



Република Србија  
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ,  
НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

Број: 601-00-2/2015-01/70

Датум: 21.08.2015. године

Београд  
Немањина 22-26

**РУКОВОДИОЦУ ШКОЛСКЕ УПРАВЕ**

**ЧЛАНОВИМА ПОДГРУПЕ ЗА ПРАЋЕЊЕ АНГАЖОВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У  
УСТАНОВАМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА**

**ДИРЕКТОРИМА ШКОЛА**

Министар просвете, науке и технолошког развоја формирао је *Радну групу* за праћење ангажовања запослених у установама образовања и васпитања.

За сваку школску управу, ради оперативног поступања, односно праћења процеса радног ангажовања запослених на нивоу установе, формирана је *радна подгрупа* коју чине представници школске управе, надлежни саветник задужен за финансијско-материјалне послове и представници именовани од стране репрезентативних синдиката у образовању.

Задатак радне подгрупе је да прати процес радног ангажовања запослених у установама образовања и васпитања у *сарадњи* са директорима установа, а у складу са релевантним прописима којима је уређена област радног ангажовања, односно у складу са:

- Законом о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11, 55/13, 35/15 – аутентично тумачење и 68/15);
- Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15);
- Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14);
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014);
- Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, број 68/15); и
- другим прописима.

## Имајући у виду наведено подсећамо на следеће:

### 1. Преузимање запослених

Преузимање запослених уређено је одредбама Закона о основама система образовања и васпитања и одредбама Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: ПКУ).

У складу са одредбама члана 130. Закона о основама система образовања и васпитања, пријем у радни однос у установи врши се на *основу преузимања* запосленог у установи чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и конкурса, а пријем у радни однос на *неодређено време на основу конкурса* може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

Одредбама члана 131. истог закона 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, *остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање*.

Одредбама члана 5. ПКУ, прописано је да пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директори школа достављају 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*, као и *листу слободних радних места*, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе. Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године, руководиоци школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката *заједнички* утврђују ову листу.

#### 1.1. Редослед преузимања запослених

Одредбама члана 5. ПКУ уређен је редослед преузимања запослених, и то:

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;

3. Запослени који су засновали радни однос са *непуним* радним временом у установама на територији надлежне школске управе;

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

Листе се редовно ажурирају током године, на основу података које достављају директори установа.



## 1.2. Примена одредаба ПКУ

Поводом питања која се односе на преузимање, а у вези са применом одредаба члана 5. ПКУ, напомињемо да је Комисија за тумачење одредаба Посебног колективног уговора до сада донела следеће одлуке, које се налазе и на званичној интернет страни Министарства:

1. Члан 5. Посебног колективног уговора односи се на све запослене у школи.

2. С обзиром да сте ангажовани на неодређено време у две установе, укупно са 100%, не налазите се на листи запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба. Из тих разлога преузимање није могуће спровести по основу члана 5. Посебног колективног уговора. Да би запослени могао бити преузет на основу члана 6. Посебног колективног уговора неопходна је сагласност воља свих страна у поступку преузимања.

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

## 2. Конкурс

Законом о изменама и допунама Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 108/2013) прецизирано је да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до 31. децембра 2015. године. Изузетно, радни однос са новим лицима може се засновати *уз сагласност тела Владе*, на предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа уз претходно прибављено мишљење Министарства финансија. У складу са истим донета је и Уредба о поступку прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Ове одредбе су и даље на снази, а упоредо се морају поштовати и одредбе Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Напомињемо да је пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, школа у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката у смислу члана 5. став 7. ПКУ.

## 3. Упућивање запослених на рад код другог послодавца

Упућивање запослених на рад код другог послодавца уређено је одредбама Закона о раду. У складу са чланом 174. наведеног закона, запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, између осталог, ако је *привремено* престала потреба за његовим радом, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана. Упућивање у друго место рада може се вршити ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова



превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

Министарство рада и социјалне политике се по питању примене овог института, када су у питању запослени у области образовања и васпитања, изјаснио својим дописом број 011-00-884/2009-02, од 02.11.2009. године, односно да се исти може примењивати, ако посебним законом није другачије уређено.

