

**ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА УЧЕСНИКА НА ВЕБИНАРУ**  
**ПРИМЕНА ПРОПИСА ИЗ ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА**  
**СПЕЦИФИЧНОСТ РАДНОГ ОДНОСА У ОСНОВНОЈ И СРЕДЊОЈ ШКОЛИ**  
(одржан 21. маја 2020. године)

**Законски основ:**

- *Закон о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон и 6/2020, даље: ЗОСОВ)*

**1. Питање:** Поштовани, дошао сам на место директора радећи на одређено време. Уговор о о раду сам потписао на неодређено време, на основу закона који је био пре 2017. године када је изашао нови закон.

Моје питање сада гласи, ако планирам да из одређених здравствених или породичних разлога дам оставку на место директора, **да ли имам права користећи стари закон, да пређем на место наставника које ми по том истом старом закону припада, јер је место у установи упражњено, односно постоји празно место или морам да идем по новом закону где немам такву могућност као што сам имао по старом закону?**

Када је директор изабран из реда запослених у установи и то му је други, трећи... мандат по раније важећем Закону 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), има уговор о раду на неодређено време на радном месту директора, радни однос у установи му не мирује, јер је према законским прописима на основу којих је првобитно изабран за директора, изгубио право на мировање радног односа, **мишљења смо, да у таквој ситуацији директор има право да по престанку дужности директора на лични захтев (дужност која је започела до 06.10.2017.) буде распоређен на послове који одговарају степену и врсти његовог образовања, а уколико таквих послова нема, да остварује права као запослени за чијим радом је престала потреба, сходно одредбама члана 124. став 5. и 6. ЗОСОВ-а.**

Везано за статус директора, односно примену члана 124. ЗОСОВ-а, Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије дало је Мишљење, број 119-01-00189/2019-04 од 8.3.2019. године, у коме се, између осталог, наводи:

"...III

*Уколико је директор изабран по закону који је важио пре ступања на снагу Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017), односно до 6.10.2017. године:*

*... Ако је директор установе који је запослен на неодређено време, изабран у други или било који наредни мандат након ступања на снагу Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017), а у установи нема упражњених радних места, односно послова који одговарају степену и врсти образовања директора, орган управљања доноси решење о премештају лица именованог за директора на радно место директора са правом да по истеку мандата буде распоређен на послове који одговарају степену и врсти његовог образовања, а уколико таквих послова нема, остварује права као запослени за чијим радом је престала потреба, у складу са законом..."*

**2. Питање:** Да ли запослена-наставница у основној школи (уговор на одређено), која се налази на одсуству ради неге детета, може да се јави на конкурс за наставника на неодређено време, у истој школи?

Ако закључи уговор на неодређено време, да ли прекида одсуство ради неге детета или почиње да ради после одсуства?

Шта је са њеном заменом по првом уговору, која има уговор на одређено време до повратка одсутне запослене?

**3. Питање:** Да ли наставник који се налази на породичком боловању може да добије решење на неодређено време или је неопходно да боловање прекине, па да тек онда може бити примљен за стално?

Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење, даље: **ЗОР**) одредбама члана 18. прописује да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, **трудноћу**, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

На основу члана 20. став 1. тачка 1) и 2) и став 2. ЗОР-а дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на: **услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла**; услове рада и сва права из радног односа, а одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од наведених основа, ништаве су.

ЗОР члан 34. ств. 1-2. прописује да запослени оставрује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије догворе.

Члан 2. став 2. ЗОР-а прописује да се одредбе овог закона примењују на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

**Сходно наведеном, запослена која се налази на породичком одсуству, односно одсуству ради неге детета, које траје у континуитету, без прекида, има право да се пријави на расписан конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, равноправно са осталим кандидатима.**

**Ова запослена може бити примљена у радни однос по расписаном конкурс у и са њом се може закључити уговор о раду на неодређено време, без прекидања породичког одсуства, односно одсуства ради неге детета.**

Са становишта ЗОР-а нема сметње да изабрани кандидат заснује радни однос без ступања на рад у складу са чл. 34. ЗОР-а уз достављање одговарајуће документације послодавцу (дознаке о отварању породичког одсуства, извода из књиге рођених за дете, мишљења надлежне комисије Републичког фонда ПИО за одсуство са рада ради посебне неге детета...) којом доказује оправданост разлога не ступања на рад у утврђеном року.

