

На основу члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013), члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/17 - даље: Закон) и члана 88 став 1 тачка 1 Статута ОШ "Светозар Милетић" (дел.бр 198 од 09.03.2018) Врбас, Школски одбор је донео:

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ОСНОВНЕ ШКОЛЕ "СВЕТОЗАР МИЛЕТИЋ" ВРБАС

Основне одредбе

Члан 1

Правилником о раду (даље: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених по основу рада и радног односа у Основној школи "Светозар Милетић" у Врбасу (даље: Школа), поступак измене и допуне овог правилника, као и сва друга питања од значаја за остваривање и обезбеђивање права запослених.

Члан 2

Правилник се доноси на неодређено време, примењује се на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени позитивним прописима.

Члан 3

На права, обавезе и одговорности запослених у Школи које нису уређене овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, важећег посебног колективног уговора за запослене у школама, Закона и важећих подзаконских аката донетих на основу овог и посебних закона, као и других прописа којима се уређује област рада и запошљавања, финансијско пословање школе и обрачун и исплата плата запослених у школама.

Члан 4

Директор Школе решењем или одлуком одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом или Посебним колективним уговором закљученим за запослене у основним, средњим школама и домовима ученика, није другачије одређено.

Члан 5

Директор школе дужан је да запосленог пре ступања на рад упозна са условима и организацијом рада, правима и обавезама које проистичу из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

Радни односи

Заснивање радног односа

Члан 6

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Школе.

Радни однос у Школи се може засновати закључивањем споразума о преузимању запосленог из друге установе или доношењем коначне одлуке конкурсне комисије о избору кандидата по расписаном конкурсном и закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом.

Члан 7

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 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 или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити 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 установе и радне подгрупе из члана 153 став 7 Закона о основама система образовања и васпитања.

Установе могу извршити и међусобно 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 8

Закључивањем споразума о преузимању може се засновати радни однос на неодређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 9

Уколико се нису стекли услови прописани законом за пријем у радни однос преузимањем, радни однос у установи се може засновати на основу конкурса на неодређено или одређено време у складу са законом или преузимањем из друге

јавне службе на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Члан 9а

Пре расписивања конкурса, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Школе, а синдикат је у обавези да мишљење достави директору у року од 7 дана од дана пријема захтева.

Мишљење синдиката представља став о томе да ли су пре расписивања конкурса у поступку пријема кандидата поштоване одредбе закона и посебног колективног уговора које се односе на преузимање са листе формиране у Школској управи.

У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар просвете.

Члан 9б

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту Школа пријављује надлежној организацији за запошљавање.

Зависно од потреба Школе и организације рада утврђене годишњим планом рада Школе и актом о организацији и систематизацији послова, радни однос путем конкурса се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 10

Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства а потребну документацију ,заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају установи, у року од 8 дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријавни формулар , кандидати подносе и документа којима доказују да имају одговарајуће образовање и држављанство Републике Србије.

Пре закључења уговора о раду, изабрани кандидат је у обавези да поднесе доказ да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима, а доказ да није осуђиван, прописан Законом, прибавља кандидат као саставни део пријаве на конкурс..

Уколико је законом или актом о организацији и систематизацији послова прописано испуњавање још неког од посебних услова за заснивање радног односа, кандидат је у обавези да приликом подношења пријавног формулара на конкурс Школи поднесе доказ о испуњавању тих услова (познавање језика националне мањине, да је на листи наставника верске наставе и сл.).

Члан 11

У поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника директор именује конкурсну комисију која бира ужи круг кандидата које упућује на претходну психолошку процену способности за рад са децом и ученицима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава.

Психолошку процену способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

У року од осам дана од дана добијања резултата провере конкурсна комисија доноси одлуку о избору наставника, васпитача и стручног сарадника.

Члан 12

Конкурсна комисија може одлучити да не изабере ниједног кандидата, у ком случају се расписује нови конкурс у року од осам дана.

Члан 13

Кандидат незадовољан одлуком о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору у року од осам дана од дана достављања решења о избору кандидата.

Директор о жалби одлучује у року од осам дана од дана подношења.

Решење о избору кандидата оглашава се на званичној интернет страници Министарства када постане коначно.

