

ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА

са деветог међународног симпозијума за директоре основних и средњих школа
„У КОРАК СА ИНОВАЦИЈАМА, ЗА КОРАК ИСПРЕД ДРУГИХ”

одржан на Златибору, хотел Палисад, од 15. до 17. марта 2018. године
која се односе на тему

**”ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТ УЧЕНИКА,
ИЗБОР И СТАТУС ДИРЕКТОРА,
РАДНО-ПРАВНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНИХ
У УСТАНОВАМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА”**

Нови Закон о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", бр. 88/2017 - даље: **ЗОСОВ**) објављен је у „Службеном гласнику РС“, број 88/2017, а ступио је на снагу 07. октобра 2017. године, од када престаје да важи 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**).

У петомесечној примени ЗОСОВ-а у пракси су се појавиле дилеме, као и потреба да се исте раше, односно разјасне.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије (даље: **Министарство**), у више конкретних ситуација, дало је своја мишљења везано за дилеме које се односе, између осталог, на права, обавезе и одговорност ученика, избор и статус директора, радно-правни статус запослених и сл.

У овом тексту покушаћемо да укажемо, односно предложимо, решења за неке од дилема позивајући се на законске одредбе, као и аутентична мишљења Министарства.

ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТ УЧЕНИКА

1. Питање: *Да ли ванредни ученик седње школе који се уписао у 2. разред, на пр. 5.10.2017. године, може да заврши започети (други) разред до краја текуће школске године, односно до 31. августа 2018. године?*

Одговор:

Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“, бр. 55/2013 и 101/2017, даље: Закон), одредбама члана 41. ст. 1. прописује да се својство редовног, односно ванредног ученика стиче уписом у школу сваке школске године, под условима утврђеним ЗОСОВ-им и овим законом.

На основу одредби члана 41. став 3. и 4. Закона, ванредни ученик, који је стекао то својство, односно својство ванредног ученика, уписом у школу, има право да се упише у одговарајући разред у току школске године, под условом да не може да заврши започети разред у року краћем од годину дана.

Према наведеним законским одредбама, дата је могућност ванредном ученику, да, када заврши започети разред, може да се упише у одговарајући разред у току школске године (од 01. септембра, а до 31. августа наредне године), с тим, што започети разред не може да заврши у року краћем од годину дана, односно у року краћем од 12 месеци од момента уписа.

Имајући у виду наведено, у конкретној ситуацији, ванредни ученик који се уписао у одговарајући (други) разред 05.10.2017.године, не може да заврши тај разред пре 05.10.2018. године, однос у року краћем од 12 месеци.

2. Питање: ЗОСОВ-им је прописано да је школовање за ванредне ученике старије од 17 година бесплатно, као и за редовне ученике. Обзиром да средња школа уписује један број ових ученика (преко Школске управе), да ли то значи да им не може наплатити никакве трошкове (надокнаду за полагање испита, консултативну наставу)?

Одговор:

Одредбама ЗОСОВ-а члан 4. став 1. тачка 3) прописано је право ванредног ученика на бесплатно образовање, односно да се у установи чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе обезбеђује бесплатно средње образовање редовних и ванредних ученика, под једнаким условима, у складу са Законом и посебним законом.

Исти члан 4. ЗОСОВ-а став 6. – 7. прописује да лице које је стекло средње образовање, а жели да се преквалификује или доквалификује, стекне специјалистичко или мајсторско образовање, плаћа школарину, изузетно, лица која се из здравствених разлога преквалификују или доквалификују не плаћају школарину.

Висину школарине утврђује министарство надлежно за послове образовања и васпитања, према врстама образовања и васпитања, с тим да се поједини ванредни ученици – лица старија од 17 година, услед тешке материјалне и социјалне ситуације, могу ослободити плаћања школарине, ради постизања пуне равноправности у стицању образовања и васпитања (став 8.).

ЗОСОВ одредбама члана 73. став 14. уређује да, изузетно, редован ученик средњег образовања и васпитања који не положи поправни испит може да заврши започети разред у истој школи наредне школске године, у својству ванредног ученика, поновним полагањем неположеног испита, уз обавезу плаћања накнаде стварних трошкова које утврди школа, а када заврши разред такав ванредан ученик има право да се у истој школској години упише у наредни разред, у истом својству (као ванредан ученик). Овај изузетак уређен је и Законом о средњем образовању и васпитању ("Службени гласник РС", бр. 55/2013 и 101/2017), одредбама члана 41. став 5.

Према ставу 17. истог члана 73. ЗОСОВ-а, ученик завршног разреда средњег образовања и васпитања, који не положи поправни испит може да заврши разред у истој или другој одговарајућој школи у својству ванредног ученика полагањем испита, уз обавезу плаћања накнаде стварних трошкова коју утврди школа.

Закон о средњем образовању и васпитању одредбама члан 42. став 2. прописује могућност да редован ученик упоредо савладава школски програм, односно део школског програма за други образовни профил, као ванредан ученик, уз обавезу плаћања накнаде стварних трошкова.

Сходно наведеним законским одредбама, ванредни ученик, који је то својство стиче уписом у школу, сваке школске године, има право да стиче средње образовање бесплатно, односно не плаћа школарину.

3. Питање: Да ли се утврђује општи успех за ученика основне и средње школе који има закључну оцену недовољан (1) или је неоцењен? Шта се подразумева под општи успех “недовољан”?

Одговор:

ЗСОСОВ, члан 75. став 5. и 6. прописује да:

„Општи успех ученика основног образовања и васпитања утврђује се на крају првог и другог полугодишта на основу аритметичке средине закључних прелазних бројчаних оцена из обавезних предмета и оцене из владања, почев од шестог разреда.