Запослени који мења одсутну запослену (на породичком одсуству, односно одсуству ради посебне неге детета) на основу уговора о раду на одређено време (замена одсутног запосленог преко 60 дана), наставља да ради и даље, до повратка на рад одсутног запосленог.

**4. Питање:** Да ли докази о испуњености услова за пријем у радни однос ако су у фотокопији треба да буду оверени у року од најмање од 6 месеци и којим актом је то прописано?

**5. Питање:** Да ли приликом преузимања запосленог у другу установу, он треба да достави оверене копије доказа о испуњености услова за пријем у радни однос?

Према одредбама чланан 139. ЗОСОВ-а у радни однос у установи може да буде примљено лице, под условима прописаним законом и то ако:

- 1) има одговарајуће образовање;
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
- 3) 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 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;
- 4) има држављанство Републике Србије;
- 5) зна српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад.

Ови услови доказују се приликом пријема у радни однос, а докази о њиховој испуњености саставни су део пријаве на конкурс, изузев доказа о психичкој, физичкој и здравственој способности за рад са децом и ученицима, која се прибавља пре закључења уговора о раду.

Напомињемо да, подаци који се односе на услове за пријем у радни однос прописани чланом 139. тач. 2)-4) ЗОСОВ-а, могу бити променљиви, те сходно томе, мишљења смо да, има основа да докази о њима буду временски ограничени.

Ако се у тексту конкурса наводи да докази о условима конкурса морају да буду оверене фотокопије, не старије од шест месеци, кандидат би требало да поступи на тај начин, јер, у супротном, документација, којом доказује услове конкурса неће бити потпуна.

Начин прикупљања документације, односно доказа о условима конкурса уређује се општим актом сваке школе појединачно.

У ситуацији, када се запослени преузима у другу установу, односно престаје му радни однос на основу споразума о преузимању у школи из које се преузима, а заснива радни однос у школи у коју се преузима, мишљења смо да би требало да приложи потребну документацију којом доказује испуњеност услова за пријем у радни однос у смислу чланан 139. став 1. ЗОСОВ-а (оригинале, оверен фотокопије и др).

**6. Питање:** Радим у просвети 10 година, у питању је техничка школа и основна школа. Предајем информатику и рачунарство и групе економских предмета, решење за пријем у радни однос не могу да добијем због забране. Поседујем лиценцу за рад, али никако да заснујем радни однос на неодређено време, на који начин то могу урадити?

Одредбамам ЗОСОВ-а члан 152. прописан је начин заснивања радног односа у установи.

Према наведеним законским одредбама пријем у радни однос у установи чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

**Имајући у виду чињеницу да дужи временски период радите на одређено време, као и да је у току поступак давање сагласности - у фазама од стране надлежне школске управе за расписивање конкурса на неодређено време за радна места која су упражњена, пријем у радни однос, на упражњено радно место, на коме сте запослени на одређено време, дужи временски период, може бити извршен, на основу расписаног конкурса на неодређено време, сагласно одредбамам ЗОСОВ-а.**

**7. Питање:** Да ли образовни процес може да ради особа која је завршила основне академске студије, 240 ЕСПБ на дошколовавању, или је потребно да заврши мастер студије?

**8. Питање:** Да ли се умањује степен стручне спреме, а самим тим и плата, за особе који имају основне академске студије на дошколовавању?

Одредбама чланан 140. ЗОСОВ-а прописано је образовање наставника.

Према наведеном члану наставник јесте лице које је стекло одговарајуће високо образовање:

1) на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије) и то: (1) студије другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групе предмета; (2) студије другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука;

2) на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године.

Лице из става 1. тачка 1) подтачка (2) овог члана мора да има завршене студије првог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета.

Изузетно, наставник јесте и лице са стеченим одговарајућим високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне и специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем.

