

# РАДНО ВРЕМЕ

## 1. Пуно радно време

Чланом 60. став 4. Устава Републике Србије (ДРУГИ ДЕО: ЉУДСКА И МАЊИНСКА ПРАВА И СЛОБОДЕ, 2. Људска права и слободе), прописано је, између осталог, да запослени имају право на ограничено радно време. Тог права се, према истој одредби, запослени не може одрећи.

Трајање пуног радног времена утврђује Закон о раду у члану 50. Према одредбама тог члана закона, пуно радно време износи **40 часова недељно**, ако тим законом није друкчије одређено. Општим актом може да се утврди и краће радно време, али не краће од 36 часова недељно, при чему запосленом припадају сва права из радног односа као да ради с пуним радним временом.

Поред тога, Закон о раду (члан 87) забрањује да се за запосленог млађег од 18 година утврди пуно радно време дуже од 35 часова недељно или дуже од 8 часова дневно.

**Посебан колективни уговор** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у члану 8. став 1, утврђујући да пуно радно време запосленог износи 40 часова (изостављајући прилог *недељно*) **само преписује, и то непотпуно**, одредбу члана 50. став 1. Закона о раду, па се поставља питање сврхе таквог поступања.

### *Мишљења министарства надлежног за рад*

***Не постоји могућност да се пуно радно време по основу радног односа код два послодавца рачуна у дуплом трајању, јер рад са пуним радним временом код два послодавца није могућ ни по једном пропису у нашем правном систему.***

У складу са чланом 30. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05 и 61/05), запослени заснива радни однос уговором о раду. Један од обавезних елемената уговора о раду је начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време) као и радно време (пуно, непуну, скраћено), у складу са чланом 33. став 1. тач. б) и 9).

У складу са чланом 50. став 1. пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно, односно 36 (став 2.) уколико је то утврђено општим актом послодавца. У складу са чланом 39. Закона, радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на неодређено или на одређено време, при чему запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду ако законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено (члан 40). Члан 41. Закона утврђује да запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може да заснује радни однос код другог послодавца за остатак радног времена, до пуног радног времена. Према томе, запослени не може да закључи два уговора о раду са пуним радним временом.

Закон о високом образовању („Службени гласник РС“, број 76/05) у члану 73. став 3. утврђује да наставници и сарадници који изводе наставу из клиничких предмета остварују радни однос са пуним радним временом поделом радног времена између високошколске установе и одговарајуће здравствене установе. У члану 74. став 1. истог Закона утврђено је да се на права, обавезе и одговорности запослених на високошколској установи, примењује закон којим се уређује рад, ако овим законом није другачије уређено. Закон о високом образовању не регулише на друкчији начин дужину трајања радног времена запослених, нити утврђује могућност заснивања радног односа код два послодавца тако да ради са пуним радним временом код оба послодавца. Наиме, члан 73. став 3.

Закона о високом образовању регулише радно време наставника који су у исто време и запослени у здравственој установи на начин како је то предвиђено Законом о раду.

Закон о раду у члану 202. утврђује могућност, за запосленог који ради са пуним радним временом код једног послодавца, закључивања уговора о допунском раду највише до једне трећине пуног радног времена, код другог послодавца. Рад који се обавља по основу уговора о допунском раду је посебно регулисан Законом о здравственој заштити (члан 199).