„Општи успех ученика средњег образовања и васпитања утврђује се на крају првог и другог полугодишта на основу аритметичке средине прелазних закључних бројчаних оцена из предмета и оцене из владања.“

Према чл. 72. ст. 10. ЗСОСОВ-а оцена недовољан (1) није прелазна оцена.

Општи успех ученика основног образовања и васпитања уређује се Законом о основном образовању и васпитању (“Службени гласник РС”, бр. 55/2013 и 101/2017). чл. 62.

Наведни члан 62. у ставу 4. прописује, да ученик није са успехом завршио разред уколико има више од две недовољне оцене, осим оцене из владања, или није положио поправни испит, осим ученика другог и трећег разреда основне школе који се преводи у наредни разред.

Општи успех ученика средњег образовања и васпитања уређује се Законом о средњем образовању и васпитању (“Службени гласник РС”, бр. 55/2013 и 101/2017) чл. 52.

Наведни члан прописује, између осталог, да се општи успех ученика утврђује на крају првог и другог полугодишта на основу аритметичке средине прелазних закључних бројчаних оцена из предмета и оцене из владања.

Правилник о оцењивању ученика у средњем образовању и васпитању (“Сл. гласник РС”, бр. 82/2015), одредбама чл. 23. уређује, између осталог, да се општи успех не утврђује ученику који има недовољну оцену из предмета или је неоцењен из предмета до окончања поступка оцењивања, као ни у случају када је неоцењен из предмета који се оцењује описном оценом.

Сходно наведеном, може се констатовати да:

- за ученика основне школе, који има више од две недовољне оцене, осим оцене из владања, или који није положио поправни испит, осим ученика другог и трећег разреда основне школе, који се преводи у наредни разред, општи успех се не утврђује.

- за ученика средње школе, који има више од две недовољне оцене, осим оцене из владања, који није положио поправни испит, или је неоцењен из предмета, односно предмета који се оцењује описном оценом, општи успех се не утврђује.

Такав ученик није са успехом завршио разред.

У прописану евиденцију, коју води школа (матичну књигу, дневник, односно књигу евиденције о образовно-васпитном раду) за таквог ученика, у поље „општи успех“, уписују се речи „недовољан“ што у наведеној ситуацији значи, да ученик није са успехом завршио разред.

4. Питање: *На који начин се извршава васпитно-дисциплинска мера премештај ученика од петог до осмог разреда у другу основну школу, о којој је обавештен родитељ, ако ученик и даље долази у школу и наставља са недоличним понашањем према другим ученицима?*

Одговор:

Одредбама члана 86. став 1. тачка 3), под тачка (2) ЗОСОВ-а прописано је да се за учињену повреду забране из чл. 110–112. овог закона, изриче васпитно-дисциплинска мера: премештај ученика од петог до осмог разреда у другу основну школу на основу одлуке наставничког већа, уз сагласност школе у коју прелази, а уз обавештавање родитеља односно другог законског заступника.

Истим Законом чланом 84. став 1. тачка 2) и став 3. прописује се да је родитељ, односно други законски заступник детета одговоран за редовно похађање наставе, а да школа подноси захтев за покретање прекршајног поступка, односно кривичну пријаву ради утврђивања одговорности родитеља, односно другог законског заступника из разлога прописаних ставом 1. овог члана.

Сходно наведеним, а имајући у виду конкретну ситуацију, мишљења смо да би требало предузети следеће:

- када родитељи приме решење о изреченој васпитно-дисциплинској мери, оно је постало извршно;
- решење се спроводи по службеној дужности ако то налаже јавни интерес, што овде јесте случај;
- школа ће родитељима послати обавештење која је школа, у коју се ученик премешта и по основу којих законских одредби се ученик премешта у ту школу, те да су родитељи дужни да се јаве тој школи ради договора о похађању наставе;
- ако родитељи не поступи на наведени начин, школа која прима ученика обавештава надлежни орган јединице локалне самоуправе и надлежну установу социјалне заштите да ученик не похађа наставу и покреће прекршајни поступак против родитеља;
- школа која је ученика преместила у другу школу обавеститиће надлежну установу социјалне заштите да се укључи у поступак.

5. Питање: *Да ли школа може, до доношења акта од стране министра о друштвено-корисном и хуманитарном раду, по сопственој процени да одреди наведени рад?*

Одговор:

Одредбама ЗОСОВ-а, чланом 86. став 6. прописује се да школа, упоредо са изрицањем васпитне, односно васпитно-дисциплинске мере из става 1. овог члана, одређује ученику и обавезу обављања друштвено-корисног, односно хуманитарног рада, који се одвија у просторијама школе или ван просторија школе под надзором наставника, односно стручног сарадника.

На основу става 15. наведеног члана, ближе услове о начину, садржају, дужини, месту и времену обављања и другим питањима од значаја за обављање друштвено-корисног, односно хуманитарног рада из става 6. овог члана, прописује министар.

Сходно наведеном, школа не би могла да одреди („по сопственој процени“) обављања друштвено-корисног, односно хуманитарног рада за ученика, све док се, у смислу законских одредби, не буду ближе уредили услови за обављање оваквог рада.

ИЗБОР И СТАТУС ДИРЕКТОРА

6. Питање: *Да ли кандидат за директора доставља установи попуњен и одштампан пријавни формулар са сајта Министарства?*

Одговор:

Према одредбама чланан 154. став 1. и 2. ЗОСОВ-а пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор својом одлуком. Кандидати на конкурс попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају установи.

