

*Др Александар Антић, доцент
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
ORCID: 0000-0002-4117-9401*

*Прегледни научни рад
УДК: 349.2.37
DOI: 10.46793/UPSSXII.239A*

ПРЕУЗИМАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВАМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА*

Резиме

Преузимање запослених, као начин заснивања радног односа у нашем правном поретку, изворно је настало у службеничком систему. Међутим, након тога почело је да се уређује и у другим делатностима, па између осталих и у просвети. Преузимање у установама образовања и васпитања представља начин заснивања радног односа али и меру за решавање вишка запослених. Преузимање није могуће у свим установама образовања и васпитања, већ само у основним и средњим школама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе. Преузимање у основним и средњим школама нормирано је у начелу законом, док је детаљно поступак преузимања регулисан посебним колективним уговором.

Кључне речи: *преузимање запослених, преузимање запослених у основним и средњим школама, решавање вишка запослених, установе образовања и васпитања, основне и средње школе.*

1. Уводна разматрања

Преузимање запослених у установама образовања и васпитања, је начин за решавање вишка запослених који се по правилу појављује почетком нове школске године. Наиме, тада се у овим установама након примене критеријума, које одређује надлежно министарство, за одређивање броја запослених у свакој установи, утврђује да ли код послодавца постоји потреба за новим запошљавањем или за смањењем броја запослених.

* Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава Факултета.

У установама предшколског васпитања и образовања, преузимање запослених тренутно није спроводљиво, с обзиром на то да исто није прецизно уређено посебним колективним уговором или посебним законом. Стога произилази да је преузимање запослених, практично могуће у основним и средњим школама, с обзиром на то да је за ову активност послодавца предвиђен поступак у оквиру посебног колективног уговора. Због тога ћемо надаље, када говоримо о преузимању, анализирати исто у основним и средњим школама.

Преузимање запослених у основним и средњим школама, је поприлично оригинално уређено, с обзиром на то да раније у нашем правном систему, није постојао овај метод за решавање вишка запослених, уређен на овај начин. Преузимање од једног ка другом послодавцу, као начин заснивања радног односа, постоји код државних и локалних службеника, али код ових субјеката преузимање је изворно предвиђено као начин заснивања радног односа, а решавање вишка запослених на овај начин представља споредну компоненту преузимања.

Такође, преузимање запослених код државних и локалних службеника није тако детаљно уређено као преузимање запослених у основним и средњим школама. Штавише, преузимање као начин решавања вишка запослених у основним и средњим школама, се може користити као метод решавања вишка запослених и у осталим делатностима и код осталих послодаваца.

Запослени су најважнији фактор успеха образовних система (и сваке појединачне школе), а руковођење је посебно важан и осетљив задатак за директоре школа као непосредне руководиоце. Наиме, промена парадигме образовања, осим што пред наставнике ставља бројне задатке у професионалном погледу, подразумева и промењену, може се рећи врло комплексну улогу директора школа у свим доменима, који мора да се стара о положају и професионалном развоју својих запослених.¹

2. Преузимање запослених у установама образовања и васпитања као начин заснивања радног односа

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 временом², као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе. Овај поступак за заснивање радног односа у установама образовања и васпитања нормиран је чл. 152. Закона о основама система образовања и васпитања.

¹ Маринковић, Т., Тврдишић, Д., *Руковођење у функцији праћења и унапређења рада запослених у образовању*, Хоризонти менаџмента, бр. I(1)/2022, стр. 78.

² У даљем тексту: преузимање са листе.

Такође, запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе, која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса, а коју ори свакој школској управи образује министар.

Чланом 152. Закона о основама система образовања и васпитања³ нормирано је и да установе могу вршити узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%. Претходно наведеним чланом Закона одређено је и да када се не може засновати радни однос преузимањем са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом или узајамним преузимањем између установа радни однос у установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан Законом о запосленима у јавним службама⁴.