Пропис који регулише пензијско и инвалидско осигурање утврђује основе по којима су лица обавезно осигурана. Један од основа је и осигурање по основу запослености, при чему је поменути прописом регулисан појам запосленог лица. У вашем случају ради се о запосленом лицу, дакле један је основ осигурања, па су и права и обавезе које произлазе из радног односа, а односе се на пензијско и инвалидско осигурање, утврђена за запослено лице у смислу прописа о раду. Закон о раду не предвиђа могућност заснивања радног односа са утврђеним радним временом које је дуже од 40 сати недељно. У том смислу су права и обавезе по основу обавезног пензијског и инвалидског осигурања, исте за запослене који обављају рад код послодаваца 40 сати недељно као и за оне који рад обављају дуже од 40 сати недељно. Рад дужи од пуног радног времена запосленом утврђује право на већу зараду, а што се тиче права на обавезно пензијско и инвалидско осигурање, лице стиче то право самим тим што је запослено у смислу прописа о раду, без обзира на дужину радног времена. Права која запослени остварује по основу Закона о пензијском и инвалидском осигурању а која се односе на лични рад, односно стаж остварен у радном односу, рачунају се на годишњем нивоу (мисли се на лични коефицијент осигураника), без обзира на то колико је радно време запосленог и по којем основу је стекао то право. Према томе, не постоји могућност да се пуно радно време по основу радног односа код два послодавца рачуна у дуплом трајању, јер рад са пуним радним временом код два послодавца није могућ ни по једном пропису у нашем правном систему.

Из дописа се јасно не види у чему је проблем па вас молимо за допуну захтева уколико наше мишљење не реши настали проблем. То што укупно годишње радно време запослене прелази 12 месеци, не мора да буде проблем уколико запослена обавља послове за које је утврђен стаж осигурања у дужем трајању због послова који имају повећани ризик. Уколико је проблем настао зато што је запослена у радном односу код два послодавца па укупно радно време прелази 12 месеци годишње, потребно је да се радни однос заснује у складу са Законом о раду, члан 41. или да посао код другог послодавца обавља ван радног односа, односно по основу уговора о допунском раду.

*(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-376/2006-02, од 3. јула 2006)*

## ***Мишљења Министарства просвете***

***1. Да ли се статутом школе може предвидети да наставничко веће дели часове на наставнике?***

Чланом 61. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, број 62/03, 64/03, 58/04 и 62/04), између осталог, прописано је да је директор одговоран за законитост рада и за успешно обављање делатности школе, као и да осим послова утврђеним законом и статутом школе директор планира и организује остваривање програма образовања и васпитања.

Из наведене законске одредбе произлази да је подела часова на наставнике у надлежности директора школе, који ту поделу врши доношењем решења сваке школске године у смислу члана 126. наведеног закона.

***2. Да ли је директор школе овлашћен да запосленом који је у претходној школској години имао пуну норму часова утврди у овој 90% норми, а запосленом који је у претходној школској години имао 90% норми за исти наставни предмет, утврди пуну норму у овој школској години?***

Чланом 126. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 62/03, 64/03, 58/04, 62/04 и 79/05) прописано је да директор решењем утврђује статус наставника, васпитача и стручног сарадника у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу

програма образовања и васпитања, годишњег програма рада и поделе часова, као и да запослени који је распоређен за део прописане норме има статус запосленог са непуним радним временом.

У вези с тим, директор школе у свакој школској години одлучује о распоређивању часова, при чему одређује и да ли ће запослени имати пуно радно време, односно пуну норму часова или непуно радно време, а тим и мање од пуне норме часова.

Дакле, директор школе има овлашћење да у свакој школској години одреди статус запослених у погледу рада са пуним, односно непуним радним временом, независно од статуса утврђеног у претходним годинама.

## 2. Непуно радно време

Непуно радно време, у смислу Закона о раду, јесте радно време краће од пуног радног времена (члан 51. Закона о раду). Практично истоветну садржи и члан 9. став 1. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Пошто Закон о раду (члан 50. став 1) утврђује да пуно радно време траје 40 часова недељно, то значи да је непуно радно време оно радно време које је краће од 40 часова недељно.

За рад с непуним радним временом запосленом припадају права и обавезе као да ради с пуним радним временом, осим права на плату, које му припада сразмерно радном времену.

Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у члану 9. став 2, говори **о начину утврђивања послова на којима се рад обавља с непуним радним временом**. Реч је о пословима чија је природа таква да се обављају с непуним радним временом или такав рад налажу друге околности, као што је, на пример, број одељења у школи.

Послове на којима се рад обавља с непуним радним временом треба утврдити **правилником о организацији и систематизацији послова**.

Закон о основама система образовања и васпитања у члану 137. говори **о статусу наставника, васпитача и стручног сарадника у погледу рада са пуним или непуним радним временом**.