Поступак за избор директора установе уређен је одредбама чланана 123. ЗОСОВ-а, а статус директора одредбама 124. истог закона.

На основу чланана 124. став 1. ЗОСОВ-а, права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором о међусобним правима и обавезама, без заснивања радног односа.

Имајући у виду наведено, као и чињеницу да директор не заснива радни однос, мишљења смо да није потребно да кандидат за директора доставља установи попуњен и одштампан пријавни формулар са сајта Министарства.

7. Питање: *Да ли се директор у процедури избора упућује на психолошку проверу?*

Одговор:

На основу чланан 122. став 3.- 6. ЗОСОВ-а, један од услова за обављање дужност директора предшколске установе је најмање осам, односно десет година рада у предшколској установи на пословима васпитања и образовања након стеченог одговарајућег образовања, а за директора школе, најмање осам, односно десет година рада у установи на пословима образовања и васпитања, након стеченог одговарајућег образовања.

Будући да је психичка, физичка и здравствена способност за рад са децом и ученицима услов за заснивање радног односа на месту наставника, васпитача и стручног сарадника (члан 154. став 5. ЗОСОВ-а), ова провера директора је већ претходно извршена приликом његовог заснивања радног односа као наставника, васпитача и стручног сарадника, па смо мишљења да није потребно да се врши и у поступку за избор директора предшколске установе, односно школе.

8. Питање: *Која документација се доставља министру након спроведеног поступка за избор директора?*

9. Питање: *Да ли орган управљања може предложити министру једног кандидата за избор са листе кандидата који испуњавају услове или може предложити више кандидата за директора?*

Одговор:

Одредбама чланан 123. став 16. и 17. ЗОСОВ-а уређено је да, у поступку избора директора, комисија сачињава извештај о спроведеном поступку за избор директора, који садржи достављену документацију кандидата и потребна мишљења и доставља их органу управљања у року од осам дана од дана завршетка поступка, а орган управљања, на основу извештаја, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и предлог за избор директора, које заједно са извештајем Комисије, доставља министру у року од осам дана од дана достављања извештаја Комисије.

Сходно наведеном, након спроведеног поступка за избор директора, министру се доставља образложена листу свих кандидата који испуњавају услове за директора, предлог органа управљања за избор директора и извештај комисије о спроведеном поступку за избор директора.

Орган управљања, имајући у виду све кандидате, даје предлог, у виду одлуке, за једног кандидата.

Статус директора

10. Питање: *Какав је радно-правни статус директор по новом ЗОСОВ-у?*

11. Питање: *Да ли се уговор о међусобним правима и обавезама закључује са лицем чији је поступак за избор директор започет пре ступања на снагу ЗОСОВ-а?*

Мишљења Министарства:

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 011-00-00293/2017-04 од 08.12.2017. године.**

"Чланом 124. Закона о основама система образовања и васпитања уређен је статус директора у установи и прописано да се права, обавезе и одговорности директора утврђују посебним уговором о међусобним правима и обавезама, без заснивања радног односа (став 1.); да директору установе мирује радни однос за време трајања два мандата и има право да се врати на послове које је обављао пре именована (став 2.); да уколико директору установе коме мирује радни однос престане дужност због истека мандата или на лични захтев током трећег и сваког наредног мандата, распоређује се на послове који одговарају степену и врсти његовог образовања (став 3.); да ако нема одговарајућих послова, лице из става 3. овог члана остварује права као запослени за чијим радом је престала потреба, у складу са законом (став 4.).

Чланом 48. ст. 4-6. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 - УС) прописано је да се међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују уговором, да то лице има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором, те да уговор са директором закључује надлежни орган утврђен законом или општим актом послодавца.

Уговором о међусобним правима и обавезама који именовани директор закључује са органом управљања уређује се радноправни статус директора установе за време трајања мандата без заснивања радног односа, дан ступања на дужност директора, трајање мандата, који је мандат по реду, обавеза полагања испита за лиценцу директора. Наведеним уговором уређује се и право на накнаду за рад за време обављања дужности директора у висини плате утврђене Уредбом о коефицијентима за запосленог са високим образовањем, додатак за руковођење, додатак за минули рад стечен до момента именовања, односно ступања на дужност. Утврђена накнада за рад нема карактер зараде.

Истим уговором, такође се уређује право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, право на накнаду за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, као и накнада трошкова по другим основима, место рада, радно време, право на годишњи одмор, право на одсуство са рада у случају привремене спречености за рад, надлежност директора у складу са чланом 126. став 4. Закона о основама система образовања и васпитања, као и разлози за престанак вршења дужности директора прописани чланом 128. став 7. овог закона због којих министар разрешава дужности директора установе.

Уговором се уређује обавеза установе да именованом директору за време трајања мандата уплаћује средства на име пореза и доприносе за пензијско, инвалидско, социјално и здравствено осигурање што директору омогућава стицање стажа осигурања, односно пензијског стажа.

Имајући у виду наведено, лице које је решењем министра именовано за директора, закључује уговор о међусобним правима и обавезама, на основу ког уговора, без заснивања радног односа, остварује сва права и обавезе директора по основу рада, укључујући и право на годишњи одмор и боловање.

Тakoђе напомињемо да директор, као лице се бира или именује на функцију, у конкретном случају не заснива радни однос из два разлога:

- први разлог је тај што није могуће заснивање радног односа обзиром да је већ у радном односу код одређеног послодавца (под условом да се ради о пуном радном времену) код кога му "само" мирује радни однос,

- други разлог (чак уколико први услов није испуњен) јесте могућност да се права и обавезе директора регулишу уговором о међусобним правима и обавезама које он закључује са органом управљања.

