



NSPRV

NEZAVISNI SINDIKAT PROSVETNIH RADNIKA VOJVODINE

Novi Sad, Trg Slobode 3 tel/faks: 021/6616-886, 025/420-093, 023/515-757
e-mail: sindiso@sbb.rs, nsprv@open.telekom.rs, nsprv.zr@open.telekom.rs

Konačno Sindikat!

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ, УПРАВУ И НАЦИОНАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ
- Н/р мр Андору Дели, покрајинском секретару

НЕЗАКОНИТОСТИ У БРИСАЊУ ЗАПОСЛЕНОГ СА ЛИСТЕ ЗА ПРЕУЗИМАЊЕ

Овом Синдикату обратило се више његових чланова који су се нашли на Листи за преузимање и који су „одлуком“ начелника Школске управе брисани са Листе. Стога указујемо да је право на преузимање запослених који су остали нераспоређени или имају статус запосленог са непуним радним временом регулисано чланом 131. Закона о основама системе образовања и васпитања. Одредбама чланова 33-35. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика уређени су критеријуми и надлежни органи за спровођење поступка утврђивања „вишкова“. Чланом 62, ст.3. тач.17. Закона прописано је да директор одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Међутим, у практичној примени ових одредаба долази до врло озбиљне повреде права ових запослених која се огледа у томе што су поједине школске управе дале себи право да мењају спискове запослених које им доставе школе након спроведеног поступка, односно, бришу са њих запослене који су прихватили рад у другим школама на **одређено време** (најчешће се ради о замени одсутног радника) или привремено обављање других послова за које нису стручни.

Школска управа ни једним прописом није овлашћена да одлучује о правима запослених, а у овим случајевима се управо ради о томе. О овим стварима је искључиво надлежан да одлучује директор школе који је дужан да о промени у статусу запослених донесе одлуку и о њој обавести ШУ ради кориговања Листе запослених који остварују право на преузимање. На нивоу ШУ се само утврђује Листа на основу **пријава установа** (чл. 131. ст.2. Закона) што значи да сама ШУ не може запосленог ни унети, нити брисати са Листе. У случају неправилности, ШУ може да укаже директору установе на њих и да тражи њихово решавање. Сада се дешавају ситуације да школа запосленог унесе у свој списак након спроведеног поступка, што значи да је решење директора о томе постало коначно, а да ШУ тог запосленог брише са списка јер је засновао радни однос на одређено време у другој установи. Оваквим поступком су вишеструко повређена права запосленог.

Као прво, по правилу, о томе да су брисани са списка, нису ни на који начин информисани. То ће сазнати тек када буду видели да негде постоји потреба за запошљавањем радника на пословима за које испуњавају услове па буду тражили да се примени поступак преузимања (то се дешава најчешће када школа распише конкурс, иако за то не постоје услови јер има запослених који испуњавају услове за преузимање), па тада сазнају да нису на списку за преузимање. Овим запосленима је ненадлежни орган, то јест ШУ, одузела право на заштиту свог повређеног права јер се о овоме не доноси никаква одлука, нити се запослени о њој обавештава. У

ситуацији када је незаконито расписан конкурс за заснивање радног односа на неодређено време, запослени који је оштећен јер није на Листи, упада у проблем кога да тужи ради заштите свог права? Школа је донела коначно решење и ставила га на списак па у њеном поступку нема пропуста, у ШУ запослени није у радном односу па је питање да ли може да тужи ШУ због незаконитог поступка? Вероватно може, али је то на дугом штапу.

Као друго, запослени који је у радном односу не неодређено време, а остао је нераспоређен или са непуним радним временом, не може бити брисан са Листе када прихвати рад на одређено време у другој установи или привремено прихвати послове за које није стручан. Одредбом члана 131. Закона штити се право запосленог на неодређено време који је остао нераспоређен или са непуним радним временом да заснује радни однос не **неодређено време** у другој установи у трајању које је имао пре него што је постао „вишак“. Значи, такав запослени се приоритетно запошљава, има предност у запошљавању у односу на остала незапослена лица која нису била у радном односу у установама образовања. „Квалитет“ заснованог радног односа преузимањем мора бити идентичан ономе којег је запослени имао када је постао „вишак“, како у погледу трајања, тако и у погледу рада на неодређено време. Према томе, запослени који заснује радни однос као „вишак“ на одређено време или привремено обавља послове за које није стручан, није доведен на исти ниво права које је имао и не може бити из овог разлога брисан са Листе. Зашто? Зато што се у међувремену може појавити конкурс за заснивање радног односа на неодређено време на пословима за које испуњава услове и он неће бити преузет јер није на Листи за преузимање, а по конкурсима може бити примљен неко други. Он ће остати да ради на одређено време, а незапослени који не ради у установи образовања ће засновати радни однос на неодређено време.

Нажалост, ово се често користи да би се избегло преузимање и засновао радни однос са незапосленим лицем који је по вољи оних који о томе одлучују.

Срдачан синдикални поздрав!

С поштовањем,

Нови Сад, 30.10.2012.год.

проф. Хаџи Здравко М. Ковач
генерални секретар НСПРВ