Имајући у виду да ово питање није другачије уређено посебним прописима из области образовања и васпитања, мишљења смо да се запосленом који је на листи са које се врши преузимање при надлежној школској управи може понудити упућивање на рад код другог послодавца, у складу са Законом о раду. По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, односно у другу школу, запослени би имао право да се врати на рад у школу која га је упутила. Уколико се запослени који се по истеку рока вратио у школу која га је упутила може распоредити на радно место које одговара његовом образовању, школа ће то и учинити. Уколико нема слободног места, овај запослени се враћа на листу са које се врши преузимање у надлежној школској управи. Запослени не губи статус запосленог на неодређено време и права која му по закону припадају. *Напомињемо* да се у овом смислу изјаснила и Комисија која је тумачила одредбе раније важећег Посебног колективног уговора из 2009. године.

#### 4. Престанак радног односа

Ступањем на снагу Закона о измени Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 68/15) престала је да важи одредба да наставнику, васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. С обзиром на наведено, од 12.08.2015. године на све запослене у установама образовања и васпитања примењују се општи прописи из области рада када је у питању престанак радног односа и остваривање права на пензију (Закон о раду и Закон о пензијском и инвалидском осигурању). Посебно, у периоду од 12.08.2015. године до 31.12.2018. године, на запослене у јавним службама примењиваће се нови Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, који уређује, између осталог, престанак радног односа по сили закона због испуњења услова за старосну пензију.

У складу са одредбом члана 20. наведеног закона, а која ће се примењивати од 12. октобра 2015. године, запосленом у јавном сектору престаје радни однос када наврши године живота и стаж осигурања који су прописани законом за одлазак у старосну пензију.

Према члану 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, осигураник стиче право на старосну пензију:

- 1) кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- 2) кад наврши 45 година стажа осигурања.

*Изузетно* од члана 19. тачка 1) овог закона, *осигураник жена* која наврши најмање 15 година стажа осигурања, стиче право на старосну пензију кад наврши:

- 1) у 2015. години, 60 година и шест месеци живота;

- 2) у 2016. години, 61 годину живота;
- 3) у 2017. години, 61 годину и шест месеци живота;
- 4) у 2018. години, 62 године живота и тако даље.

Напомињемо да ће у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору само *изузетно* послодавац и запослени моћи да се споразумеју о наставку радног односа, а најдуже до навршења 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Овај изузетак треба користити само у циљу обезбеђивања стручног и континуираног обављања неопходних послова школе, односно само када је реч о лицу за које *није могуће* обезбедити замену одговарајућег нивоа стучности путем преузимања или путем конкурса.

**5. Радни однос на одређено време до преузимања запослених, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс**

Чланом 132. Закона о основама система образовања и васпитања уређен је радни однос на одређено време. У складу са чланом 132. став 1. тачка 2) наведеног закона, установа може да прими лице у радни однос на одређено време без конкурса, до преузимања запосленог, односно до избора кандидата по конкурс. Имајући у виду наведену норму, реч је о *упражњеном радном месту* које ће се поунити преузимањем или путем конкурса али су се због специфичности процеса образовања лица морала радно ангажовати на одређено време без конкурса. Моменат престанка оваквог радног односа је или потписивање споразума о преузимању запосленог или коначност одлуке о избору кандидата по конкурс. Да би се могло извршити преузимање запосленог, потребно је да надлежна школска управа има информацију о овим радним местима. Ова правила се могу сходно применити и у ситуацији када су лица примљена до завршетка школске године, у смислу члана 132. став 1. тачка 3) Закона. Уговори о раду морају бити усаглашени са наведеном законском нормом.

С поштовањем,

МИНИСТАР  
др Срђан Вербић