За сва остала питања која се односе на стаж осигурања, односно пензијски стаж директора, потребно је да се школе обрате Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, односно надлежној организацији обавезног социјалног осигурања."

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 610-00-01982/2017-04 од 19.12.2017. године**

"Имајући у виду да је Закон о основама система образовања и васпитања ступио на снагу 7. октобра 2017. године, на све поступке за избор директора који су започети након ступања на снагу овог закона, примењују се одредбе тог закона, како у погледу процедура за избор и именовање директора, тако и у погледу статуса директора установе.

Сходно наведеном, мишљења смо да у првом мандату дужност директора обављају лица која су именована за директора установе у складу са новим законом, без обзира да ли су претходно обављала ту дужност по прописима који су били на снази пре ступања

на снагу Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017).

...Уговор о међусобним правима и обавезама орган управљања установе закључује са именованим директором, било да се ради о лицу које је у радном односу у установи у којој је именован за директора, лицу које је у радном односу у другој установи, односно код другог послодавца или незапосленом лицу које није у радном односу.

Уговором о међусобним правима и обавезама уређује се радноправни статус директора установе за време трајања мандата без заснивања радног односа, дан ступања на дужност директора, трајање мандата, који је мандат по реду, обавеза полагања испита за лиценцу директора.

Наведеним уговором уређује се и право на накнаду за рад за време обављања дужности директора у висини плате утврђене Уредбом о коефицијентима за запосленог са високим образовањем, додатак за руковођење, додатак за минули рад стечен до момента именовања, односно ступања на дужност. Утврђена накнада за рад нема карактер зараде.

Истим уговором, такође се уређује право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, право на накнаду за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, као и накнада трошкова по другим основима, место рада, радно време, право на годишњи одмор, право на одсуство са рада у случају привремене спречености за рад, надлежност директора у складу са чланом 126. став 4. Закона о основама система образовања и васпитања, као и разлози за престанак вршења дужности директора прописани чланом 128. став 7. овог закона због којих министар разрешава дужности директора установе.

Уговором се уређује обавеза установе да именованом директору за време трајања мандата уплаћује средства на име пореза и доприносе за пензијско, инвалидско, социјално и здравствено осигурање што директору омогућава стицање стажа осигурања, односно пензијског стажа.

Имајући у виду наведено, лице које је решењем министра именовано за директора, закључује уговор о међусобним правима и обавезама, на основу ког уговора, без заснивања радног односа, остварује сва права и обавезе директора по основу рада, укључујући и право на годишњи одмор и боловање."

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 011-00-00276/2017-04 од 13.11.2017. године**

"Имајући у виду одредбу члана 124. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања, којим је прописано да директору установе мирује радни однос за време трајања два мандата и има право да се врати на послове које је обављао пре именовања, мишљења смо да је неспорно да мировање радног односа никако не може бити тумачено као раскид радног односа, односно директору који је запослен у установи не престаје радни однос именованим на дужност директора."

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 610-00-02038/2017-04 од 25.12.2017. године**

"Имајући у виду да се поступак за избор директора окончава моментом коначности решења о избору директора, те да се уговор са директором закључује на основу решења о избору директора, односно да произлази и нераздвојан је од тог решења, мишљења смо да би и предметни уговор требало закључити по одредбама закона који је важио пре ступања на снагу Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017)."

12. Питање: Да ли директор може да обавља послове наставника у другој школи?

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 011-00-00210/2017-04 од 06.11.2017. године**

"Чланом 127. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017), прописано је да изузетно, директор може да обавља и послове наставника, васпитача и стручног сарадника, у складу са решењем министра, а ставом 2. истог члана да инструктивно-педагошки увид у рад директора који обавља послове из става 1. овог члана врши саветник - спољни сарадник.

Имајући у виду наведене одредбе члана 127. Закона о основама система образовања и васпитања, а посебно чињеницу да инструктивно-педагошки увид у рад директора, у делу који се односи на послове наставника, васпитача и стручног сарадника врши саветник - спољни сарадник, **мишљења смо да директор наведене послове може да обавља једино у школи у којој је именован за директора.** У супротном, односно уколико би послове наставника, васпитача и стручног сарадника директор једне установе могао да обавља у другој установи, инструктивно-педагошки увид у тај рад вршио би директор те друге установе, а не саветник - спољни сарадник.

Смисао наведених одредаба је да у школама које имају мањи број одељења, као и ученика и у којима директор несумњиво има мањи обим посла, део радног времена, у оквиру своје пуне норме, проведе и у настави чиме се омогућава рационализација трошкова. Осим тога, ништа мање није значајна чињеница да на овај начин директор, који је претходно био и након истека мандата ће бити поново наставник, одржи континуитет и наставничке професије током четири године свог мандата. Такође, мишљења смо да прописана обавеза добијања сагласности, односно решења министра представља додатни контролни механизам да обављањем послова наставника, васпитача и стручног сарадника, директор неће мање квалитетно вршити послове из своје надлежности."

13. Питање: Која су правна средства којим директор може да оспори решење којим, о његовим правима и обавезама, одлучује орган управљања?

Одговор:

ЗОСОВ одредбама члана 119. став 1. тачка 9) прописује да орган управљања установе одлучује о правима и обавезама директора установе.

Одредбама члана 168. ЗОСОВ-а уређена је правна заштита запослених на решење директора.