Тим чланом закона прописано је овлашћење директора школе да, сваке школске године, наставнику, васпитачу и стручном сараднику, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу с посебним законом), решењем утврди **статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом**.

Уколико је наставник, васпитач или стручни сарадник распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, он има статус запосленог с непуним радним временом.

Онај, пак, наставник, васпитач или стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом. На тај начин, директор је овлашћен (у складу с програмом образовања и васпитања, годишњим планом рада и поделом часова) да одреди ко ће од наставника, васпитача и стручних сарадника следеће школске године имати пуно а ко непуно радно време у установи, као и то ко ће потпуно остати без часова и других облика рада.

Тако ће, после овог процеса, на почетку нове школске године постојати **три категорије наставника, васпитача и стручних сарадника**:

1) наставници, васпитачи и стручни сарадници с пуним радним временом (с пуном нормом непосредног рада с децом, односно ученицима;

2) наставници, васпитачи и стручни сарадници с непуним радним временом (с непуном нормом);

3) наставници, васпитачи и стручни сарадници који немају ни део нормe, који остају нераспоређени и остварују права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

На овом месту треба приметити да је **Посебан колективни уговор** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика **у ову материју унео значајну новину**. Та новина је повољна за запослене и њена примена спречава појаву самовоље приликом утврђивања запослених којима се смањује проценат радног времена.

Реч је о утврђивању обавезе да се критеријуми и поступак за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба примене и у случају када долази само до смањења процента радног времена а не и до његовог потпуног губитка.

Тек после тога директор може да донесе решење којим ће запосленом утврдити мањи проценат радног времена од процента који је имао. Ова обавеза произлази из члана 33. тог колективног уговора и то је једно од његових веома добрих решења.

### ***Мишљења Министарства просвете***

#### ***1. Наставнику физичког васпитања може да се допуни норма часова увођењем предметне наставе за ученике трећег и четвртог разреда основне школе.***

Законом о основној школи, чланом 25, став 2. прописано је да за ученике трећег и четвртог разреда основне школе предметна настава може да се организује из највише два од прописана три предмета: ликовне културе, музичке културе и физичког васпитања.

Ставом 3. истог члана Закона прописано је да одлуку о избору предмета доноси директор школе, по прибављеном мишљењу наставничког већа.

Наставник физичког треба да се обрати директору школе захтевом да се увођење предметне наставе из физичког васпитања обезбеди пуна норма часова за наставника физичког.

#### ***2. Да ли наставнику, који је примљен у школу на основу конкурса, са непуним радним временом, може у току рада да се одреди статус са пуним радним временом?***

Одредбама члана 126. Закона о основама система образовања и васпитања (“Службени гласник РС”, бр. 62/03, 64/03, 58/04 и 62/04) прописано је да 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 програма рада и поделе часова; да наставник, васпитач или стручни сарадник који је распоређен за део прописане педагошке нормe има статус запосленог са непуним радним временом, а онај који је остао нераспоређен остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба у предузећу, у складу са законом.

На основу наведених одредаба Закона сваке школске године директор решењем утврђује статус наставника, васпитача и стручног сарадника у погледу радног времена.

Тај статус може да буде променљив и зависи од прописаног фонда у наставном плану, од броја одељења и запослених који испуњавају прописане услове.

Наставнику који је примљен у радни однос на неодређено време са непуним радним временом (путем конкурса или споразумом о преузимању) у току рада може да буде одређен статус са пуним радним временом и обрнуто.

### **3. Скраћено радно време**

Чланом 52. ст. 1. и 2. Закона о раду утврђена је **могућност да се скрати радно време запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима**, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (послови с повећаним ризиком). **Радно** време се скраћује сразмерно штетном дејству услова рада на

здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно, на основу стручне анализе, у складу са законом.

**Посебан колективни уговор** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика не даје одговор на питање на којим пословима у установи и колико треба скратити радно време, него у **члану 10. утврђује да то питање треба да се уреди колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду.**

Треба напоменути да запослени који ради са скраћеним радним временом има сва права из радног односа као да ради с пуним радним временом, како је прописано чланом 52. став 3. Закона о раду.