На основу члана 141. став 9. ЗОСОВ-а ближе услове у погледу степена и врсте образовања наставника прописује министар.

Сходно наведеном, **лице са са стеченим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне и специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем, може да изводи наставу и друге облике образовно-васпитног рада, ако има одговарајуће образовање, односно ако испуњава прописане услове у погледу степена и врсте образовања за радно место на коме је распоређен.**

Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђени су коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама зависно од послова који се обављају и стручне спреме неопходне за обављање тих послова након завршеног школовања, **те сходно томе утврђује се и плата запосленом на основу коефицијената за радно место на коме је распоређен, а у зависности од степена стручне спреме која је потребна за то радно место и коју је запослени стекао.**

**9. Питање:** Да ли постоји могућност, односно под којим условима се запосленом наставнику, који пуни 65 година живота, може продужити радни однос и после ванредног стања с обзиром да је настава онлине, а он је и одељењски старешина?

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.

Напомињемо да је везано за обраћање директора школа Министарству просвете, науке и технолошког развоја захтевом да се размотри могућност продужавања радног односа запосленима који су навршили 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, а ради завршавања започетих обавеза, Министарство дало следеће мишљење:

„Уз уважавање наведених разлога, са једне стране, али и обавезе поштовања закона, са друге стране, мишљења смо да запослени у установи који је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања може доставити установи потписану изјаву да прихвата продужење радног односа најкасније до 06. јуна 2020. године, односно до истека рока од 30 дана од дана укидања ванредног стања, а у складу са Уредбом о примени рокова у управним поступцима за време ванредног стања („Службени гласник РС”, број 41/20 и 43/20).

Након наведеног рока, установе ће поступати у складу са чланом 167. став 1. ЗОСОВ-а, којим је прописано да радни однос запосленог у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.“

**Према наведеном, директор установе је у обавези да наступањем ових услова после 06. јуна 2020. године за тако запосленог наставника донесе одговарајуће решење о престанку радног односа.**

**10. Питање:** Који уговор треба закључити (на одређено или на неодређено) са наставником који предаје изборни програм у гимназији, с обзиром да сваке школске године школа од 6 изборна програма бира 4, а ученик 2?

**Да ли може за изборне програме да се закључи уговор са наставницима, који имају непуну норму и какав?**

Ако мислите да треба закључити уговор на неодређено, моје би питање било, **ако се неке године ученици не пријаве за изборни програм, који је наставник предавао, он ће бити проглашен „технолошким вишком“ и са којим наставницима ће он бити бодован, са наставницима који могу да предају тај предмет (а те предмете могу да предају нпр. наставник енглеског језика, српскг језика..) или за тај предмет изборни програм ко је предавао?**

**11. Питање:** Да ли школа може да за обавезан изборни предмет прими два наставника у радни однос на неодређено време, па да након неколико година одлучи да промени предмет (конкретно други страни језик), прими новог радника, (или чак нестручно лице), а раднике на неодређено време остави без норме?

У смислу члана 60. став 1. тачка 1) ЗОСОВ-а, Правилник о плану и програму наставе и учења за гимназију ("Службени гласник РС - Просветни гласник", бр. 12/2018 и 8/2019), садржи листу обавезних предмета и изборних програма и активности по разредима, а ученик бира са листе два изборна програма у сваком разреду.

Према наведеном, **изборни програми су исти, као сви остали обавезни предмети.**

**Ако су то слободна радна места, која су систематизована актом о систематизацији у школи и за која су прописани ближи услови у погледу степена и врсте образовања наставника у смисли члана 141. став 9. ЗОСОВ-а, пријем лица у радни однос, на та радна места, врши се на одређено време, односно неодређено време, на начин прописан ЗОСОВ-им.**

На основу члана 159. став 3. ЗОСОВ-а наставнику, васпитачу и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење обавезних предмета и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.

Имајући у виду наведено, **наставнику се, сваке школске године, доноси решење, којим му се, за ту школску годину, утврђује структура и распореду обавеза, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење обавезних и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.**

**12. Питање:** Ко ме се наставник обраћа и ко доноси одлуку да неко од наставног особља може добити звање нижег просветног саветника?