Према наведеним одредбама члана 168. став 7. ако орган управљања не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

На основу наведеног, имајући у виду чињеницу да је у случају одлучивања о правима и обавезама директора установе, орган управљања порвостепени орган, може се закључити, да директор, у поступку правне заштите на решење органа

управљања, може да се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

14. Питање: *Како поступати у ситуацији када је директор привремено одсутан, односно привремено спречен да обавља дужност директора?*

Одговор:

ЗОСОВ одредбама члана 126. став 5. прописује могућност да, у случају привремене одсутности директора установе или његове привремене спречености да обавља дужност, замењује га наставник, васпитач и стручни сарадник у установи, на основу овлашћења директора, односно органа управљања у складу са законом.

То практично значи, да ће директор одредити наставника, васпитача или стручног сарадника у установи који ће га замењивати за време његове привремене спречености да обавља дужност или привремене одсутности и даће му овлашћење (у писаној форми) у коме ће таксативно навести надлежности, у складу са Законом, које преноси на овлашћено лице.

Међутим, у изузетним ситуацијама, када директор није у могућности да да овлашћење, на пр, због изненадне болести или неке друге непредвиђене ситуације, наведено овлашћење даће орган управљања установе (управни, односно школски одбор).

Важно је напоменути да, лице које замењује директора, посебно ако преузима дужност потписивања јавних справа, треба да се упише у регистар надлежног суда, као лице за заступање и да депонује свој потпис.

Мишљења смо, да би, у матичним књигама, требало уписати податак у ком временском периоду је овлашћено лице замењивало директора.

15. Питање: *Која је процедура именовања вршиоца дужности директора установе?*

Одговор:

На основу члана 125. став 1. ЗОСОВ-а вршиоца дужности директора именује министар до избора новог директора у року од осам дана од дана наступања разлога за именовање вршиоца дужности директора, односно вршилац дужности директора установе чије седиште се налази на територији Аутономне покрајине Војводине именује надлежни орган аутономне покрајине.

Новина коју доноси ЗОСОВ је да вршиоца дужности директора именује министар, односно надлежни орган аутономне покрајине

У односу на раније важећи Закон више нема прописаних случајева када то ради орган управљања.

Установа је дужна да обавести надлежни орган (министра/надлежног органа аутономне покрајине) да је наступио случај за именовање вршиоца дужности директора.

Министар, односно надлежни орган аутономне покрајине, именује вршиоца дужности директора у року од осам дана од дана наступања разлога за његово именовање.

За вршиоца дужности директора установе може да буде именовано лице које испуњава прописане услове за директора установе, осим положеног испита за директора установе, и то до избора директора, а најдуже шест месеци.

РАДНО-ПРАВНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНИХ

Пријем у радни однос

16. Питање: Да ли лице може да буде примљено у радни однос на радно место наставника, васпитача и стручних сарадника уколико нема образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина?

Одговор:

Одредбама члана 142. став 1. и 2. ЗОСОВ-а прописано је да је обавезно образовање наставника, васпитача и стручног сарадника образовање 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.

Образовање из става 1. овог члана, наставник, васпитач и стручни сарадник је обавезан да стекне у року од једне, а највише две године од дана пријема у радни однос, као услов за полагање испита за лиценцу.

На основу наведеног следи закључак, да наставник, васпитач и стручни сарадник може да буде примљен у радни однос и без стеченог образовања из психолошких, педагошких и методичких дисциплина.

Мишљења смо да уговором о раду, којим наставник, васпитач и стручни сарадник заснива радни однос у установи, треба уговорити услов, да се образовања из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стекне у року од од једне, а највише две године од дана пријема у радни однос.

Напомињемо да је ставом 5. и 6. наведеног члана 142. прописано да се за наставника, васпитача и стручног сарадника који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, сматра да има образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина, односно да ово образовање није обавезно за лице са средњим образовањем: медицинска сестра – васпитач, наставник играчких предмета и наставник практичне наставе.

17. Питање: Колико дуго запослени-приправник може да ради без положеног испита за лиценцу?

Одговор:

Статус приправник уређен је одредбама члана 145. ЗОСОВ-а.

Приправник је лице које први пут у својству наставника, васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе (став 1.).

Приправнички стаж траје најдуже две године (став 2.).

Приправник који савлада програм увођења у посао наставника, васпитача и стручног сарадника има право на полагање испита за лиценцу после навршених годину дана рада (став 8.).

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу (став 9.).

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, рок за полагање испита за лиценцу продужава се приправнику до организовања испита (став 10).

Сходно наведеном, запослени-приправник може да ради без положеног испита за лиценцу најдуже две године од дана заснивања радног односа, односно уколико је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу до организовања тог испита од стране надлежног органа.

18. Питање: Да ли је документација на конкурс за пријем у радни однос потпуна ако кандидат достави све тражене доказе, али не поднесе пријаву на формулару Министарства него у слободној форми?

Одговор:

На основу члана 154. став 2. ЗОСОВ-а кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају установи.

Према наведеним одредбама, пријава на конкурс је непотпуна ако кандидат не поднесе, поред осталих доказа, и пријаву на формулару Министарства, а који је објављен на званичној интернет страници истог.

19. Питање: Да ли је конкурса комисија обавезна да упути кандидате на психолошку процену, у смислу члана 139. ЗОСОВ-а, за сва радна места или само за радно место наставника, васпитача и стручног сарадника?

Одговор:

ЗОСОВ, члан 154. став 4. и 5.

„Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. овог закона, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.“

На психолошку процену способности за рад са децом и ученицима упућују се кандидати који су изабрани у ужи избор на конкурс за пријем у радни однос за сва радна места.

20. Питање: Ко потписује решење конкурсне комисије о избору кандидата (председник комисије или сви чланови)?

