

## УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ У ШКОЛИ

**Питање:** Да ли је примена критеријума за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба у школи увек обавезна?

**Одговор:** Примена критеријума из члана 34. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, број 21/15) по правилу је обавезна приликом утврђивања запослених за чијим је радом престала потреба у школи. Међутим, постоје три случаја у којима је утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба могуће без позивања на био какве критеријуме.

Први случај настаје укидањем школе или формирањем једне школе од две или више других школа, када сви запослени у том школама могу остати нераспоређени, чиме примена критеријума постаје непотребна.

Други случај јавља се када на радном месту одређене врсте престаје потреба за радом свих извршилаца, односно када се то радно место укида. Тада сви запослени на том радном месту, ако се не могу распоредити на друге послове остају нераспоређени.

Трећи случај у ком се не би примењивали критеријуми настаје када остаје потреба да на одређеном радном месту ради извршилац, али је тај број мањи од постојећег броја извршилаца, а број запослених који нису заштићени од стицања статуса нераспоређеног поклапа се са бројем запослених који, због смањења броја извршилаца и немогућности да се распореде на друге послове, треба да остану нераспоређени. На пример, од три запослена на неком радном месту два су заштићена од стицања статуса нераспоређених, док трећи не ужива такву заштиту, а број потребних извршилаца смањен је са три на два. Директор ће решењем утврдити да је остао нераспоређен запослени који не ужива заштиту од стицања таквог својства, без позивања на критеријуме.<sup>1</sup>

Из напред наведене законске одредбе, а имајући у виду члан 92. и члан 93. став 1. Закона о државним службеницима, произлази закључак да премештај намештеника унутар истог државног органа може бити трајан или привремен. Трајни премештај је чешћи и редовнији од привременог. До оваквог премештаја долази ако то налажу организација или рационализација послова или други оправдани разлози. Ови разлози треба да буду наведени у решењу о премештају намештеника. Да би намештеник могао бити трајно премештен на друго радно место у државном органу, морају бити кумулативно испуњени следећи услови: 1) да то налаже одређени оправдан разлог (организација или рационализација послова у државном органу и др.) и 2) да намештеник испуњава услове за

---

<sup>1</sup> Одредба члана 60. став 1. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика неке запослене штити, између осталог, и од стицања својства запосленог за чијим је радом престала потреба. То су:

- 1) председник синдикалне организације,
- 2) председник синдикалне подружнице,
- 3) синдикални повереник,
- 4) чланови органа синдиката,
- 5) председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора синдиката.

Ова заштита траје за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом.

рад на том радном месту. До привременог премештаја намештеника на друго одговарајуће радно место у истом државном органу може доћи због 1) замене одсутног намештеника или 2) повећаног обима посла у државном органу. Као што се види, овакав премештај намештеника не произлази из потребе организације или рационализације послова у државном органу, нити других редовних потреба овог органа (какав је случај са трајним премештајем), већ је последица одређених посебних околности (одсутност намештеника и повећан обим посла). Привремени премештај траје онолико времена колико траје разлог због којег је до њега дошло, с тим да може трајати најдуже годину дана. Према томе, уколико пре истека наведеног времена престане разлог премештаја, престаје и рад намештеника на радном месту на које је премештен. Ако, пак, такав разлог не престане у овом периоду, са истеком времена од годину дана аутоматски долази до престанка премештаја. Намештеник који је привремено премештен на друго радно место унутар истог државног органа задржава сва права на свом радном месту.

Намештеник може да буде привремено премештен на одговарајуће радно место у други државни орган ако је дошло до повећања обима посла у овом органу. Повећан обим посла треба да буде такав да га немогу обавити запослени у том државном органу, због чега је неопходно ангажовање намештеника из другог државног органа. За време трајања овог премештаја намештеник остварује сва права из радног односа у државном органу из кога је премештен. До привременог премештаја намештеника у други државни орган долази на основу споразума који закључују руководиоци тих органа. Споразум мора имати писмену форму, а сматра се закљученим када га потпишу поменути руководиоци. Закључивање овог споразума врши се без сагласности намештеника, што је сасвим логично, јер би захтевање те сагласности могло онемогућити извршење повећаног обима посла у другом државном органу. После закључивања поменутог споразума руководилац државног органа из кога се намештеник премешта доноси решење о премештају. Трајање привременог премештаја у други државни орган ограничено је на најдуже шест месеци, с тим што се изузетно може продужити још до шест месеци. После протока времена премештаја намештеник има право да се врати на своје радно место. Са враћањем на рад у матични државни орган намештеник наставља да у овом органу остварује сва права и врши све дужности из радног односа као да привременог премештај у други државни орган није ни било.

Решење руководиоца државног органа о премештају намештеника замењује, по сили закона, одговарајуће одредбе уговора о раду. Ако намештеник одбије премештај, отказује му се уговор о раду.

Посебно треба истаћи да намештеници, за разлику од државних службеника, у случају промене унутрашњег уређења државних органа или промене уређења система државних органа не стичу статус нераспоређених, а тиме ни право да по том основу примају накнаду плате у одређеном временском периоду предвиђеном законом.