

КАРАКТЕРИСТИКЕ РАДНОГ ОДНОСА У УСТАНОВАМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА

(специфичности у основној и средњој школи:

услови за пријем у радни однос, преузимање запослених, пријем у радни однос на основу конкурса, радни однос на одређено време, престанка радног односа, утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба)

Радно-правни статус запослених у установама образовања и васпитања, с обзиром на специфичност образовно-васпитног рада, регулисан је Законом о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013 и 35/2015-аутентично тумачење, 68/2015 и 62/2016-одлука УС, даље: **Закон**), који се примењује као *lex specialis*, односно први је у примени и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС”, број 21/2015, даље: **Колективни уговор**).

Ако неко питање није у потпуности уређено Законом и Колективним уговором, примењују се одредбе Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014).

Установе образовања и васпитања, у смислу члана 27. Закона су, између осталих, основна школа, основна школа за образовање одраслих, основна музичка, односно балетска школа, основна школа за образовање ученика са сметњама у развоју, средња школа: гимназија (општа и специјализована), стручна школа, мешовита школа (гимназија и стручна или уметничка), уметничка школа, средња школа за образовање одраслих, средња школа за ученике са сметњама у развоју, школа која обезбеђује смештај и исхрану ученика (школа са домом), у даљем тексту: **школа**.

УСЛОВИ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Да би неко лице било примљено у радни однос у школи мора да испуњава опште и посебне услове.

Општи услов за заснивање радног односа прописан је одредбама Закона о раду члан 24. став 1. односно радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова.

Посебни услови за пријем у радни однос у школи

Лице које се прима у радни однос у школи мора да испуњава посебне услове прописане чланом 120. Закона да:

- има одговарајуће образовање;
- има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
- није осуђивано правноснажном 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 родоскрнављење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело 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;
- има држављанство Републике Србије
- зна језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

Сви наведени услови доказују се приликом пријема у радни однос и проверавају се у току рада.

Ради бржег и економичнијег прибављања доказа о испуњености услова за пријем у радни однос, Законом се прописује, да кандидат, одмах уз пријаву за пријем у радни однос, доставља доказ о образовању и знању језика на коме се остварује образовно-васпитни рад и доказ о држављанству.

Доказ о психичкој, физичкој и здравственој способности за рад са децом и ученицима, доставља се пре закључења уговора о раду, односно после спроведеног поступка пријема у радни однос, а доказ о не кажњавању прибавља школа.

Наведени услови захтевају се за сва лица која се примају у радни однос у школи, односно за све запослене у школи у току рада.

Сваком запосленом престаје радни однос, ако се у току рада у школи утврди да не испуњава прописане услове или ако одбије да се, на захтев директора, подвргне лекарском прегледу, који се врши у надлежној здравственој установи.

За заснивање радног односа у школи, кандидат, поред наведених Законских услова, треба да испуњава и услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова школе. Наведеним правилником се утврђују организациони делови у школи, врста послова, врста и степен стручне спреме и посебни услови за рад на одговарајућим пословима (чл. 24. Закона о раду и чл. 4. Колективног уговора).

Образовање наставника, васпитача и стручних сарадника у школи

Одредбе Закона члана 8. став 2. прописују да је наставник, васпитач и стручни сарадник лице са стеченим одговарајућим високим образовањем: на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању („Сл. Гласник РС”, бр. 76/2005, 100/2007-аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014, 45/2015-аутентично тумачење и 68/2015), почев од 10. септембра 2005. године.

Такође, лице које је стекло образовање на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године, испуњава услов у погледу образовања за наставника, васпитача и стручног сарадника.

Закон одредбама члана 8. став 3. прописује изузетак, да је наставник и васпитач и лице са стеченим одговарајућим високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању до три године или вишим образовањем.

Од школске 2012/2013. године, наставник, васпитач и стручни сарадник, мора да има образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова и шест бодова праксе у установи, у складу са Европским системом преноса бодова (члана 179. Закона).

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, сматра се да има поменуто образовање (члан 121. став 10. Закона).

Изузетак су наставници играчких предмета и наставници практичне наставе и лице са средњим образовањем - васпитач деце, који не морају да имају наведено образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина.

Ближе услове у погледу врсте стручне спреме наставника, васпитача и стручних сарадника прописује министар.

РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Према одредбама Закона, пијем у радни однос на неодређено време, у школи чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, врши се на основу преузимања запосленог у установи и на основу конкурса (члан 130. ст. 1. и 2. Закона).

Преузимање запослених (према Колективном уговору)

Колективним уговором утврђена је обавеза за директора основне и средње школе, да пре него што распише конкурс за пријем у радни однос, покуша, да упражњено радно место попуни путем преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом.