## 4. Структура и распоред радних обавеза запослених

У тексту који следи биће речи о структури и распореду радних обавеза наставника, васпитача и стручних сарадника и ненаставног особља.

### 4.1. Структура и распоред радних обавеза наставника, васпитача и стручних сарадника

Структура радног времена наставника, васпитача и стручних сарадника регулисана је Законом о основама система образовања и васпитања (члан 136) и подзаконским актима. Према том закону (члан 136. став 1), **у оквиру пуног радног времена у току радне недеље норма непосредног рада са децом, односно ученицима износи:**

1) за наставника – 20 часова наставе и четири часа других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и други облици рада, у складу са посебним законом) – 60 одсто радног времена, а за наставника практичне наставе 26 часова;

2) за васпитача у предшколској установи, за остваривање припремног предшколског програма у полудневном трајању – 50 одсто радног времена;

3) за васпитача у предшколској установи и школи са домом, за остваривање непосредног васпитно-образовног рада са децом, односно васпитног рада са ученицима – 75 одсто радног времена;

4) за наставника у школи за образовање ученика са сметњама у развоју, за извођење наставе и индивидуалних облика непосредног рада са ученицима – 50 одсто радног времена.

**Стручни сарадник** у установи све облике рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика обавља у оквиру 75 одсто радног времена.

**Годишњи план рада установе** јесте акт којим се утврђује структура и распоред обавеза наставника, васпитача и стручних сарадника у оквиру радне недеље (члан 136. став 2).

Та структура и распоред обавеза могу се утврдити тако да буду различити у оквиру радних недеља (члан 136. став 3).

**Акт којим се ближе уређује норма** непосредног рада са децом и ученицима доноси министар просвете. Он тим актом прописује:

1) норму свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада наставника, васпитача и стручних сарадника у оквиру недељног пуног радног времена и на годишњем нивоу;

2) број сати образовно-васпитног рада који се додатно може распоредити на друге извршиоце.

Према одредби **члана 8. став 2. Посебног колективног уговора** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, утврђено је да се **решењем директора**, које се издаје на почетку школске године, наставнику, васпитачу и стручном сараднику **одређује годишње и недељно задужење и фонд часова**.

Треба приметити да везивање издавања решења о годишњем и недељном задужењу и фонду часова за почетак школске године није примерено. Наиме, решење се примењује од почетка школске године, али није оправдано везивати његово доношење, одн. издавање, за тај дан, пошто запослени треба да са својим обавезама буде упознат пре почетка нове школске године. Не треба заборавити ни право запосленог на приговор на решење о задужењу и фонду часова, што значи да то решење треба донети и уручити запосленом онолико пре почетка нове школске године (односно пре 31. августа) колико је потребно да се запослени упозна с његовом садржином и да се припреми за нове обавезе, као и да се одлучи о евентуалном његовом приговору на решење, чиме оно постаје коначно (ако није постало коначно истицањем рока за приговор).

## 4.2. Структура и распоред радних обавеза ненаставног особља

Структура и распоред радних обавеза ненаставног особља нису регулисани ни законом нити подзаконским прописима. То питање самостално решава директор, у складу са општим актом (правилником о организацији и систематизацији послова) и потребама процеса рада установе.

### *Мишљење Министарства просвете*

#### ***Које послове у школи обавља административно-технички радник?***

Чланом 1. тачка 2. Уредбе о изменама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС“, број 82/06) прописан је степен стручне спреме и коефицијенти за запослене у средњем образовању.

Правилником о цени услуга („Службени гласник РС“, број 35/93) утврђује се цена услуга средње школе и одређује број извршилаца на одређеним пословима, између осталих, и на административним пословима.

Закон о основама система образовања и васпитања, Закон о средњој школи, Уредба о коефицијентима и Правилник о цени услуга не садрже опис послова административног радника у школи. Школа сама прописује својим општим актом послове у зависности од врсте и величине школе, водећи рачуна о нормама Уредбе о коефицијентима и Правилника о цени услуга.