Из наведене одредбе Закона о основама система образовања и васпитања произилази да је преузимање предвиђено као примарни начин за заснивање радног односа. На идентичан начин је предвиђен и поступак за заснивање радног односа државних службеника у Закону о државним службеницима⁵ и запослених у јединицама локалне самоуправе и аутономним покрајинама у Закону о запосленима у аутономним покрајина и јединицама локалне самоуправе⁶. Наиме у поступку заснивања радног односа, преузимање има предност, како би се омогућила уштеда финансијских средстава послодавца тј. како се не би примали нови запослени на рад код послодавца ако за тим нема потребе, тј. ако се упражњена радна места могу попунити преузимањем.

Институт преузимања наведен у Закону о запосленима у јавним службама уноси одређене новине у функционисање преузимања запослених у основним и средњим школама. Одредбе Закона о запосленима у јавним службама, које се

³ Закон о основама система образовања и васпитања, Сл. гласник РС, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон, 6/2020, 129/2021 и 92/2023.

⁴ Закон о запосленима у јавним службама, Сл. гласник РС, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 и 123/2021.

⁵ Закон о државним службеницима, Сл. гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022.

⁶ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Сл. гласник РС, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон и 123/2021 - др. закон.

односе на преузимање запослених почеће да се примењују од првог јануара 2025. године. Њима је прописана могућност преузимања запослених из једне у другу јавну службу при чему није битно да ли баве истом делатношћу или не (нпр. преузимање запослених из здравствене установе у средњу школу). Међутим, напоменули бисмо поново да ће се преузимање на основу одредби овог Закона вршити тек онда када се радни однос у установи не може засновати преузимање са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом или узајамним преузимањем између установа образовања и васпитања.

Преузимање запослених као начин заснивања радног односа је предвиђено и у установама предшколског васпитања и образовања, Законом о основама система образовања и васпитања али је, као што смо већ навели, у пракси неспроводљиво пошто поступак преузимања није нормиран Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе⁷ нити посебним законом, тј. Законом о предшколском васпитању и образовању⁸ или било којим другим прописом. Такође, како је Законом о основама система образовања и васпитања прописано да се преузимање спроводи у установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, преузимање као начин заснивања радног односа није предвиђено у установама чији је оснивач физичко лице или правно лице чији оснивачи нису Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе. Заснивање радног односа у установама чији је оснивач физичко лице или правно лице чији оснивачи нису Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе врши се на основу одредби Закона о раду⁹. С обзиром на наведено, преузимање је могуће у основним и средњим школама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, а не у свим установама образовања и васпитања.

3. Преузимање запослених у основним и средњим школама са листе вишкова запослених

Преузимање запослених у основним и средњим школама са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и

⁷ Посебан колективни уговор за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, Сл. гласник РС, бр. 97/2020, 6/2023, 55/2023 и 88/2023.

⁸ Закон о предшколском васпитању и образовању, Сл. гласник РС, бр. 18/2010, 101/2017, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 10/2019, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 123/2021 - др. закон и 129/2021.

⁹ Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, дефинисано је чл. 153. Закона о основама система образовања и васпитања. Преузимање у овом случају има двоструку улогу. Оно представља правни основ за заснивање радног односа али и меру за решавање вишка запослених.

У школама се у претходној деценији, дешавају константне промене које утичу на положај запослених али и на образовни процес. Ове промене некада за своју последицу имају и стварање вишкова запослених, а индуковане спољашњим и унутрашњим разлозима. Спољни утицају на промене у школама могу долазити с међународног нивоа, од стране међународних организација (као што су Уједињене нације, *UNESCO*, *UNICEF*, Савет Европе и Европска унија), путем организација, које имају велики број земаља чланица те, које већ дуже време делују у подручју васпитно-образовне политике.¹⁰

Правила која се примењују на вишак запослених, с једне стране треба да заштите запослене од последица, које могу наступити поводом њиховог отпуштања, а са друге да омогуће заштиту тржишта рада у смислу да се овакво отпуштање, може дозволити само под крајње рестриктивним условима. Интерес је државе и послодавца да се запосленом који је вишак пружи одговарајућа правна заштита, која се огледа у томе да нема аутоматизма у престанку радног односа већ се мора обезбедити остваривање одређених права, мора се спровести поступак за утврђивање вишка запослених па се тек онда отказује уговор о раду.¹¹