Послове стручно-педагошког надзора врши просветни саветник.

За пружање саветодавне и стручне помоћи наставнику, васпитачу и стручном сараднику, а ради квалитетнијег обављања образовно-васпитног рада, Министарство просвете науке и технолошког развоја одређује листу саветника - спољних сарадника за предмете, групе и области предмета, активности и стручне послове.

Одредбама чланом 170-172. ЗОСОВ-а уређени су послови које обавља и услови које треба да испуњава просветни саветник, односно поступак за избор саветника.

Напомињемо, да кад је у питању стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника, услове за стицање одговарајућег звања: **педагошки саветник, самостални педагошки саветник, виши педагошки саветник, високи педагошки саветник** уређени су Правилником о сталном стручном усавршавању и напредовању у звања наставника, васпитача и стручних сарадника ("Службени гласник РС", број 81/2017 и 48/2018).

**13. Питање:** Завршила сам основне студије 2016. године педагогија и психологија су носили тада 4 еспб, а имам укупно 30 бодова из педагошко психолошких и методичких предмета, да ли ја треба опет то да полажем.

**14. Питање:** Основне студије сам завршила 2015. године и у оквиру њих положила Методику (8 еспб) и Педагогију (3 еспб). Мастер студије сам завршила јула 2017. године и исте школске године накнадно полагала Педагошку психологију (4 еспб) на истом факултету. Стручна пракса има 6 еспб. Укупан број ппм бодова (у које спадају и предмети ван Методике, Педагогије и Психологије) са основних и мастер студија је 63. **Да ли је потребно поновно полагање испита чији бодови су мањи од 6 пре полагања испита за лиценцу?**

Члан 142. став 1. и 2. ЗОСОВ-а	<p>Обавезно образовање лица из члана 140. овог закона је образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова, <b>од којих најмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина</b> и шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова.</p> <p>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.</p>
Члан 142. став 4. и 5. ЗОСОВ-а	<p>Сматра се да <b>наставник, васпитач и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије</b> или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу <b>има образовање из става 1. овог члана закона.</b></p> <p>Образовање из става 1. овог члана закона није обавезно за лице са средњим образовањем: медицинска сестра - васпитач, наставник играчких предмета и наставник практичне наставе.</p>
Закључак:	<p>То конкретно значи да наставник, васпитач и стручни сарадник, који је радни однос у установи први пут засновао после ступања на снагу ЗОСОВ-а, односно од 07. октобра 2017. године и који у току студија није положио испите из педагогије и психологије или стручни испит-испит за лиценцу, обавезан је да пре полагања испита за лиценцу достави уверење-потврду високо школске установе о стеченом образовању из психолошких, педагошких и методичких дисциплина у складу са чланом 142. став 1. ЗОСОВ-а.</p> <p><b>Имајући у виду чињеницу да сте у току студија положили испите из педагогије и психологије, али који нису бодовани са по шест бодова, мишљења смо да би, пре полагања испита за лиценцу, требало таржити мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије у смислу тумачења, да ли се испити из педагогије и психологије, које сте положили током студија, могу сматрати као одговарајуће образовање у смислу члана 142. ЗОСОВ-а, а у вези са чланом 139. став 1. тачка 1). истог закона.</b></p>

**15. Питање:** Основне студије на Факултету педагошких наука завршила сам у року 2010.године (уписана 2006.). По завршетку студија факултет нам је издао дипломе у којима се не налази број бодова, постоји водени жиг и не постоји допуна дипломе јер нема ни бодова. Након тога, завршила сам и мастер студије, диплома је овога пута по болоњи (са бројем бодова, допуном). Тумачења су различита, **да ли је довољно конкурисати дипломом са основних студија или је мастер диплома та која је меродавна?**

Члан 140. став 1. и 2. ЗОСОВ-а	<p>Наставник, васпитач и стручни сарадник јесте лице које је стекло одговарајуће високо образовање:</p> <p>1) на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије) и то:</p> <p>(1) студије другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групе предмета;</p>
--------------------------------	---