## 5. Распоред радног времена у установи

**Што се тиче распореда радног времена у установи, он обухвата дневни, недељни и годишњи распоред радних активности. О распореду радног времена одлучује директор, у складу са:**

- 1) Законом о основама система образовања и васпитања (чл. 88 – 90. и члан 136),
- 2) Законом о јавним службама (члан 9)
- 3) Законом о раду (чл. 55 и 56),
- 4) годишњим планом рада установе,
- 5) актом о организацији рада установе,

б) потребама процеса рада установе.

Када је реч о **дневном распореду радних активности, чланом 55. став 3. Закона о раду** прописано је да радни дан, по правилу траје **8 часова**.

Нема тешкоћа да се осмочасовно дневно радно време и осмочасовна дневна присутност на радном месту примени на ненаставно особље, због природе посла ненаставног особља.

Када је реч о наставницима, васпитачима и стручним сарадницима, њихов дневни ритам активности везан је за распоред часова наставе и других облика образовно-васпитног рада, који се утврђује пре почетка сваке школске године, тако да број часова наставе по правилу није једнак сваког дана.

Поред тога, велики део дневних радних активности наставника, васпитача и стручних сарадника није везан за време проведено у установи (припремање за рад, прегледање домаћих задатака и писмених вежби, стручно усавршавање, итд.).

О **недељном распореду радних активности** говори **члан 55. ст. 1. и 2. Закона о раду**. Њиховим одредбама прописано је да радна недеља траје **5 дана**, што ће најчешће бити случај и у установи. Ипак, у установама су могућа одступања, будући да се њихов рад понекад изводи и суботом. Без обзира на то, недељни распоред радног времена може се уклопити у 40 часова рада недељно.

Закон о основама система образовања и васпитања, у члану 136. ст. 2. и 3, прописује **начин утврђивања структуре и распореда обавеза наставника, васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље**.

Предвиђена је могућност да структура и распоред обавеза наставника у погледу свих облика непосредног рада са ученицима буде различита у оквиру радних недеља.

Такође је прописано да се структура и распоред обавеза наставника, васпитача и стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује годишњим планом рада установе (који доноси орган управљања, а који припремају директор и његови сарадници).

**Годишњи распоред радних активности** даје одговор на питање динамике образовно-васпитног рада у току школске, односно радне године. **Чланом 88. Закона о основама система образовања и васпитања** прописано је:

1) да се образовно-васпитни рад остварује у току школске године, која почиње 1. септембра, а завршава се 31. августа наредне године;

2) да се образовно-васпитни рад организује у два полугодишта;

3) да ученици имају школски распуст;

4) да се време, трајање и организација образовно-васпитног рада и школског распуста утврђује школским календаром, који може да се мења у изузетним случајевима, на захтев школе и уз сагласност министра просвете;

5) да школски календар прописује министар просвете до 1. јуна (за следећу школску годину);

б) да се васпитно-образовни рад предшколске установе остварује у току радне године, која се прилагођава школској години.

Према одредбама члана 89. Закона о основама система образовања и васпитања, годишњи план рада установе, којим се утврђују време, место, начин и носиоци остваривања програма образовања и васпитања, доноси орган управљања, у складу са школским календаром, развојним планом и предшколским, школским и васпитним програмом, до 15. септембра.

Закон је у члану 90. став 1. предвидео и ситуацију када услед околности које онемогућавају рад установе, као што су виша сила, епидемија и сличне околности које

угрожавају безбедност и здравље деце, ученика и запослених, образовно-васпитни рад може да се прекине.

Примена ове могућности је разумљива када наступе наведене околности, а одлуку о прекиду образовно-васпитног рада доноси надлежни орган јединице локалне самоуправе. Ако орган јединице локалне самоуправе не донесе одлуку о прекиду образовно-васпитног рада, такву одлуку одмах доноси министар просвете (члан 90. став 2).