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе. Запослени остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године. Док прима накнаду плате, запослени који се налази на листи вишкова запослени, је и даље у радном односу и остварује сва права по основу радног односа и то право на годишњи одмор, плаћено одсуство, привремену спреченост за рад и друга права која проистичу по основу рада у радном односу. Како запослени не одлази и долази са рада, нема право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Поред заштите од престанка радног односа, која је на знатном већем степену од оне предвиђене Законом о раду, запослени у основним и средњим школама уживају и право на новчану накнаду током своје нераспоређености, која је виша од оне које остварују током привремене спречености за рад. Ова накнада као и

¹⁰ Пажур, М., *Карактеристике демократске школске културе и демократског школског вођења у основним школама из учитељске перспективе*, Методички огледи, бр. 27(2)/2020, стр. 51-52.

¹¹ Брковић, Р., Урдаревић, Б., *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2023, стр. 181.

многа новчана примања на која имају права запослени, продукт су колективног преговарања и синдикалне борбе.¹²

Поводом недоумица које се појављују у пракси дефинисаћемо шта се према нашем мишљењу у чл. 153. Закона о основама система образовања и васпитања, сматра 15. септембром наредне школске године. Запослени за чијим је радом у потпуности престала потреба током школске 2023/2024. године, примера ради у току месеца августа 2024. године, има право да буде преузет са листе до 15. септембра 2025. године. Разлог је тај што је он постао нераспоређен за школску 2023/2024. годину, иако је решење којим је утврђено да је за његовим радом у потпуности престала потреба добио током августа 2024. године. Пошто за његовим радом није у потпуности престала потреба у школској 2024/2025. години он има право на преузимање до 15. септембра 2025. године, тј. 15. септембра наредне школске године.

Напоменули бисмо и да се у пракси дешава погрешно тумачење одредби чл. 206. Закона у смислу да запослени за чијим је радом у потпуности престала потреба има право на преузимање са листе до 31. децембра наредне школске године. Чланом 206. Закона прописано је да запосленом који је нераспоређен у смислу Закона, а није преузет са листе до 1. децембра 2017. године, радни однос престаје до 31. децембра 2017. године. Претходно наведено правило, везано за преузимање запослених са листе, важило је само за 2017. годину.

Запосленом који није преузет са листе до 15. септембра наредне школске године, престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом. Запосленом, који без оправданих разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину. Износ отпремнине није предвиђен Законом о основама система образовања и васпитања. Имајући то у виду, послодавац је у обавези да примени одредбе Закона о раду, којим је нормиран износ отпремнине у случају престанка радног односа због престанка потребе за радом запосленог. Чланом 158. ст. 2. Закона о раду, одређено је да се висина отпремнине у случају престанка радног односа због престанка потребе за радом запослених, утврђује општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Чланом 39. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, одређено је да запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом. Из наведеног произилази да се приликом одређивања отпремнине у овом случају примењује чл. 158. ст. 2. Закона о раду, тј. да запослени има право на отпремнину у висини збира трећине

¹² Buckman, D. G., Tran, H., Young, I. P., *Does collective bargaining influence the pay satisfaction of elementary school teachers?* AASA Journal of Scholarship and Practice, No. 13(1)/2016, pp. 40-41.

зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. Како се у смислу чл. 2. овог уговора послодавцем сматра основна и средња школа чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, произилази да се отпремнина исплаћује за навршене године рада у радном односу у овим установама.

Запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба. Претходно наведена група запослених, нема право за разлику од запослених за чијим је радом у потпуности престала потреба на накнаду док се налази на листи за преузимање али њима не може престати радни однос уколико не буду преузети до 15. септембра наредне школске године.

Посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе. При свакој школској управи министар образује радну подгрупу која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса.