Члан 14

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад у року који му је одлуком конкурсне комисије одређен, сматра се да је одустао од запослења, сем у случају да је из оправданих разлога спречен да ступи на рад, или уколико се директор и запослени другачије не договоре.

Уколико кандидат који је изабран одлуком конкурсне комисије не ступи на рад и одустане од запослења, конкурсна комисија може одлучити да изабере другог кандидата са листе пријављених кандидата који испуњавају услове радног места.

Члан 15

Запослени у току радног односа остварује права прописана законом и у обавези је да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, поштује организацију рада и пословања у школи и захтеве и правила Школе у вези са испуњавањем радних обавеза.

Статутом Школе и актом којим се уређује дисциплинска одговорност запослених, утврђене су лакше повреде радних обавеза, дисциплински поступак и мере које се могу изрећи за лакше и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописаних законом, као и материјална одговорност запосленог за штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 16

Приправник је лице које први пут у својству наставника ,васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу ,односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

Актом о организацији и систематизацији послова одређују се радна места, односно послови које може обављати приправник.

Члан 17

Запосленима који обављају финансијске и рачуноводствене послове евентуална обавеза полагања стручног испита одређује се у складу са прописима којима се уређује финансијско пословање установа.

Члан 18

Послове наставника, васпитача и стручног сарадника у Школи може да обавља и приправник - стажиста, са којим се не заснива радни однос, већ се закључује уговор о стажирању у трајању од најмање годину, а најдуже две године, у складу са законом.

Члан 19

Уговором о раду може се предвидети пробни рад за послове наставника, васпитача и стручног сарадника који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време, а изузетно и на одређено време.

Пробни рад обавља се у складу са законом којим се уређује рад.

Радно време

Члан 20

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику на почетку сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом на основу програма образовања и васпитања ,годишњег плана рада и

поделе часова за извођење обавезних предмета и изборних програма и активности ускладу са планом и програмом наставе и учења,

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом, а наставник, васпитач и стручни сарадник који је остао у потпуности без часова, односно који је нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе недељно из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и овај рад се не сматра преко пуне норме часова.

Наставнику који нема пуну норму часова распоређивање часова из претходног става сматра се допуном норме.

Члан 21

Актом о организацији и систематизацији послова у Школи утврђују се послови на којима се рад обавља са непуним радним временом.

Запосленом који ради са непуним радним временом има права и обавезе као да ради са пуним радним временом, осим права на плату, која му припада сразмерно радном времену.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак до пуног радног времена да заснује радни однос у другој школи, или код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 22

Запослени је дужан, на основу решења директора, да ради дуже од пуног радног времена, у случајевима предвиђеним законом и посебним колективним уговором али не дуже од четири сата дневно, односно осам сати недељно.

По основу прековременог рада запослени има право на увећану плату, на основу налога директора, у складу са законом.

Одмори и одсуства

Одмори

Члан 23

Запослени има право на коришћење одмора у току дневног рада у трајању од 30 минута и не може га користити у прва два сата након почетка, нити последња два

сата пре завршетка радног времена, а за наставно особље у току непосредног образовно-васпитног рада.

Директор утврђује распоред коришћења одмора у току дневног рада запослених.

Члан 24

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 25

Запослени стиче право на годишњи одмор у складу са законом и користи га по решењу директора, на основу распореда коришћења годишњих одмора, утврђеним годишњим планом рада Школе, за наставно особље и планом коришћења годишњих одмора, у зависности од потреба посла, за ненаставно особље.

Запослени у школи, по правилу, користи годишњи одмор за време школског распуста.

Ако кривицом директора, или због потреба посла, запослени не буде у могућности да користи годишњи одмор, има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 26

Дужина годишњег одмора за сваког запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава одговарајућим бројем радних дана, по основима прописаним посебним колективним уговором.

Члан 27

За остварене резултате рада, број дана за који се може увећати дужина годишњег одмора износи:

- за остварене изузетне резултате - четири радна дана, што подразумева:

- да остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленим и родитељима ученика;
- пружа помоћ другим запосленима;

- ради у различитим комисијама школе;
- има повећан обим посла и извршава их пре постављених рокова;
- креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад;
- да његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале и захвалнице.

