



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ
Секретаријат министарства
Број: 112-01-00130/2010-02
09.06.2010. године
Београд
Немањина 22-26
вл/нђ

СИНДИКАТ РАДНИКА У ПРОСВЕТИ СРБИЈЕ

11000 БЕОГРАД
Дечанска 14/5

Дописом број 100 од 17. маја 2010. године, упутили сте захтев Министарству просвете, којим тражите мишљење о примени одредаба Закона о основама система образовања и васпитања («Службени гласник РС», број 72/09—у даљем тексту: Закон) и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика («Службени гласник РС», број 12/09—у даљем тексту: Уговор) које се односе на престанак потребе за радом запослених у образовно-васпитним установама, а у вези са листама запослених за чијим радом је престала потреба, које се формирају у оквиру школске управе. С обзиром на то да постоје проблеми у примени, као и неуједначена примена наведених прописа, обавештавамо вас о следећем:

Чланом 33. Уговора прописани су критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом. Одредбом члана 131. став 1. Закона, којом се уређује институт преузимања запослених у установи, прописано је да запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом на основу члана 137. ст. 2. и 3. овог закона, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање.

Наведена норма не може се тумачити и примењивати независно од одредби Уговора којима се уређује поступак израде листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба, критеријума за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, са пуним или непуним радним временом и мера за запошљавање. Такође, морају се имати у виду и одредбе Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) којима је

уређена иста материја. Оба прописа не праве разлику у категоријама запослених према пословима које обављају.

Имајући у виду напред наведено, може се закључити да наведену одредбу Закона треба тумачити тако да се односи на све запослене у установи, који су у радном односу на неодређено време, а не само на наставнике, васпитаче и стручне сараднике.

Ови критеријуми се примењују у ситуацијама када запослени остају нераспоређени или се распоређују за део прописане норме, тј. остају у радном односу са непуним радним временом, али се не примењују на запослене који су засновали радни однос са непуним радним временом, које им се у међувремену није смањило.

По наведеном члану 33. Уговора **први критеријум је рад остварен у радном односу**, те се запослени за сваку годину рада у радном односу бодује са 1 бодом, а за сваку годину рада оствареног у радном односу у установи, са додатних 0,35 бодова. Имајући у виду да је чланом 2. Уговора прописано да се Уговор непосредно примењује у свим основним школама, средњим школама и домовима ученика, а у даљем тексту се користи појам „установа“, мишљења смо да се под радним односом у установи подразумева радни однос у било којој установи у области образовања и да ову одредбу треба тумачити тако да се са 0,35 бодова вреднује свака година рада оствареног у радном односу у било којој установи у области образовања. Другачије тумачење значило би сужавање права лица која су због стицаја околности, често и без њихове воље, била у ситуацији да прелазе из једне у другу школу, тј. установу, у току свог радног ангажовања.

Други критеријум за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба је образовање. Уговор је јасно дефинисао да се за средње образовање од три, односно четири године запослени бодује са 5 бодова, а за специјалистичко образовање након средњег образовања, односно више образовање – са 10 бодова. Када распон бодова није прописан примењује се прецизно оно што је прописано, без могућности мењања.

Када је у питању високо образовање, наведеним чланом Уговора дат је распон од 15 до 20 бодова, те би установе могле прецизирати бодовање својим општим актом или појединачним колективним уговором, у оквиру прописаног распона, имајући у виду прописе који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године и Закон о високом образовању, којим су прописани нивои студија за стицање високог образовања – први, други и трећи.

Установе ће својим општим актом уредити бодовање запослених који имају мање од средњег образовања, с тим да број бодова може бити до 4.

Резултати рада представљају **трећи критеријум за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба.** Овај критеријум је разрађен у четири тачке, те прва тачка представља однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленим, родитељима и ученицима), а што се бодује до 3 бода.

Да се у пракси не би стварали проблеми приликом бодовања по овом критеријуму, неопходно би било да се општим актом установе прецизно дефинише како ће се пратити и доказивати сваки од параметара којим се утврђује однос према радним обавезама и пословима.

У погледу друге и треће тачке трећег критеријума: остварени резултати на општинским и регионалним такмичењима (4 бода) и остварени резултати на покрајинским и републичким такмичењима (6 бодова), установе могу својим општим актом да прецизирају за који ниво остварених резултата који број бодова се даје. У сваком случају, могу се бодовати само она такмичења која су у организацији Министарства просвете. Што се тиче могућности сабирања бодова за награде освојене на општинским и регионалним, као и на покрајинским и републичким такмичењима, мишљења смо да се бодови утврђују посебно за општински и регионални ниво, а посебно за републички и покрајински ниво такмичења, али да се за више такмичења на истом нивоу не могу сабирати.