Правилником о раду Посебне радне групе и радних подгрупа за праћење и контролу преузимања запослених са листе¹³, прописују се ближи услови за рад Посебне радне групе и радних подгрупа, за праћење и контролу преузимања запослених 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 преузимање запослених који су у радном односу на неодређено време са пуним радним временом. Посебну радну групу образује министар надлежан за послове образовања, у тренутку писања овог рада министар просвете. Посебна радна група има непаран број чланова, који се именују из реда запослених у министарству надлежном за послове образовања (у даљем тексту: Министарство) и из реда чланова репрезентативних синдиката у образовању и васпитању. Задаци Посебне радне групе су да: 1) прати и контролише преузимање са листе запослених за чијим радом је у потпуности престала потреба, листе запослених за чијим је радом делимично престала потреба и листе запослених који су засновали радни однос са непуним радним, у складу са одредбама Закона о основама система образовања и васпитања, Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и другим релевантним прописима; 2) даје мишљење о оправданости разлога одбијања за преузимање са Листе; 3) обавља друге потребне активности од значаја за праћење и контролу преузимања са Листе.

¹³ Правилник о раду Посебне радне групе и радних подгрупа за праћење и контролу преузимања запослених са листе, Сл. гласник РС, бр. 66/2018.

Установа је у обавези да Министарству достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса¹⁴, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

4. Преузимање запослених са листе у Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика

Преузимање са листе запослених у основним и средњим школама уређено је чл. 5-7. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика¹⁵.

Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директори установа достављају надлежној школској управи: 1) Листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду; 2) Листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду; 3) Листу слободних радних места. Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на ове листе.

Наведене листе осим послодавца потписују овлашћени представници репрезентативних синдиката школе. Уколико листе нису потписане од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено. На овај начин је уведена одређена контрола састављена листа, тј. омогућено је репрезентативним синдикатима да контролишу формирање листа од стране директора.

Ове листе представљају поприлично оригиналан начин за решавање вишка запослених, који се примењује у готово неизмењеном облику почев од марта 2025. године, од када се Уговор примењује. Њима се не решава само проблем везан за запослене за чијим је радом престала потреба, већ и за запослене који немају пуну норму рада, тј. који су засновали радни однос са непуним радним временом.

Преузимање запослени се врши следећим редоследом:

1) На основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, са територије општине, града, надлежне школске управе и других школских управа.

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;

¹⁴ Одлуке о расписивању конкурса, објављују се на сајту: <https://dositej.mpn.gov.rs/public/konkursi/>.

¹⁵ У даљем тексту Уговор.

4) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама.

Редослед преузимања је формиран тако да се предност приликом заснивања радног односа, даје запосленима за чијим је радом у потпуности престала потреба, а потом онима за чијим је радом делимично престала потреба и на крају, онима су засновали радни однос са непуним радним временом. Овакав редослед попуњавања радних места путем преузимања, говори нам да је интенција уговорних страна била заштита запослених који се већ налазе у образовном систему, а међу њима посебно оних који су тренутно у потпуности остали без посла.

Такође, скренули бисмо пажњу на то да са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом може бити преузет запослени ради обављања послова за које поседује одговарајуће образовања иако није засновао радни однос ради обављања посла ради кога се преузима већ ради обављања другог посла. Примера ради, запослени је засновао радни однос као секретар установе и налази се на листи вишкова, а преузима се ради обављања послова наставника правне групе предмета). Услов за претходно наведено поступање је да на листи запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом нема лица која су засновала радни однос на пословима за које се преузима, у нашем примеру наставника правне групе предмета.¹⁶

¹⁶ У прилог претходно наведеном ставу навели бисмо неколико Одлука Комисије за тумачење посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика са седнице одржане 15.10.2015. године: „Када установа прогласи одређеног запосленог за радником за чијим радом је престала потреба, има обавезу да овог запосленог пријави надлежној школској управи ради омогућавања остваривања његовог права на преузимање. Чињеница да је одређено лице проглашено за радником за чијим радом је престала потреба, а да је пре тога обављао одређене послове, у овом случају послове административно-финансијског радника, не представља препреку да исти буде преузет у другу школу као наставник музичког васпитања, ако испуњава услове за то радно место и ако се налази на листама запослених не налазе запослени који су засновали радни однос на пословима музичког васпитања.”

"Преузимање запослених спроводи се на основу чл. 5. и 6. Посебног колективног уговора. По правилу се везује за листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба. Преузимање на основу члана 6. Посебног колективног уговора могуће је тек ако није могуће извршити преузимање по члану 5. Посебног колективног уговора.