Одговор:

ЗОСОВ својим одредбама прописује да конкурса комисија доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима (члан 154. став 7.).

Сходно наведеном, а имајући у виду чињеницу да није прописано одредбама ЗОСОВ-а ко потписује решење конкурсне комисије о избору кандидата, мишљења смо да установа својим актом треба ближе да уреди рад комисије, па и правну ситуацију потписивања решења, сходном применом одредби ЗУП-а (чл. 141. тач. 8) ЗУП-а “Решење које је донео колегијални орган потписује председавајући, ако друкчије није прописано”).

21. Питање: Како комисија да поступи код избора кандидата након обављеног разговора, ако су оба кандидата потпуно равноправна, почев од психолошке процене, стручне спреме, оба имају радно искуство у образовно-васпитној установи, с тим што имају различите године стажа. Који критеријум узети у обзир?

Одговор:

Поступак пријема лица у радни однос у установи на неодређено, односно одређено време уређен је одредбама члана 154. ЗОСОВ-а.

Наведеним одредбама Закона прописано је да:

- конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор, која има најмање три члана, од којих је обавезни члан секретар установе;

- комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос прописани Законом, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава;

- кандидати који испуњавају услове и који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака;

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

Одредбам чл. 201. ЗОСОВ-а прописана је дужност установе да у року од шест месеци од дана ступања на снагу Закона усагласи статут, организацију и начин рада са овим законом.

Под аутономијом установе, у смислу члана 99. ст. 1. тач. 1) ЗОСОВ-а подразумева се, између осталог, доношење статута и других општих аката установе.

Имајући у виду наведено, мишљења смо, да установа, својим општим актом, може ближе да уреди питања везана за заснивање радног односа, а која нису уређена законским одредбама (на пр. начин рада конкурсне комисије, критеријуме за ужи избор кандидата и др.), те сагласно томе, да спроводи конкурс са пријем лица у радни однос на неодређено, односно одређено време.

22. Питање: Када се у установи спроводи конкурс за секретара на неодређено време, а на том радном месту ради лице на одређено време и ако исто лице конкурише, да ли је исправно да оно буде члан комисије за пријем у радни однос секретара на неодређено време?

Одговор:

Одредбе Закона ЗОСОВ-а члан 154. став 3. прописују да конкурс за пријем у радни однос на неодређено време спроводи конкурсна комисија коју именује директор, која има најмање три члана, од којих је обавезни члан комисије секретар установе.

Према одредбама чл. 40. ст. 1. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС“, број 18/2016, даље: **ЗУП**), овлашћено службено лице мора бити изузето:

- 1) ако је у поступку странка, сведок, вештак или законски заступник или пуномоћник странке;
- 2) ако је са странком, законским заступником или пуномоћником странке крвни сродник у правој линији, а у побочној линији до четвртог степена закључно, супружник или ванбрачни партнер или сродник по тазбини до другог степена закључно, па и када је брачна заједница престала;
- 3) ако је са странком у односу старатеља, усвојитеља, усвојеника или хранитеља;
- 4) ако је са законским заступником или пуномоћником странке у односу усвојитеља или усвојеника;
- 5) ако је учествовало у првостепеном поступку;
- 6) ако остварује накнаду или друга примања од странке или је ангажовано у управном одбору, надзорном одбору или радном или стручном телу странке;
- 7) ако исход поступка може да му донесе директну корист или штету;

8) ако постоје друге чињенице које доводе у сумњу његову непристрасност.

Чим сазна да постоји неки разлог за изузеће из става 1. тач. 1) - 7) овог члана, овлашћено службено лице застаје с поступком и о разлогу за изузеће одмах обавештава лице или орган који одлучује о изузећу. **Кад сазна да постоји разлог за изузеће из тачке 8) овог члана оно о томе само обавештава лице или орган који одлучује о изузећу (члан 40. став 2. ЗУП-а).**

Према чл. 40. ст. 3. ЗУП-а, изузеће овлашћеног службеног лица **може да захтева странка**, у ком случају овлашћено службено лице поступа као да је оно сазнало да постоји неки разлог за изузеће. Странка је дужна да у захтеву наведе чињенице због којих сматра да постоји разлог за изузеће.

Према чл. 41. ст. 1. ЗУП-а, о изузећу овлашћеног службеног лица одлучује руководилац органа.

О изузећу се одлучује у року од пет дана од пријема обавештења овлашћеног службеног лица или захтева за изузеће, а на основу чл. 41. ст. 3. ЗУП-а.

Сходно наведеном, у конкретној ситуацији, лице које је кандидат на конкурс за пријем у радни однос у установи на радно место секретара, а које је истовремено и запослени на радном месту секретара на одређено време у истој установи, не би могло да буде члан комисије која спроводи конкурс за пријем у радни однос секретара.

Разлог за изеће овог лица, као члана комисије која спроводи конкурс, је у чињеници да би исто лице било и кандидат на конкурс и члан комисије која доноси решење о избору кандидата, па би то могла да буде околност, која доводи у сумњу његову непристрасност.

Напомињемо, да би, у наведеној ситуацији, директор установе требало да именује секретара друге установе за члана комисије која ће да спроведе конкурс за избор секретара.

