимање се врши следећим редоследом:

1. са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба

(запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос);

2. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи (у овој ситуацији не може да се примени институт „преузимања запосленог“, већ се запосленом који је у радном односу у школи на неодређено време, са непуним радним временом, ако испуњава услове, повећава проценат радног времена на основу решења директора);

3. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе;

4. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

Преузимање запослених који нису са листе

Преузимање запосленог који није са листе, као нов начин заснивања радног односа прописан Законом, је уређено 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**.

Ове одредбе Закона озваничиле су одредбе чл. 6. Колективног уговора, које уређују могућност преузимања запослених из других установа на неодређено време тзв. „преузимање ван листе технолошких вишкова“, а што није могло да се примењује у досадашњој пракси, јер Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 52/11, 55/13, 35/15–аутентично тумачење, 68/15 и 62/16–УС, даље: **раније важећи Закон**), такав начин преузимања није препознавао.

Поменути радну подгрупу, у чијој је надлежност да утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса, образује министар просвете, науке и технолошког развоја (даље: **министар**) при свакој школској управи. Такође се прописује да министар образује и посебну радну групу, која прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе и прописује ближе услове за рад радне групе и радне подгрупе.

Узајамно преузимање запослених

Школе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о узајамном преузимању и уз сагласност запосленог, ако је разлика у проценту његовог радног ангажовања до 20%. То практично значи, да запослени који у једној школи ради са на пр. 40% радног времена не може да се замени са запосленим у другој школи, уколико би проценат његовог радног времена, у тој другој школи, био већи од 60%.

Пријему у радни однос на основу преузимања из друге јавне службе или на основу конкурса

Уколико нису испуњени наведени услови за преузимање, радни однос у школи може да се заснује на основу конкурса на неодређено време, у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Школа је у обавези да Министарству просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије (даље: **Министарство**) достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе, а ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Одредбе члана 154. Закона 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 време.

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

Текст конкурса се објављује на начин прописан општим актима школе.

На основу расписаног и објављеног конкурса, кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства.

Пријавни формулар је обавезан део потребне документације (поред доказа: о одговарајућем образовању, неосуђиваности, држављанству, знању језика) коју кандидат доставља школи.

Ради спровођења конкурса директор именује комисију, 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 да ли су пријаве кандидата благовремене и потпуне, односно испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос, који су прописани чл. 139. ст. 1. Закона.

Кандидате које је изабрала у ужи избор комисија упућује, у року од осам дана, на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

У даљем свом раду, комисија у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима, сачињава листу

кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос и обавља са њима разговор.

Након тога, у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима, комисија доноси решење о избору кандидата.

Заштита кандидата који је учествовао у изборном поступку уређена је тако да кандидат:

- има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију у складу са законом;

- ако је незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења, о којој директор одлучује у року од осам дана од дана њеног подношења.

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

На основу ових одредби Закона може се закључити да су новине, у односу на одредбе раније важећег Закона, да избор кандидата по расписаном конкурс врши комисија доношењем решења, а не више директор. На психолошку процену способности за рад са децом и ученицима упућују се кандидати за пријем у радни однос за сва радна места, а не 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 је 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

У зависности од разлога за пријем у радни однос на одређено време разликују се начини заснивања радног односа на одређено време.

Радни однос на одређено време у школи заснива се на основу конкурса, који се спроводи на исти начин као и за заснивање радног односа на неодређено време, и то 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 дредбама Закона, у систем образовања и васпитања уводи нова категорија запослених у установи „андрагошки асистент“, ове одредбе дају могућност да се заснује радни однос на одређено време са лицем за обављање послова андрагошког асистента.

Закон одредбама чл. 155. ст. 3. прописује изузетке од наведеног правила, односно даје могућност пријема у радни однос на одређено време, без конкурса у следећим случајевима:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

4) ради извођења верске наставе.

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, чиме је решен проблем везан за трајање, овако заснованог радног односа 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.

Интересантно је напоменути да, законодавац прописује специфичности у поступку пријема у радни однос лица за извођења верске наставе. Ова лица примају се у радни однос, искључиво без конкурса, за сваку школску годину, на основу закљученог уговор о раду на 12 месеци.

Поред ове специфичности, наставника верске наставе упућује у школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе, коју, на предлог традиционалних цркава и верских заједница, утврђује министар.

Такође је посебан поступак избора и начин заснивања радног односа педагошког асистента, односно андрагошког асистента, јер се у поступку њиховог избора прибавља мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе и са овим лицем установа закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Посебно указујем да је законодавац дао могућност установи од посебног интереса за Републику Србију да ангажује на одређено време, за сваку школску годину, за највише 30% од пуног радног времена, уз сагласност министра, наставника или асистента одговарајуће високошколске установе или запосленог у научном институту с одговарајућим звањем. Овај начин ангажовања наставника и асистента је од битног значаја за остваривање образовно-васпитног рада овакве врсте установа.

За праксу је од посебног значаја изричита одредба члана 155. став 10. Закона према којој, радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

*** Дилеме у пракси:**

1) Да ли је школа дужна да лице, које прима у радни однос ради замене одсутног запосленог преко 60 дана, упути на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима?

Везано за наведену дилему наводимо Мишљење Министарства бр. 610-00-02023/2017-04 од 21.12.2017. године

"Чланом 139. став 1. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017 - даље: Закон), прописано је да у радни однос у установи може да буде примљено лице, које поред осталих прописаних услова има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима.