- за врло успешне резултате - три радна дана, што подразумева:

- да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- пружа помоћ другим запосленима;
- испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима;
- учествује на свим такмичењима и културним манифестацијама са ученицима;
- креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад.

- за успешне резултате - два радна дана, што подразумева:

- савесно залагање и обављање послова свог или другог радног места, уколико су му ти послови додељени налогом директора;
- да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- да ради на културној и јавној делатности Школе;
- да користи сва савремена средства за рад.

Оцену успешности резултата на раду даје комисија коју формира директор школе и која полугодишње (децембар и мај текуће године), сачињава извештај о запосленима и доставља га директору Школе.

Запосленом се може увећати годишњи одмор само по једној од напред наведених категорија.

Члан 28

Увећање броја дана годишњег одмора по основу образовања и оспособљености за рад, за високо образовање износи три радна дана за студије првог степена (основне струковне и основне академске студије), а четири дана за студије другог степена (специјалистичке струковне студије и дипломске академске студије - мастер).

Плаћено и неплаћено одсуство

Члан 29

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до **седам радних дана** у календарској години у случајевима и трајању прописаним законом и посебним колективним уговором.

У случају смрти члана уже породице запослени може да користи **пет радних дана**, као и за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви, још **два радна дана**.

Поред случајева прописаних законом и посебним колективним уговором, запослени има право да користи, у оквиру **седам радних дана** из става 1. овог члана, и у случају:

- женидбе сина или удаје кћерке - **три радна дана**;
- обављање приватног посла (прибављање документације код државних органа, лекарске интервенције, учешће на семинарима који нису у оквиру редовног стручног усавршавања) - **три радна дана**;
- смрти или болести блиског рођака или пријатеља - **један радни дан**;
- полагања стручног испита - **два радна дана**.

Члан 30

Запослени има право да користи неплаћено одсуство у случајевима и трајању прописаном законом и посебним колективним уговором.

Директор може, на захтев запосленог, да му омогући коришћење неплаћеног одсуства у трајању не дужем од 30 дана, уколико то не ремети процес рада, и у случајевима:

- болести члана уже породице;
- извршења посла који мора лично обавити из оправданих и неодложних разлога;
- бањског лечења које се не врши по налогу лекара;
- посете члану уже породице на раду у иностранству.

Директор може запосленом омогућити неплаћено одсуство из става 2. овог члана, водећи рачуна о оправданости захтева, као и о потребама процеса рада Школе, који не смеју бити угрожени одобравањем траженог одсуства како за наставно, тако и за ненаставно особље.

Заштита запослених

Члан 31

Директор је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом.

Заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета, директор је дужан да обезбеди у складу са законом.

За време трудноће, породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге и посебне неге детета, директор не може запосленом дати отказ, осим ако су се стекли законом прописани услови.

Члан 32

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом.

Директор је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Члан 33

Директор је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Директор је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за њихов живот и здравље.

Директор је дужан да запосленом обезбеди обављање периодичних лекарских прегледа, у циљу заштите здравља запосленог и ученика са којима долази у контакт, у складу са важећим прописима из области здравствене заштите и безбедности и здравља на раду.

Члан 34

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 35

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, достави Школи потврду лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

Ако директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Заштита појединачних права

Члан 36

Запослени има право жалбе Школском одбору на решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности на раду и у вези са радом, у року од 15 дана од дана достављања решења, а Школски одбор је у обавези да у року од 15 дана од дана достављања одлучи по приговору.

Школски одбор приговор који је неблаговремен, недопуштен или достављен од стране неовлашћеног лица одбацује закључком.

Школски одбор решењем одбија приговор када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Када школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка која су од утицаја на решење ствари или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, он ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Ако школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

Плата, накнаде плате и друга примања

Члан 37

Запосленом се плата исплаћује за обављени рад и време проведено на раду, у складу са законом и важећом Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Плата запослених се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно осигурање из плата, у складу са законом, из средстава буџета Републике Србије.

Члан 38

Запослени има право на увећану плату, у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 39

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику, у складу са законом и посебним колективним уговором.

Запослени има право на накнаду плате и у случају стручног усавршавања, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења и синдиката, у својству члана, у складу са законом и посебним колективним уговором.