Радни однос на одређено време

<p>23. Питање: Да ли се запосленима који су засновали радни однос по члану 132. став 1. тачка 2) раније важећег ЗОСОВ-а (до преузимања или коначности одлуке по конкурс), односно пре 07.10.2017. године, мора анексирати уговор о раду и навести основ из новог ЗОСОВ – а чланан 155. став 3. тачка 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“?</p>	
<p>Члан 132. став 1. тачка 2) 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)</p>	<p>„Установа може да прими у радни однос на одређено време без конкурса лице: 2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс“.</p>
<p>Члан 155. став 3. тачка 3) ЗОСОВ-а</p>	<p>„Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице: 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.“</p>
<p>Члан 171. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017–одлука УС и 113/2017)</p>	<p>„Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора): 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада; 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона; 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона; 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона; 5) ради промене елемената за утврђивање</p>

	<p>основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) овог закона;</p> <p>б) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.</p> <p>Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.“</p>
Члан 175. тачка 1. Закона о раду	<p>„Радни однос престаје:</p> <p>1) истеком рока за који је заснован.“</p>

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 011-00-246/2017-04 од 27.11.2017. године**

“...у конкретном случају, имајући у виду да се не ради о започетим поступцима у смислу одредбе члана 208. ЗОСОВ-а, на уговоре о раду на одређено време који су закључени до 07. октобра 2017. године, примениће се ново законско решење прописано одредбом члана 155. став 3. тачка 3) ЗОСОВ-а.

У том смислу, препорука је да се у овом случају анексира уговор о раду закључен пре ступања на снагу Закона, у коме ће бити наведено његово трајање, најдуже до 31. августа текуће школске године.”

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр011-00-00257/2017-04 од 06.12.2017. године**

“...уколико у уговорима о раду који су закључени пре ступања на снагу овог закона није унета одредба којом је прописано да се лице прима у радни однос најкасније до 31. августа текуће школске године, сматрамо да је неопходно да овај услов буде са запосленим накнадно уговорен, и то закључивањем анекса постојећих уговора о раду, чиме се уједно врши и усклађивање предметних уговора са новим Законом о основама система образовања и васпитања”.

Одговор:

Имајући у виду наведено, наша препорука је да се мишљење везано за примену одредби Закона о раду, које се односе на измену уговорених услова рада (анекс уговора), односно трајање раније заснованог радног односа на одређено време, а у смисли члана 155. став 3. тачка 3) ЗОСОВ-а, треба тражити од Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

24. Питање: Ко одлучује, односно доноси решење о пријему у радни однос запосленог на одређено време без конкурса?

Одговор:

Члан 154. став 1, 3. и 7. ЗОСОВ-а:

„Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.“

Члан 155. став 3. ЗОСОВ-а

„Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

- 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.“

У ситуацији када установа врши пријем лица у радни однос, применом изузетка, без конкурса, на одређено време у случајевима прописани чланом 155. став 3. ЗОСОВ-а, пријем у радни однос врши директор са којим се закључује се уговор о раду.

25. Питање: Запослена је поднела жалбу на решење директора школе о престанку радног односа услед истека рада на одређено време. Поднела је доказ лекара специјалисте о постојању трудноће у складу са чл. 187. Закона о раду, за које послодавац у моменту доношења решења није знао. Са којим датумом послодавац „враћа“ запосленог на рад ако је престао са радом дана 10.12.2017, односно да ли је то 11.12.2017. или датум када Школски одбор донесе решење по жалби запослене (седница Школског одбора је 12.01.2018 године)?

Одговор:

Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС и 113/2017, даље: **Закон**), чл. 187. ст. 1. и 3. прописује да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Овако запосленом, рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време, продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Наведеним одредбама Закона утврђена је заштита трудница, као и запослених на породичном одсуству и одсуству са рада ради неге детета од престанка радног односа.

Заштита од престанка радног односа подразумева да запосленој трудници и за време трајања одсуства по основу материнства не може да престане радни однос док такве околности трају, односно до истека одсуства.

У ставу 3. наведеног члана 187. прописано је да је отказ уговора о раду ништаван:

- ако је послодавцу на дан доношења решења била позната околност из члана 187. став 1;

- ако запослена којој је дат отказ, у року од 30 дана од дана престанка радног односа, обавести послодавца да је трудна, односно да је надлежни орган утврдио право на посебну негу детета по истеку породичног одсуства и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Сходно наведеном, у конкретној ситуацији, решење о отказу уговора о раду је ништаво и запослена ће наставити са радом, без прекида радног односа, од 11.12.2017. године.

26. Питање:	<i>Како да се изврши пријам лица у радни однос, на радно место наставника физике, када се на расписан конкурс пријавио само један кандидат дипломирани машински инжењер-мастер?</i>
--------------------	--

Одговор:

ЗОСОВ одредбама чл. 155. ст. 3. тач. 2) прописује могућност установе, да, изузетно, без конкурса, прими у радни однос на одређено време лице: 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.

Сходно наведеним одредбама ЗОСОВ-а, обзиром на чињеницу да се на конкурс није пријавио ниједан кандидат који испуњава услове конкурса, односно да кандидат машински инжењер (тренутно запослени) не испуњава услове конкурса, школа може, без конкурса, да изврши пријем у радни однос машинског инжењера до избора кандидата, а најкасније до 31. августа текуће школске године.

Посебно указујемо на одредбе чл. 154. ст. 11. ЗОСОВ-а, којима се прописује, да се расписује нови конкурс у року од осам дана, ако по конкурс није изабран ниједан кандидат, на основу којих је директор обавезан да, у прописаном року, распише конкурс, како би се обезбедило стручно лице за извођење наставе.

27. Питање:	<i>Да ли школа може да узме замену за запосленог психолога док је на годишњем одмору применом члана 155. став 3. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања?</i>
--------------------	--

Одговор:

Према одредбама ЗОСОВ-а члан 155. став 3. тачка 1), изузетно, установа, без конкурса, може да прими у радни однос на одређено време лице: ради замене одсутног запосленог до 60 дана.

