



Република Србија
ОСНОВНА ШКОЛА „КРАЉ ПЕТАР I“

Ниш, Војводе Путника бр. 1

Број: 610-447/25-2025-04

Датум: 26.5. 2025.године

На основу члана 99 став 1 тачка 1), члана 119 став 1 тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник Републике Србије“, број: 88/2017, 27/18-др. закон, 10/2019, 6/2020, 129/21, 92/2023, 19/2025 - у даљем тексту: Закон), члана 3. став 2. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 УС, 113/2017, 95/2018-аутентично тумачење у даљем тексту: Закон о раду), Закона о основном образовању и васпитању („Службени гласник Републике Србије“ , број 55/2013, 101/2017, 27/2018-др.закон, 10/2019, 129/2021, 92/2023, 10/2025), Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник Републике Србије", бр. 21/2015, 92/2020, 123/2022, 13/2025 - у даљем тексту: Посебан колективни уговор), члана 32. став 1. тачка 1), члана 70. став 1. тачка 1) и 482. Статута Основне школе „Краљ Петар I“, Ниш (дел. бр. 610-336/4-2024-04 од 18.04.2024. године, Школски одбор Основне школе „Краљ Петар I“, Ниш, дана 26.05.2025. године, донео је

ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „КРАЉ ПЕТАР I“, НИШ

Члан 1.

Члан 13. Правилника о раду (дел. бр. 610-1542/2022-04 од 13.12.2022. године – у даљем тексту: Правилник) Основне школе „Краљ Петар I“, Ниш (у даљем тексту: Школа), мења се и гласи:

„Пријем у радни однос у Школи 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 временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања запосленог који није на листи.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом остварује право да буде преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора Школе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона.

Школа може вршити и 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%.“

Члан 2.

У члану 14. Правилника додаје се став 2. који гласи:

„Одредбе члана 13. и 14. став 1. примењују се на наставнике верске наставе уз сагласност надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице.“

Члан 3.

Члан 15. Правилника мења се и гласи:

„Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директори Школа 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, као и запослени који је добио отказ уговора о раду, не пријављује се на листе запослених из става 1. овог члана.

Наведене листе осим директора 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.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката обавештавају радну подгрупу о разлозима због којих нису потписали листе.

Пре почетка школске године, радне подгрупе при надлежним школским управама утврђују листу из става 1. овог члана.”

Члан 4.

Члан 16. Правилника мења се и гласи:

„Преузимање се врши следећим редоследом:

1) Преузимањем запослених са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, општине, града, школске управе, суседних школских управа, осталих школских управа;

2) Допуном до пуног радног времена запосленима који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;

3) Преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе ради допуне радног времена;

4) Преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама ради допуне радног времена;

5) Преузимањем запослених који су у радном односу на неодређено време, са пуним радним временом иако се не налазе на листама запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом. Радне подгрупе, на захтев запосленог, а након или истовременог решавања статуса/ангажовања запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним временом, доносе одлуке да се изврши преузимање у смислу "укрупњавања норми" и максималног ангажовања на једном радном месту у складу са важећим прописима, водећи рачуна о смањењу путних трошкова, специфичној породичној ситуацији и слично, уз обавезно образложење оправданости, следећим редоследом:

(1) Укупњавање норме у школи у којој постоји упражњено радно место, а запослени који ради у више школа је запослен и у истој;

(2) Када постоји сагласност запослених о узајамном преласку из једне у другу школу, на истим радним местима;

(3) Када се упразни радно место и запослени који ради у више школа поднесе захтев за укрупњавање норме у проценту у коме је засновао радни однос.

Школа је дужна да изврши преузимање запосленог на основу одлуке радне подгрупе.

По извршеном преузимању Школа је дужна да радну подгрупу обавести у року од два дана.

У случају неизвршеног преузимања радна подгрупа обавештава инспекцију.

На одлуке радне подгрупе може се уложити приговор радној групи за праћење ангажовања запослених у установама образовања и васпитања у року од три дана од пријема одлуке. Рок за давање мишљења је 15 радних дана од пријема захтева.

Одредбе овог члана примењују се на наставнике верске наставе.“

Члан 5.

У члану 20. став 3. Правилника уместо „пет дана“ уписује се „пет радних дана“.

Члан 6.

После члана 21. Правилника додаје се члан 21а. који гласи:

„На конкурс за пријем у радни однос на неодређено време за извођење верске наставе може да учествује лице које се налази на листи наставника верске наставе и које испуњава услове из члана 139. и члана 140. став 1. Закона.

Листу наставника верске наставе, на предлог традиционалних цркава и верских заједница, утврђује министар.“

Члан 7.

У члану 34. став 2. Правилника тачка на крају реченице замењује се запетом и додаје се текст:

„и сагласност надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице којој припада за извођење верске наставе у Школи - за пријем на послове наставника верске наставе.“

Члан 8.

Члан 35. Правилника мења се и гласи:

„Радни однос на одређено време у Школи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

Школа може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

Изузетно, Школа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата - када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

4) ради извођења верске наставе.

Наставника верске наставе упућује у Школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе.

За извођење верске наставе наставник са Школом у коју је упућен закључује уговор о раду до истека текуће школске године, односно до повратка одсутног наставника.

У поступку избора педагошког асистента, односно андрагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента Школа са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

Радни однос на одређено време наставника верске наставе престаје пре истека времена на које је заснован ако надлежни орган традиционалне цркве или верске заједнице повуче сагласност за извођење верске наставе из разлога наведених у члану 139. став 3. Закона.“

Члан 9.