За време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, запослени има право на накнаду плате, у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 40

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, накнаду трошкова превоза, дневнице и пуног износа хотелског рачуна за преноћиште за службена путовања, у висини и на начин прописан законом и посебним колективним уговором.

Члан 41

Школа је у обавези да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини и на начин прописан законом и посебним колективним уговором.

Члан 42

Директор Школе може да, из сопствених прихода, уколико их Школа оствари и уколико нема других приоритета везаних за набавку средстава за текуће одржавање Школе, обезбеди новчана средства за награђивање запослених, пошто претходно утврди критеријуме за то.

Члан 43

Запослени има право на исплату солидарне помоћи, јубиларне награде, новогодишње награде и поклона деци запослених за Нову годину, као и запосленој жени за Дан жена, у складу са одредбама закона и посебног колективног уговора.

Престанак потребе за радом запослених

Члан 44

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, са пуним или непуним радним временом вреднују се бодовима, на начин прописан посебним колективним уговором и овим правилником и то:

1. рад остварен у радном односу:

- за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод;
- за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања -1 бод:

2. образовање:

- за високо образовање -15 бодова за студије првог степена (основне струковне и основне академске студије), а 20 бодова за студије другог степена (специјалистичке струковне студије и дипломске академске студије-мастер);
- за специјалистичко образовање након средњег образовања, односно више образовање - 13 бодова;
- за средње образовање у трајању од 4 године -12 бодова,у трајању од 3 године-10 бодова
 - За основно образовање иоспособљеност зарад у трајању од једне или две године 5 бодова

3. такмичења:

- Број бодова за општинско такмичење и смотру
 - за освојено прво место 2 бода

- за освојено друго место 1,5 бодова
- за освојено треће место 1 бод
- За окружно ,регионално ,односно градско такмичење и смотре
 - за освојено прво место 4 бода
 - за освојено друго место 3 бода
 - за освојено треће место 2 бода
- За републичко такмичење и смотре
 - за освојено прво место 8 бодова
 - за освојено друго место 6 бодова
 - за освојено треће место 4 бода
- За међународно такмичење
 - за освојено прво место 15 бодова
 - за освојено друго место 12 бодова
 - за освојено треће место 10 бодова

4. имовно стање:

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 0,5 бодова
- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека - до 3 бода, и то:
 - ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике 1 бод.

5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе:

- запослени инвалид - друге категорије 3 бода;
- тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе 3 бода
- запослени који болује од професионалне болести, - 2 бода;

6. број деце на редовном школовању:

- запослени који има једно дете на школовању - 1 бод;
- запослени који има двоје деце на школовању - 3 бода;
- запослени који има троје и више деце на школовању - 5 бодова.

Члан 45

Поступак сачињавања ранг листе, начин проглашавања запосленог за чијим радом је престала потреба и његова права, мере за запошљавање, право на исплату отпремнине и сва друга питања везана за престанак потребе за радом запосленог, уређена су законом и посебним колективним уговором.

Одговорност запослених

Члан 46

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане Статутом и општим актом школе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом о основама система образовања и васпитања, као и за материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 47

Директор установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску одговорност запослених уређене су Законом, Статутом Школе и Правилником којим се уређује дисциплинска одговорност запослених.

Престанак радног односа

Члан 48

Радни однос запослених у установи престаје:

- истеком рока на који је радни однос заснован,
- радни однос запосленог у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- споразумом са директором,
- отказом уговора о раду од стране запосленог или директора,

- изрицањем коначне мере престанка радног односа у дисциплинском поступку,
- смрћу запосленог и
- у другим случајевима, у складу са законом, на основу решења директора.

Радни однос запослених у установи може престати независно од његове воље или воље директора у случајевима прописаним законом.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 49

Поступак измена и допуна овог правилника спроводи се на исти начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 50

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења и објављивања на огласној табли Школе.

У Врбасу, 20.03.2018

Деловодни број 228

Председник Школског одбора

Јасмина Ристић

Да је овај Правилник објављен на огласној табли школе дана 21.03.2018. године тврди и оверава секретар школе

Ступио на снагу: 29.03.2019. године