	<p>(2) студије другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука;</p> <p>2) на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године.</p> <p>Лице из става 1. тачка 1) подтачка (2) овог члана мора да има завршене студије првог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета.</p>
Члан 139. ст. 1. тачка 1) и ст.2. ЗОСОВ-а	<p>У радни однос у установи може да буде примљено лице, под условима прописаним законом и то ако: 1) има одговарајуће образовање.</p> <p>Услови из става 1. овог члана доказују се приликом пријема у радни однос и проверавају се у току рада.</p>
Закључак:	<p><b>То конкретно значи да наставник приликом пријем у радни однос доставља све доказе (дипломе: основних студија, студија првог степена, студија другог степена-мастер студија...) којима доказује прописане услове у погледу стеченог одговарајућег образовања.</b></p>

**16. Питање:** Радим већ 14 година, а имам 11 година радног стажа, јер сам (све) радила на заменама. У једној школи радим већ шест година на замени, јер је колега на боловању.

**Да ли ја могу да се запослим на неодређено време и да ли ја имам предност на конкурс у некој школи?**

**17. Питање:** Радила сам на замени у једној школи у Општини Крушевац, а након удаје почела сам да живим у другој општини на територији школске управе Јагодина. **Како могу да конкуришем за ново запослење у новој школској години?**

Члан 152. став 1. ЗОСОВ-а	<p>Пријем у радни однос у установи чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.</p>
Члан 155. ст. 2. тач. 1) и ст.3. тач. 1) и 3) ЗОСОВ-а	<p>Установа може да прими у радни однос на одређено време лице:</p> <p>1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана.</p> <p>Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:</p> <p>1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;</p> <p>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 шк. године.</p>



Закључак:	<p>Сходно наведеном, пријем у радни однос ради замене одсутног запосленог, може да се заснује на одређено време. Тако заснован радни однос престаје повратком одсутног запослеог на рад.</p> <p>У ситуацији када је попуна слободног, однос упражњеног радног места има основа да се заснује радни однос на неодређено време сагласно одредбама овог закона.</p>
-----------	--

**18. Питање:** Да ли након обављеног разговора кандидата са конкурсном комисијом мора да прође 8 дана да би се донело решење о пријему кандидата, ако је то био једини пријављени кандидат на то радно место, а након тога да се чека још 8 дана да би изабрани кандидат потписао уговор на неодређено време?

Да ли уговор може да се потпише и у краћем року с обзиром на то да је то био једини кандидат који испуњава све услове?

ЗОООВ одредбама члана 154. став 7-10. прописује да конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања наведеног решења.

Директор о жалби одлучује у року од осам дана од дана подношења.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Сходно наведеном, кандидат који је примљен у радни однос на основу расписаног конкурса, уговором о раду заснива радни однос када одлука о његовом избору постане коначна, односно истеком рока за жалбу, ако жалба није изјављена или, ако је он једини кандидат који је конкурисао на конкурс, кад се одрекне права на жалбу.

**19. Питање:** Дипломирала сам 2000-е године и стекла звање Професор разредне наставе. Положила сам стручни испит 2004. године. 2017. године сам дипломирала опет и стекла звање Дипломирани математичар-професор математике. Ускоро се завршава конкурс у школи и када заснујем радни однос у школи да ли ми се признаје положен испит за лиценцу као наставника разредне наставе или морам поново да полажем испит за лиценцу као наставника математике и да ли ми се признаје нешто од претходног полагања?

Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника ("Сл. гласник РС", бр. 22/2005, 51/2008, 88/2015, 105/2015 и 48/2016) члан 21. став 2. уређено је да се положен испит за лиценцу признаје за рад у предшколској установи, школи, школи са домом ученика и дому ученика.

Сходно наведеном положен стручни испит у области образовања - за наставника разредне наставе, признаје се за обављање послова за рад у школи, односно за обављање послова наставника за предмет математика.

01. јун 2020. год.

аутор: Биљана Антић, дипл. правник