У смислу наведеног члана појам „одсутни запослени“ значи запослени који је одсутан са рада по било ком основу (привремена спреченост за рад, плаћено, односно неплаћено одсуство...).

Сходно наведеном, у конкретної ситуацији, на упражњено радно место психолога, Школа може да изврши пријем лица у радни однос на одређено време, а ради замене одсутног запосленог психолога (именом и презименом) до 60 дана.

Тако запосленом лицу престаје радни однос повратком одсутног запосленог психолога на рад, односно истеком рока од 60 дана.

Дисциплинске мере

28. Питање: У ситуацији када се запослени привремено удаљи са рада до окончања дисциплинског поступка, а на основу чланан 163. ЗОСОВ-а, ако запослени изјави жалбу на решење о удаљењу са рада, да ли ова жалба има суспензивно дејство, односно да ли треба чекати одлуку органа управљања као другостепеног, а запослени у међувремену може да долази на посао и ради?

Одговор:

Одредбама члан 163. ЗОСОВ-а уређено је привремено удаљује са рада запосленог због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)–4), 6), 9) и 17) и повреде забране из чл. 110–113. овог закона до окончања дисциплинског поступка, у складу са овим и законом којим се уређује рад.

Чланом 166. став 4. и 7. ЗОСОВ-а прописује се, као једна од дисциплинских мера, између осталог, удаљење са рада, односно, запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 112. овог закона једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца, а за повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)–18) овог закона изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца.

Имајући у виду наведене законске одредбе, треба разликовати (привремено) **удаљење са рада по члану 163. ЗОСОВ-а** до окончања дисциплинског поступка, које се сматра процесном мером, којом треба да се отклоне евентуалне последице у процесу рада до којег може да дође уколико запослени остане на раду (тима што је запослени удаљен са рад не значи да је учинио повреду радне обавезе), од **удаљење са рада по члану 166. истог Закона**, које је једна од мера за учињену тежу повреду радне обавезе и повреду забране (до три месеца, односно три месеца), а која се изриче након утврђене одговорности запосленог у дисциплинском подтупку.

Мишљења смо, да се на удаљење са рада по члану 163. ЗОСОВ-а до окончања дисциплинског поступка треба применити одредбе Закон о парничном поступку.

(члан 439. Закона о парничном поступку: „У току поступка суд може и по службеној дужности да одреди привремене мере у складу са законом који уређује извршење и обезбеђење, ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненадокнадиве штете.

Суд ће одлуку о одређивању привремене мере по предлогу странке да донесе у року до осам дана од дана подношења предлога.

Против решења о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба.”).

Престанак радног односа

29. Питање: Да ли може запосленом наставнику који наврши 65 година живота да се продужи радни однос, до краја наставне године, а у циљу несметане реализације образовно-васпитног рада?

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 011-00-267/2017-04 од 3.11.2017. године**

"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..."

Одговор:

На основу члана 167. став 1. ЗОСОВ-а, радни однос запосленог у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Сходно наведеном, нема правног основа да се директор и запослени наставник друкчије споразумеју, те да се запосленом наставнику продужи радни однос до краја наставне године у којој су наступили услови за престанак радног односа, односно директор установе је у обавези да наступањем ових услова за запосленог наставника донесе одговарајуће решење о престанку радног односа.

Статус запослених

30. Питање: Да ли заштићеним категоријама запослених дефинисаним Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС", број 21/2015), престаје радни однос у складу са чл. 153. односно чл. 206. ЗОСОВ-а?

Одговор:

Статус запослених уређен је одредбама 153. и 206. ЗОСОВ-а.

Према члану 153. став 1. и 2. запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним 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 нераспоређен до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године.

Према одредбама члана 206. став 2. и 3. ЗОСОВ-а запосленом који је нераспоређен у смислу овог закона, а није преузет са листе до 1. децембра 2017. године, радни однос престаје до 31. децембра 2017. године и он остварује право на отпремнину на начин прописан законом којим се уређује начин утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору.

- **Мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја, бр. 611-00-02431/2017-04 од 07.12.2017. године**

"Чланом 206. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања прописано је да запосленом који је нераспоређен у смислу овог закона, а није преузет са листе до 1. децембра 2017. године, радни однос престаје до 31. децембра 2017. године, а ставом 3. истог члана да у том случају запослени остварује право на отпремнину на начин прописан законом којим се уређује начин утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Међутим, имајући у виду да је чланом 38. став 1. тач. 1) и 2) Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, прописано да радни однос запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости, односно запосленом самохраном родитељу, а за чијим је радом престала потреба, не може престати без његове сагласности, мишљења смо да се члан 206. Закона о основама система образовања и васпитања не примењује на наведене категорије лица.

Наиме, када се, односно уколико се стекну околности услед којих нека од запослених, не буде спадала у наведене категорије лица, питања њиховог статуса требало би решавати у складу са одредбама члана 153. Закона о основама система образовања и васпитања.

Чланом 153. ст. 1-3. прописано је да се запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе, да за време док је нераспоређен има право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године, након чега му уколико није преузет са листе у наведеном року престаје радни однос, те да остварује право на отпремнину, у складу са законом..."

Према наведеном, у конкретној ситуацији, на статус запослених за чијим је радом престала потреба, а који су, на основу члана 38. став 1. тач. 1) и 2) Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, тзв „заштићене категорије запослених“, односно запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости, запосленом самохраном родитељу, примењују се одредбе члана 153. ЗОСОВ-а.

април 2018. године

аутор: Биљанан Антић, дипл. правник