Важно је напоменути да, запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на ову листу (чл. 5. ст. 6. Колективног уговора).

Наведену листу директори школа достављају, пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа текуће школске године, заједно са листом слободних радних места, које треба да буду потписане од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе.

Уколико листе нису потписане од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листама наведе разлоге због којих то није учињено (чл. 5. ст. 1. Колективног уговора).

Пре почетка школске године, начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката заједнички утврђују ове листе.

Школска управа, током школске године, редовно ажурира поменути листу на основу података које достављају директори установа (чл. 5. ст. 5. Колективног уговора).

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 територију надлежне школске управе;

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

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа (члан 6. став 1.).

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос (члан 6. став 2.).

У ситуацији када директор школе, не може да изврши пријем у радни однос на наведени начин (споразумом о преузимању уз сагласност запосленог), односно нема запосленог са непуним радним временом, кога би могао да распореди, односно преузме на упражњено радно место, расписује конкурс за пријем у радни однос.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката школе, о чињеници, да на листи запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду (тзв. Листа А) и на листи запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом (тзв. Листа Б), нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту (члан 5. став 7.).

Под мишљењем репрезентативног синдиката у смислу ове одредбе сматра се мишљење о томе да је директор пре расписивања конкурса имао у виду наведене листе, тј. да се на наведеним листама не налазе лица која би могла бити преузета, односно распоређена и која испуњавају све законске услове и услове прописане актом о организацији и систематизацији, за обављање послова на конкретном радном месту.

Практично, мишљење синдиката представља изјашњавање о томе да ли је поштована процедура пријема у радни однос прописана Законом и Колективним уговором и оно не представља опредељивање за конкретног кандидата.

Рок за давање мишљења је петнаест дана од дана пријема захтева (члан 5. ст. 7. и 8.). У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

Колективним уговором утврђена је дужност директора да обавести репрезентативни синдикат у школи о извршеном пријему у радни однос у року од пет дана (члан 7.).

Напомена:

*На основу члана 62. ст. 2. и 3. Колективног уговора министар просвете, науке и технолошког развоја донео је решење о формирању Комисије за тумачење одредаба Колективног уговора број: 119-01-109/2/2015-04 од 27.5.2015. године (даље: **Комисија за ПКУ**), која своје одлуке објављује на званичном сајту Министарства просвете науке и технолошког развоја (даље: **Министарство**).*

***А. У вези са применом одредби чл. 5. Колективног уговора (листе пружимања) Комисија за ПКУ донела је, између осталих, одлуке:**

1. Посебан колективни уговор у члану 5. став 5. прописује обавезу да школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података које достављају директори. Преузимање се врши према редоследу који је утврђен у ставу 3. овог члана Уговора. Претходни услов за остваривање права на преузимање из члана 5. става 3. тачка 2. Посебног колективног уговора јесте да листа буде ажурирана. Члан 5. Посебног колективног уговора односи се на све запослене у школи. (седница од 03.06.2015.)

2. Школска управа је у обавези да редовно ажурира листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, као и листу слободних радних места на основу података који достављају директори установа.

Чланом 5. Посебног колективног уговора је предвиђено и достављање, односно ажурирање листе запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом.

Преузимање запослених се мора вршити редоследом наведеним у члану 5. Посебног колективног уговора.

У вашем случају преузимање пре 15. августа је могуће само ако није постојала могућност за примену чл. 5. става 3. тачке 1. и 2. Посебног колективног уговора. (седница од 22.6.2015.)

3. Не би било препреке да за део радног времена будете распоређени на радно место наставника за које испуњавате услове и остатак радног времена обављате послове на радном месту библиотекара, уколико је дошло до смањења процента Вашег радног времена и уколико се налазите на листи запослених за чијим је радом делимично или потпуно престала потреба или сте радни однос засновали са непуним радним временом.

Уколико то није случај, код попуњавања упражњеног радног места наставника предност има запослени са листе технолошких вишкова, у складу са чланом 5. ст. 1. и 3. Посебног колективног уговора. **(седница од 22.6.2015.)**

4. Сагласно члану 5. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, а с обзиром на то да се налазите на листи технолошких вишкова у надлежној школској управи као запослена за чијим је радом делимично престала потреба, односно којој је смањен проценат радног времена, могли бисте бити преузети у школу из друге школске управе у којој постоји упражњено радно место за које испуњавате услове само уколико сте засновали радни однос са непуним радним временом и постоји сагласност школских управа, а на листи технолошких вишкова те школске управе нема лица која би могла бити преузета по основу тач. 1, 2. и 3. члана 5. Посебног колективног уговора. **(седница од 7.7.2015.)**