По престанку околности које су довеле до одлуке о прекиду образовно-васпитног рада, школа је дужна да одреди начин на који ће да надокнади пропуштени рад, а који подлеже одобрењу министра просвете (члан 90. став 3). Закон је предвидео и **случајеве непосредне ратне опасности, ратног стања или других ванредних околности**. У тим случајевима министар просвете прописује посебан програм образовања, упутство о организацији и раду школе и одређује школе које настављају са радом.

Према члану одредби члана 12. **Посебног колективног уговора** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, распоред радног времена запослених утврђује се годишњим програмом рада установе.

Из законских одредаба јасно је да је годишњи програм, односно годишњи план рада установе, акт који се односи на реализацију основне делатности установе – образовања и васпитања, а не и на рад ненаставног особља, што произлази и из члана 136. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања, према чијој се одредби годишњим планом рада утврђују структура и распоред обавеза (само) наставника, васпитача и стручних сарадника.

Наведени колективни уговор, пак, **говорећи о распореду радног времена, не прави разлику између наставног и ненаставног особља**, што није добро решење, па распоред радног времена ненаставног особља треба уредити другим општим актом школе.

## 6. Прековремени рад

### 6.1. Услови за одређивање прековременог рада

Закон о раду о прековременом раду говори у члану 53. Према његовим одредбама, на захтев послодавца, запослени је обавезан да ради и дуже од пуног радног времена у **случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран** (став 1), али не дуже од четири часа дневно нити дуже од 8 часова недељно (став 2).

Члан 11. став 1. **Посебног колективног уговора** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика говори о **случајевима у којима је могуће увести прековремени рад**. То су: виша сила, пријем и обрада докумената и података за пријемни испит, обављање квалификационог или пријемног испита и извршавање других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Из наведених одредаба произлази да је за законитост прековременог рада потребно да се кумулативно испуне **следећи услови**:

1) да постоји неки од случајева утврђених Законом о раду, односно колективним уговором;

2) да тај рад не траје дуже од 4 часа дневно, нити дуже од 8 часова недељно.

**Закон о основама система образовања и васпитања** (члан 136. став 4) познаје **посебан случај могућности увођења прековременог рада**, који се састоји у додатном распоређивању одређеног броја сати образовно-васпитног рада на друге извршиоце. Мада закон то не каже, сматрам да ову могућност школа треба да користи само ако за обављање

образовно-васпитног рада не може да обезбеди лице које за то испуњава услове, а сате образовно-васпитног рада не треба додатно распоређивати дуже од једне школске године. Број сати образовно-васпитног рада који се додатно може распоредити на друге извршиоце прописује министар просвете.

На крају, треба напоменути да је, према одредби члана 9. Општег колективног уговора, послодавац дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

## 6.2. Начин одређивања прековременог рада

О прековременом раду запосленом треба издати решење, што произлази из одредбе члана 193. став 1. Закона о раду, према којој се запосленом у писменој форми доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности.

Обавезу издавања решења о прековременом раду утврђује и одредба **члана 11. став 2. Посебног колективног уговора** за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Према тој одредби, решење треба да садржи **разлоге за одређивање прековременог рада и његово трајање**.

Уколико запослени сматра да решење није законито, има право да против њега поднесе приговор, на основу члана 145. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања. Закон не говори о томе да ли приговор има или нема суспензивно дејство, али се (циљним) тумачењем одредаба о прековременом раду може закључити да он такво дејство нема. Ради се о изненадној потреби да се обави неки посао или о обављању посла који не трпи одлагање, па се не може чекати на одлуку о приговору.

Поред решења о разлозима и трајању прековременог рада, установа је, према истој одредби наведеног колективног уговора, дужна да **запосленом изда налог (решење) за исплату увећане плате, у складу са законом**.