Чланом 155. став 1. Закона прописано је да се радни однос на одређено време у установи заснива на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време, а ставом 2. тачка 1) истог члана закона да установа може да прими у радни однос на одређено време лице ради замене одсутног запосленог преко 60 дана. Посебно напомињемо да се радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог преко 60 дана, заснива на основу конкурса.

Чланом 154. Закона прописан је поступак пријема лица у радни однос на неодређено време који се заснива на основу конкурса, а ставом 5. овог члана Закона да се кандидати који испуњавају законом прописане услове за пријем у радни однос и који су изабрани у ужи избор у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава, упућују на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Имајући у виду наведене одредбе члана 155. Закона о основама система образовања и васпитања, којима је поред осталог, прописано да се радни однос у установи ради замене одсутног запосленог преко 60 дана заснива на основу конкурса који се спроводи на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време, мишљења смо да је установа дужна да лице које прима у радни однос ради замене одсутног запосленог преко 60 дана упуту на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима."

2) Да ли је школа у обавези да прибави сагласност Министарства за расписивање конкурса за заснивање радног односа на одређено време ради замене одсутног запосленог преко 60 дана?

Везано за наведену дилему наводимо Мишљење Министарства бр. 610-00-001937/2017-04 од 14.12.2017. године

"Чланом 155. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017), прописано је да се радни однос на одређено време у установи заснива на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време, а ставом 2. тачка 1) истог члана закона да установа може да прими у радни однос на одређено време лице ради замене одсутног запосленог преко 60 дана.

Чланом 153. став 8. Закона о основама система образовања и васпитања, прописано је да је установа 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, уз напомену да су овим чланом уређене обавезе установе у поступку преузимања запослених који су у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба. као и запослених за чијим радом је делимично престала потреба, односно који су засновали радни однос са непуним радним временом.

Међутим, када је у питању расписивање конкурса за заснивање радног односа на одређено време из разлога прописаних чланом 155. став 2. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања, не постоје одредбе које обавезују установу да прибави сагласност Министарства просвете, науке и технолошког развоја за расписивање ове врсте конкурса. Наиме, одредба члана 155. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања обавезује

установу да конкурс за заснивање радног односа на одређено време распише и спроведе на начин прописан чланом 154. овог закона, којим је уређен начин и поступак за пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса."

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Одредбама члана 167. Закона, као основног члана којим се уређује институт престанка радног односа у школи, прописано је да радни однос запосленог у школи престаје:

- 1) са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- 2) ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Из наведеног произлази да Закон-lex specialis у односу на Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017)-lex generalis, не оставља могућност закључења споразума између послодавца и запосленог о продужењу трајања радног односа, већ изричито прописује да радни однос запосленог у установи престаје по сили закона са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

У другом случају престанак радног односа је везан за услове за пријем у радни однос у школи и за одбијање запосленог да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора. У оквиру овог основа постоје два алтернативна разлога за престанак радног односа:

- први, уколико се у току радног односа утврди да запослени не испуњава услове прописане чланом 139. став 1. (има одговарајуће образовање; психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима; држављанство Републике Србије; није осуђивано правоснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање; зна српски језика и језика на којем остварује образовно-васпитни рад.);

- други, ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Одредбом члана 167. став 3. Закона прописано је да запослени, коме радни однос престане, јер нема психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима, остварује право на отпремнину, при чему се не дефинише висина отпремнине, нити се упућује на закон у складу са којим ће се вршити обрачун отпремнине.

Овај услов (губитак психичке, физичке и здравствене способности за рад са децом и ученицима) издваја се од осталих услова прописаних истим чланом, јер само по основу њега запослени може остварити право на отпремнину, док у осталим случајевима на то нема права.

***Дилема у пракси**

Да ли постоји правни основ, сходно Закона о раду, да се наставнику, васпитачу, стручном сараднику, односно другом запосленом у школи, који навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, продужи радни однос до одређеног рока (на пр. до краја наставне године, до краја школске године...)?

Везано за наведену дилему наводимо Мишљење Министарства бр. 011-00-267/2017-04 од 3.11.2017. године (део који се односи на запослене)

"Законом о основама система образовања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017 - даље: Закон) који је ступио на снагу 7. октобра 2017. године, на посебан начин је уређено питање престанка радног односа запосленог у установи.

Наиме, одредбом члана 167. став 1. Закона прописано је да радни однос запосленог у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Полазећи од наведене одредбе Закона, уколико се у конкретном случају утврди да је наставник, васпитач, стручни сарадник, односно други запослени у школи навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, том лицу престаје радни однос. Наведеним законским решењем искључује се могућност примене општих прописа - Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС) на основу кога радни однос престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју (члан 175. тачка 2)). Ово подразумева да нема правног основа да се послодавац и запослени друкчије споразумеју, те да се запосленом у установи продужи радни однос до краја школске године у којој су наступили услови за престанак радног односа, односно директор установе је у обавези да наступањем ових услова за запосленог донесе одговарајуће решење о престанку радног односа.

С тим у вези, одредбу члана 167. став 1. Закона треба доследно и без изузетака примењивати..."

Уместо закључка

Радни односи у школи уређени су на специфичан и комплексан начин из разлога, јер је образовно-васпитна улоге свих запослених у школи од важног и одговорног значаја у систему основног и средњег образовања и васпитања.