У члану 43. став 3. Правилника речи „наставника или стручног сарадника који има лиценцу“ замењују се речју „ментора.“

У члану 43. Правилника после става 4. додају се ставови 5. и 6. који гласе:

„Ако се уговор из става 1. овог члана закључује ради припреме за извођење верске наставе, приправник - стажиста мора имати сагласност надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице којој припада за закључење уговора.

Уговор о стручном усавршавању приправника - стажисте из става 5. овог члана престаје пре истека времена на које је закључен ако надлежни орган традиционалне цркве или верске заједнице повуче сагласност дату на тај уговор из разлога наведених у члану 139. став 3. Закона.“

Члан 10.

У члану 49. став 1. Правилника на крају текста тачка се замењује запетом и додаје се текст: „односно буџету Републике Србије“.

Члан 11.

У члану 63. став 1. Правилника на крају текста тачка се замењује запетом и додаје се текст: „односно буџету Републике Србије“.

Члан 12.

У члану 67. Правилника после става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Облике стручног усавршавања, програме сталног стручног усавршавања, садржај портфолија, начин организовања и друга питања од значаја за стручно усавршавање наставника верске наставе министар прописује на предлог органа надлежног за послове односа са црквама и верским заједницама, по прибављеном мишљењу традиционалних цркава и верских заједница и Завода за унапређивање образовања и васпитања.“

Члан 13.

У члану 73. став 1. тачка 4) Правилника уместо „до пет радних дана“ уписује се „до три радна дана“.

Члан 14.

У члану 75. став 1. Правилника тачка 1) мења се и гласи:

„1) 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим облицима рада (допунска и додатна настава, индивидуални, припремни рад и други) у складу са планом наставе и учења“.

Члан 15.

Члан 81. Правилника мења се и гласи:

„Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) склапања брака - 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета - 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
- 5) усвајања детета - 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 12а) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана,
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 73/18, 27/18 - др. закон, 67/19, 6/20 - др. закони, 11/21 - аутентично тумачење, 67/21, 67/21 - др. закон и 76/23) до пет дана,
- 16) вантелесне оплодње или инсеминације - три радна дана;
- 17) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства - један радни дан,
- 18) смрт пријатеља-један радни дан,
- 19) тежа болест крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства - један радни дан,

20) обављање приватног посла (прибављање докумената, лекарске интервенције, учешће на семинарима који нису у оквиру редовног стручног усавршавања и у другим ситуацијама које нису предвиђене тачкама од 1) до 18) овог члана Правилника) - 2 радна дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

2) три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Запослени може да остварује право на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.“

Члан 16.

У члану 82. Правилника став 1. се брише.

Досадашњи став 2. постаје став 1.

Члан 17.

У члану 85. Правилника став 1. тачка 2) мења се и гласи:

„завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 73/18, 27/18 - др. закон, 67/19, 6/20 - др. закони, 11/21 - аутентично тумачење, 67/21, 67/21 - др. закон и 76/23) до 6 месеци;“.

Члан 18.

У члану 114. Правилника после става 1. додају се ставови 2. и 3. који гласе:

„Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад, у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад проузрокована малигним обољењем.

Исплата накнаде плате из става 2. овог члана врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%), а из средстава Школе, за преостали износ до висине од 100% основа за исплату накнаде“.

Члан 19.

Члан 120. Правилника мења се и гласи:

„Директор је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом у Школи у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Право из става 1. овог члана припада члану репрезентативног синдиката потписника овог уговора у складу са општим актом репрезентативног синдиката.

Запосленима који не припадају репрезентативним синдикатима потписницима овог уговора припада право из става 1. овог члана у складу са законом.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.“

Члан 20.

Члан 121. Правилника мења се и гласи:

„Директор је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
6) поступка вантелесне оплодње;
7) помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице; у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;

8) рођења или усвојења детета запосленог - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС;

9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно. Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог из става 1. тачка 1) овог члана, није условљена одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2) и 5) овог члана остварује се у складу са правилником о медицинско техничким помагалима и признаје се уколико право на медицинско техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2) и 5) овог члана признаје се на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1) и тач. 3) и 4) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеним у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС, једном у календарској години под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код органа надлежног за здравствено осигурање, покрајинске и локалне власти.

У случају да су оба родитеља запослена у установи, право из става 1. тачка 8) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2) и 5) и за штету из става 1. тачка 9) овог члана, остварује један запослени.“

Члан 21.

У члану 122. Правилника ставови 4. и 5 мењају се и гласе:

„Висина јубиларне награде за чланове репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у складу са општим актом репрезентативног синдиката износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу,
- 4) две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу,
- 5) две и по просечне плате - за 40 година рада проведених у радном односу.

Запослени који нису чланови репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, имају право на јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе наведене у ставу 4. тач. 1)-5).

Просечна плата из ст. 3. и 4. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном

месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.“

Члан 22.

Члан 139. Правилника мења се и гласи:

„Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, Правилником о раду Школе или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.“

Члан 23.

Члан 239. Правилника мења се и гласи:

„Директор је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби Школе:

- 1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Директор је дужан да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.“

Председник Школског одбора

Измене и допуне Правилника о раду Основне школе „Краљ Петар I“, Ниш евидентирани су под деловодним бројем 610-447/25-2025-04 ОД 26. 05. 2025. године, објављене на огласној табли Школе дана 26.05.2025. године, а ступају је на снагу дана 02.06.2025. године.

Секретар Школе