Не представља препреку да запослени који је радио као медиотекар буде преузет као наставник географије, ако испуњава услове за то радно место и ако на листама запослених се не налази запослени који су радни однос засновали на радном месту наставника географије.“

Школска управа редовно ажурира листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом током године, на основу података које достављају директори установа. Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност радне подгрупе, која контролише преузимање, а која је образована при свакој школској управи.

Систем преузимања који је заснован на Закону о основама система образовања и васпитања и Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, посматра све основне и средње школе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, као јединствену целину. Имајући у виду одредбе Уговора, произилази да је послодавац запосленог не основна или средња школа, већ просветни систем у коме обављају свој рад. На овај начин су права запослених који се налазе на листама додатно заштићена и престанак радног односа, заиста постаје последња опција у случају да за радом запосленог, делимично или у потпуности престане потреба.

На положај запослених у школама у великој мери утичу синдикати, јер од њихове величине и организованости зависи и обим заштите права запослених.¹⁷ Права која имају запослени у школама, а која су продукт синдикалне борбе, један су од елемената који је битан за њихово задовољство послом који обављају.¹⁸

У случају преузимања запосленог са листе за чијим је радом у потпуности престала потреба, преузимање се врши на основу споразума о преузимању, који закључују стари послодавац, нови послодавац и запослени. На основу овог споразума, код старог послодавца запосленом би радни однос престао на основу споразума о престанку радног односа, а код новог послодавца би радни однос био заснован уговором о раду на неодређено време. Уколико се запослени који се преузима, преузима са листе како би се вратио у потпуности или делимично на рад код старог послодавца код кога је раније дошло до престанка потребе за његовим радом у потпуности или делимично, онда се не закључује споразум о преузимању, већ се доноси решење о преузимању, а послови које ће обављати на основу преузимања, одређују се анексом уговора о раду.

Када се преузима запослени за чијим је радом делимично престала потреба, код новог послодавца се преузима на основу споразума о преузимању, који потписују стари, нови послодавац и запослени. Код старог послодавца му престаје радни однос на основу споразума о престанку радног односа, ако је у

¹⁷ Hipp, L., Givan, R. K., *What do unions do? A cross National reexamination of the relationship between unionization and job satisfaction*. Social Force, No. 94(1)/2015, pp. 356-357.

¹⁸ Buckman, D., *Job Satisfaction: A Study of the Relationship between Right-To-Work Policy and Public School Teachers' Perceptions*, Education Leadership Review, Vol. 18, No. 1–December, 2017, pp. 55-56.

потпуности престао са радом код старог послодавца. Међутим, ако му је остао макар део норме код старог послодавца овај споразум се не закључује. Код новог послодавца заснива радни однос уговором о раду на неодређено време, након што се донесе решење о преузимању, а код старог послодавца му остаје уговор о раду на неодређено време, који се мења анексом у коме се прецизира у ком проценту му је норма смањена због преузимања са листе вишкова на основу кога је засновао радни однос код новог послодавца.

Када се запослени преузима са листе запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, доноси се решење о преузимању и проценат његовог радног ангажовања повећава се анексом уговора о раду, ако се преузима код послодавца код кога се налази на раду са непуним радним временом. Ако се запослени преузима код послодавца код кога није засновао радни однос са непуним радним временом, доноси се решење о преузимању и он заснива радни однос уговором о раду на неодређено време.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова за пријем у радни однос, тј. да се упражњено радно место не може попунити преузимањем, већ је потребно исто попунити заснивањем радног односа са новим запосленим. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција. Рок за давање мишљења је пет дана од дана пријема захтева.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 25 августа. Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос. Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос у року од пет дана.

5. Закључак

Преузимање запослених у установама образовања и васпитања, начелно је уређено Законом о основама система образовања и васпитања, а детаљније Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. На основу одредби прописа које смо навели, преузимање је могуће у основним и средњим школама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локална самоуправе, док није у основним и средњим школама чији је оснивач физичко лице и друга правна лица као ни у установама предшколског васпитања и образовања.

Преузимање, представља начин заснивања радног односа у основној и средњој школи али и меру за решавање вишка запослених. Такође, путем преузимање се омогућава да запослени који су засновали радни односа са непуним радним временом, допуне радно време до пуног радног времена.