5. У складу са чланом 5. став 3. тач. 2 Посебног колективног уговора, Вама као запосленом са непуним радним временом може се повећати норма и можете бити преузети уколико је већ претходно испоштована тач. 1 члана 5. став 3. Посебног колективног уговора **(седница од 18.9.2015.)**

6. У складу са одредбама члана 5. Посебног колективног уговора, као лице које је засновало радни однос на неодређено време са непуном нормом часова географије, могли бисте допунити норму часовима наставника који одлази у пензију тако што би Вам директор распоредио часове тог предмета до навршене пуне норме, а под условом да се налазите на листи технолошких вишкова као лице које је засновало радни однос са непуном нормом и уколико на листи технолошких вишкова нема других лица која испуњавају услове за то радно место, а која су на листи технолошких вишкова као лица којима је смањена норма. **(седница од 09.10.2015.)**

7. Када установа прогласи одређеног запосленог радником за чијим радом је престала потреба, има обавезу да овог запосленог пријави надлежној школској управи ради омогућавања остваривања његовог права на преузимање. Чињеница да је одређено лице проглашено радником за чијим радом је престала потреба, а да је пре тога обављао одређене послове, у овом случају послове административно-финансијског радника, не представља препреку да исти буде преузет у другу школу као наставник музичког васпитања, ако испуњава услове за то радно место и ако се на листама запослених не налазе запослени који су засновали радни однос на пословима музичког васпитања. **(седница од 15.10.2015.)**

8. У складу са одредбама члана 5. Посебног колективног уговора као лице које је засновало радни однос на неодређено време са непуном нормом часова географије могли бисте допунити норму часовима наставника који одлази у пензију тако што би Вам директор распоредио часове тог предмета до навршене пуне норме, а под условом да се налазите на листи технолошких вишкова као лице које је засновало радни однос са непуном нормом и уколико на листи технолошких вишкова нема других лица која испуњавају услове за то радно место, а која су на листи технолошких вишкова као лица којима је смањена норма. **(седница од 09.12.2015.)**

9. Школска управа је у обавези да редовно ажурира листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, као и листу слободних радних места на основу података који достављају директори установа. Да би запослени могао бити преузет неопходно је да је евидентиран као лице за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба, као и сагласност воља свих страна у поступку преузимања.

Чланом 5. Посебног колективног уговора дефинисан је редослед преузимања и у складу са наведеним одредбама лице које је засновало радни однос на неодређено време са непуном нормом часова наставника може допунити норму до пуне, у својој или другој установи, с тим да напомињемо да запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на листу запослених и не остварује наведена права. **(седница 17. децембра 2015. године)**

10. Уколико бисте постали технолошки вишак као библиотекар Ви бисте били на листи технолошких вишкова надлежне школске управе као лице за чијим је радом престала потреба и према одредбама члана 5. Посебног колективног уговора могли бисте бити преузети у другу установу на радно место библиотекара уколико се укаже слободно радно место. На радно место наставника разредне наставе могли бисте бити преузети само уколико на листи технолошких вишкова нема лица која би могла бити преузета на такво радно место, а која су се нашла на листи технолошких вишкова као наставници разредне наставе. (седница 17. децембра 2015. године)

11. С обзиром да се бодовање запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба врши на основу уговора о раду и анекса уговора о раду, потребно је да слободно радно место административно-финансијског радника попуни запослени административно-финансијски радник који је проглашен запосленим за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у складу са чланом 5. став 3. Посебног колективног уговора. (седница 17. децембра 2015. године)

Пријем у радни однос на основу конкурса

Директор школе расписује конкурс (најчешће у форми одлуке) за пријем у радни однос на неодређено време.

Текст конкурса се оглашава на начин прописан актом школе.

Поступак за заснивање радног односа по расписаном конкурс у има две фазе:

- 1) избор кандидата и пријем у радни однос и
- 2) закључење уговора о раду и заснивање радног односа.

У поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника директор врши ужи избор кандидата и упућује исте на претходну психолошку процену способности за рад са децом и ученицима, у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава.

Психолошку процену способности за рад са децом и ученицима, врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Посебно указујемо, да је из Закона брисано решење по коме је за доношење одлуке о избору наставника, васпитача и стручног сарадника неопходно мишљење органа управљања, односно школског одбора.

Према одредбама Закона, директор самостално доноси одлуку о избору наставника, васпитача и стручног сарадника у року од осам дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Одредбама Закон прописани су рокови за одлучивање, на основу расписаног конкурс у, за избор лица која нису наставници, васпитачи и стручни сарадници, односно одлуку о избору других запослених у установи, директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

Ако по конкурс у није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

Одлука о избору кандидата треба да садржи све елементе управног акта и она се доставља свим учесницима конкурса (како онима чије су пријаве узете у разматрање тако и онима чије су пријаве одбачене).