## 6.3. Забрана одређивања прековременог рада

Закон о раду забрањује да се одреди обављање прековременог рада појединим категоријама запослених и то:

- 1) запосленом код којег би, по налазу надлежног здравственог органа, прековремени рад могао да погорша здравствено стање (члан 81. став 1);
- 2) запосленом млађем од 18 година живота (члан 88. став 1),
- 3) запосленој жени за време прве 32 недеље трудноће, ако би такав рад, на основу налаза надлежног здравственог органа, био штетан за њено здравље и здравље плода (члан 90. став 1);
- 4) запосленој жени за време последњих осам недеља трудноће (члан 90. став 2);
- 5) истовремено и једном и другом родитељу, усвојоцу, хранитељу или старатељу детета до три године живота, без писмене сагласности (члан 91. став 1);
- б) самохраном родитељу, усвојоцу, хранитељу или старатељу детета до седам година живота или детета које је тежак инвалид, без његове писмене сагласности (члан 91. став 2).

### *Мишљење министарства надлежног за рад*

#### **1. Одлуку о прековременом раду послодавац доноси у писменом облику.**

Према члану 53. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05) послодавац може захтевати од запосленог да ради дуже од пуног радног времена у случајевима више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима кад је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. Прековремени рад не може трајати дуже од четири часа дневно нити дуже од осам часова недељно по запосленом.

Према томе, запослени који су засновали радни однос на одређено и неодређено време могу да раде дуже од пуног радног времена само изузетно и у прописаним случајевима. Одлуку о прековременом раду доноси послодавац у писменом облику.

*(Мишљење бр. 011-00-412/2005-02, од 19. маја 2005)*

## **2. НОРМА ЧАСОВА ЗА НАСТАВНИКА ПРЕДМЕТА ЗА КОЈИ ЈЕ НАСТАВНИМ ПЛАНОМ И ПРОГРАМОМ ПРОПИСАН И ПИСМЕНИ ЗАДАТАК**

Одредбом члана 136. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009) прописано је да у оквиру пуног радног времена у току радне недеље наставник изводи наставу 20 часова и четири часа других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и други облици рада, у складу са посебним законом) - 60 одсто радног времена. Наставник недељно ради непосредно у настави са ученицима 20 часова и 4 часа је у обавези да обавља друге облике непосредног образовно-васпитног рада, чиме испуњава 60 одсто радног времена. С обзиром на то да 20+4 часа непосредног образовно-васпитног рада наставника са ученицима представља 60 одсто укупног радног времена, може се констатовати да је 24 часа изједначено са 24 сата. Преосталих 16 сати у 40-часовној радној недељи наставник обавља послове припреме за образовно-васпитни рад, стручно се усавршава, води евиденцију, сарађује са родитељима и слично. Када су у питању наставници предмета за које су наставним планом и програмом прописани писмени задаци (математика, српски језик и страни језик, указујемо да је одредбом члана 3. Правилника о норми часова непосредног рада са ученицима - наставника, стручних сарадника и васпитача у основној школи ("Просветни гласник", бр. 2/92 и 2/2000), између осталог, прописано да у оквиру недељног пуног радног времена наставник предметне наставе има 20 часова, а наставник српског језика, математике и страног језика има 18 часова обавезне наставе. Тих 18 часова рада, са два часа за писмене задатке прописане наставним планом дају 20 часова обавезне наставе. Дакле, наставник предмета за који је наставним планом и програмом прописан и писмени задатак, има недељно укупно 20 часова наставе и четири часа других облика образовно-васпитног рада са ученицима, као што су допунска, додатна настава, индивидуални облици рада са ученицима и сл., тако да је, у том смислу изједначен са наставницима који изводе наставу из осталих предмета.

*(Мишљење Министарства просвете, бр. 011-00-191/2009-07 од 23.11.2009)*

## **7. Казне за кршење одредаба о радном времену**

Закон о раду је у члану 274. ст. 1. тач. 4) – 8) и тачка 10) и став 3) прописао новчане казне за послодавца са својством правног лица од 600.000 до 1.000.000 динара и од 30.000 до 50.000 динара за одговорно лице у правном лицу:

- ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама тог закона;
- ако изврши прераспodelу радног времена супротно одредбама тог закона;
- ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама тог закона;
- ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама тог закона;
- ако не поштује забрану одређивања прековременог и ноћног рада и прераспodelе радног времена одређеним категоријама запослених.