Запослени за чијим радом је престала потреба, остају у радном односу до 15. септембра наредне школске године и примају новчану накнаду док се

налазе на листи која износи 65% плате. До тог датума, они су у радном односу и остварују сва права из радног односа. Уколико не буду преузети до тог датума престаје им радни однос. Запослени за чијим је радом делимично престала потреба и запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом, имају само право на преузимање не и право на новчану накнаду током периода док се налази на листи за преузимање, али уколико не буду преузети до 15 септембра наредне школске године, неће им престати радни однос.

Чланом 62. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, одређено је да тумачење овог уговора врши комисија. Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник министарства надлежног за послове образовања, министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове финансија и министарства надлежног за послове државне управе. Комисија свој рад уређује пословником.

Ова Комисија је изузетно значајна за тумачење норми око чије садржине не постоји сагласност између послодавца, запослених и синдиката. Мишљења ове Комисије су можемо рећи обавезујућа за све на које се Уговор примењује. На неке одлуке Комисије за тумачење Уговора, позвали смо се и у овом раду. Међутим, проблем са овим одлукама огледа се у томе што нове нису донете од краја 2015. године. Од тога датума наведена Комисија не заузима ставове везане за тумачење спорних норми Уговора, упркос захтевима за тумачење који су јој редовно слати, а што ствара много проблема у примени Уговора. Потребно је да ова Комисија што пре настави са радом.

*Aleksandar Antić, Ph.D., Assistant Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

TAKING OVER EMPLOYEES IN EDUCATION AND UPBRINGING INSTITUTIONS

Summary

Taking over employees, as a way of establishing an employment relationship in our legal system, originally arose in the civil service system. However, after that, it started to be regulated in other activities, including education. Taking over employees in education and upbringing institutions is a way of establishing an employment relationship, but also a measure to solve the redundancy of employees. Taking over employees is impossible in all education and upbringing institutions, but only in primary and secondary schools founded by the Republic of Serbia, an autonomous

province and local self-government unit. Taking over employees in primary and secondary schools is generally regulated by law, while a separate collective agreement regulates the admission procedure in detail.

Key words: *taking over employees, taking over employees in primary and secondary schools, dealing with redundant employees, educational and upbringing institutions, primary and secondary schools.*

Литература

- Брковић, Р., Урдаревић, Б., *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2023.
- Маринковић, Т., Тврдишић, Д., *Руковођење у функцији праћења и унапређења рада запослених у образовању*, Хоризонти менаџмента, 2022, I(1).
- Buckman, D., *Job Satisfaction: A Study of the Relationship between Right-To-Work Policy and Public School Teachers, Perceptions*, Education Leadership Review, Vol. 18, No. 1–December, 2017.
- Buckman, D. G., Tran, H., Young, I. P., *Does collective bargaining influence the pay satisfaction of elementary school teachers?* AASA Journal of Scholarship and Practice, 13(1), 2016.
- Hipp, L., Givan, R. K., *What do unions do? A cross National reexamination of the relationship between unionization and job satisfaction*, Social Force, 94(1), 2015.
- Пажур, М., *Карактеристике демократске школске културе и демократског школског вођења у основним школама из учитељске перспективе*, Методички огледи, бр. 27(2020)2.
- Закон о основама система образовања и васпитања, Сл. гласник РС, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон, 6/2020, 129/2021 и 92/2023.
- Закон о запосленима у јавним службама, Сл. гласник РС, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 и 123/2021.
- Закон о државним службеницима, Сл. гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022.
- Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Сл. гласник РС, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон и 123/2021 - др. закон.
- Закон о предшколском васпитању и образовању, Сл. гласник РС, бр. 18/2010, 101/2017, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 10/2019, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 123/2021 - др. закон и 129/2021.
- Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.
- Правилник о раду Посебне радне групе и радних подгрупа за праћење и контролу преузимања запослених са листе, Сл. гласник РС, бр. 66/2018.

Посебан колективни уговор за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе Сл. гласник РС, бр. 97/2020, 6/2023, 55/2023 и 88/2023.

<https://dositej.mpn.gov.rs/public/konkursi/>.