Кандидат незадовољан одлуком о изабраном кандидату може поднети приговор школском одбору, у року од осам дана од дана достављања одлуке. Ако школски одбор у утврђеном року не одлучи о приговору или је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

Када по конкурсy није изабран ниједан кандидат или нико од кандидат не испуњава услове конкурса (о чему се обавештавају сви кандидати) не постоји правни основ да се поднесе приговор школском одбору, јер нема одлуке о избору кандидата.

Напомена:

Законом о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - др. закон и 103/2015) прецизирано је да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до 31. децембра 2016. године. Изузетно, радни однос са новим лицем, може се засновати уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа уз претходно прибављено мишљење Министарства финансија.

Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава („Сл. гласник РС”, бр. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 и 59/2015, даље: Уредба) ближе се уређује поступак за прибављање сагласности за ново запошљавање и за додатно радно ангажовање.

Важно је напоменути, да члан 4. став 1. Уредбе уређује да се молба за прибављање сагласности за ново запошљавање, и за додатно радно ангажовање, код корисника јавних средстава, у које спадају и школе, не подноси, између осталог, у случају заснивања радног односа на одређено време ради замене одсутног запосленог до његовог повратка.

Према мишљењу Министарства финансија наведена молба не подноси се, између осталог, и у случајевима:

- за заснивања радног односа на неодређено време са лицима која су засновала радни однос на одређено време у својству приправника пре ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о буџетском систему, 7. децембра 2013. године;

- за враћање запосленог на рад на основу правноснажна судске пресуде;

- за враћање запосленог коме мирују права и обавезе на рад по престанку разлога за мировање радног односа.

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Пријем у радни однос у школи на одређено време уређен је одредбама члана 132. Закона и оне искључују примену одредби Закона о раду, које се односе на заснивање радног односа на одређено време.

Наведеним одредбама Закона прописано је, да без конкурса, установа може да прими у радни однос на одређено време, лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсy;
- 3) до избора кандидата – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове - до завршетка школске године;
- 4) ради извођења верске наставе.

Са наставником верске наставе, кога упућује у школу традиционална црква или верска заједница, са листе, коју на њихов предлог, за сваку школску годину, утврђује министар просвете, науке и технолошког развоја, директор закључује уговор о раду на 12 месеци, односно за сваку школску годину.

Директор школе расписује конкурс за пријем лица у радни однос на одређено време:

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) у својству приправника;
- 3) ради обављања послова педагошког асистента (члан 132. став 6. Закона).

Важно је напоменути, да на основу члана 132. став 9. Закон, радни однос на одређено време у школи, не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

У контексту примене Колективног уговора, посебно истичемо одредбе члана 132. став 1. тачка 2) Закона којима је прописано да школа може да прими лице у радни однос на одређено време без конкурса до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсуну.

Имајући у виду специфичност образовно-васпитног рада који мора да се остварује у континуитету, школа ће, на основу наведене правне норме, на слободно, односно упражњено радно место, извршити пријем лица у радни однос, без конкурса, на одређено време, до преузимања запосленог са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, односно до избора кандидата по конкурсуну.

Овако заснован радни однос престаје потписивањем споразума о преузимању запосленог са наведне листе или даном коначности одлуке о избору кандидата по конкурсуну.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА у складу са важећим законским одредбама

Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015-аутентично тумачење), одредбама члана 144. став 2. уређивао је, на посебан начин, време престанка радног односа наставника, васпитача и стручних сарадника, у односу на остале запослене у школи.

Према одредбама наведеног Закона о основама система образовања и васпитања, наставнику, васпитачу или стручном сараднику радни однос је престајао на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Како би се обезбедило да сви запослени у школи под истим условима, односно према општим прописима о раду, остварују право на престанак радног односа, а затим и право на одговарајућу пензију, донет је Закон о измени Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, број 68/од 04.8.2015.) који је ступио на снагу 12.8.2015. године.

Према важећим одредбама Закона члан 144. (од 12.8.2015.) радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора.

Брисањем наведене одредбе Закона о основама система образовања и васпитања (ст. 2. чл. 144.), обезбеђује се, да запосленим наставницима, васпитачима и стручним сарадницима у основним и средњим школама, радни однос престаје у складу са општим прописима из области рада.

Одредбе Закона о раду прописују да радни однос престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју (чл. 175. тач. 2).

У Београду, 25.7.2016. год.

Аутор: Биљана Антић, дипл. правник