Четврта тачка трећег критеријума је допринос у педагошком раду. Уговором су набројани неки доприноси: објављени радови, стручни радови, издавање уџбеника и дато је право установи да својим општим актом дефинише и друге доприносе. Установе могу да поједине параметре детаљније разраде својим општим актом, у циљу уједначеног поступања, одреде број бодова по сваком од параметара имајући у виду ограничење да је укупан број бодова седам за доприносе у педагошком раду.

Четврти критеријум је имовно стање, те је Уговор дефинисао број бодова зависно од односа укупног примања домаћинства по члану у односу на републички просек.

У погледу **петог критеријума**, односно бодовања **здравственог стања**, исто се доказује налазом надлежне здравствене установе и односи се само на запосленог који се бодује. Напомињемо да се, када су прописана два услова повезана везником „и“ (на пример: хронични и тешки болесник), ради о кумулативно а не алтернативно прописаним условима.

Приликом примене **шестог критеријума**, односно бодовања **деце на редовном школовању**, бодовање се врши и за дете које остварује васпитање и образовање у години пред полазак у школу, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања и посебним законом, односно за децу која похађају припремни предшколски програм.

Законом и Уговором је дефинисана процедура поступка утврђивања запосленог за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба.

Установе, у складу са Уговором, треба да формирају комисију коју именује школски одбор, на предлог синдиката. Општим актом установе дефинисаће се број чланова комисије, њен састав, начин одлучивања и друга питања значајна за рад комисије.

У поступку утврђивања запосленог за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, комисија ће сачинити ранг листу на основу критеријума из Уговора, према броју бодова. За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова. Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, стручне спреме, резултата рада, односно имовног стања, и то наведеним редоследом, у складу са чланом 34. став 3. Уговора. Комисија је дужна да директору достави предлог запосленог за чијим је радом престала потреба, а директор доноси решење на основу предлога комисије. Директор је везан предлогом комисије, с тим да, као

лице које је одговорно за законитост рада установе, може да врати предлог комисији, уколико процедура није спроведена у складу са законом, Уговором и општим актима установе.

Чланом 37. Уговора прописане су одређене категорије запослених којима не може престати радни однос, без њихове сагласности, под условом да не испуњавају један од услова за пензију. То значи да се и на ова лица примењују критеријуми из наведеног члана 33. уговора и да она могу бити проглашена технолошким вишком, али им, без њихове сагласности, не може престати радни однос. Напомињемо да се наведени критеријуми примењују и на заштићене запослене који су распоређени за део прописане норме часова.

На решење директора запослени има право на приговор органу управљања у складу са чланом 145. Закона.

Када решење о утврђивању запосленог за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба постане коначно, установа има обавезу, у складу са чланом 131. Закона, да пријави школској управи запосленог који има право на преузимање, ради његовог стављања на листу.

Установа је дужна да достави податке о запосленом за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом и то: име и презиме запосленог, матични број, адреса, број телефона запосленог, назив радног места, врста и степен стручне спреме, податак о томе да ли је запослени ангажован и у некој другој установи, норма запосленог у 2009/2010. години. Установа ће пријавити школској управи и потребе за школску 2010/2011. годину са подацима о називу радног места и норми часова. Директор је одговоран за исправност података које доставља школској управи.

Листе запослених који остварују право на преузимање формирају се при школским управама по јединицама локалне самоуправе до 15. августа за сваку наредну годину.

Пре почетка школске године, у складу са одредбама Закона и Уговора, начелници школских управа, активни директора и репрезентативни синдикати дужни су да заједнички разматрају листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у тој школској години. Избор и пријем лица у радни однос на основу конкурса вршиће директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем са листе. То значи да се попуна радног места прво врши преузимањем са листе запослених за чијим је радом престала потреба. Важно је нагласити да запослени мора да испуњава све услове за послове за које се преузима и има проверену психофизичку способност, у складу са чланом 130. став 3. овог закона.

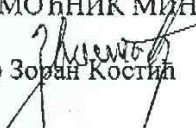
Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина. Средства за отпремнину школа ће потраживати из буџета, односно од Министарства просвете.

Уколико се у току школске године из одређених разлога појаве лица за чијим је радом престала потреба, установа је дужна да тог запосленог пријави школској управи ради стављања на листу запослених. То значи да је преузимање

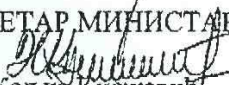
сталан процес, те ће се, уколико постоји потреба за попуњавањем радног места, прво вршити пријем преузимањем, па тек онда расписивати конкурс.

С поштовањем,

ПОМОЋНИК МИНИСТРА


мр Зоран Костић

СЕКРЕТАР МИНИСТАРСТВА


Жељка Кнежевић



МИНИСТАР


проф. др. Жарко Обрадовић