

**РЕПУБЛИКА СРПСКА  
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЈЕТЕ И КУЛТУРЕ**

**ПРАВИЛНИК  
О ПОСТУПКУ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС У СРЕДЊОЈ  
ШКОЛИ И НАЧИНУ БОДОВАЊА КРИТЕРИЈУМА ЗА ПРИЈЕМ**

**Бања Лука, март 2018. године**

На основу члана 108. став 5. Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Српске“, број 41/18) и члана 76. став 2. Закона о републичкој управи („Службени гласник Републике Српске“, број 115/18), министар просвјете и културе, дана 1. марта 2019. године, доноси

## **ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС У СРЕДЊОЈ ШКОЛИ И НАЧИНУ БОДОВАЊА КРИТЕРИЈУМА ЗА ПРИЈЕМ**

### Члан 1.

Овим правилником прописују се критеријуми, начин бодовања кандидата и процедура пријема радника у јавним средњим школама (у даљем тексту: школа).

### Члан 2.

Школе врше пријем наставника, стручних сарадника, секретара и рачуновођа на основу критеријума и према процедури која је утврђена Законом о средњем образовању и васпитању (у даљем тексту: Закон) и овим правилником.

### Члан 3.

Циљ утврђивања критеријума и процедура за пријем наставника, стручних сарадника, секретара и рачуновођа у радни однос је осигурање равноправности и подстицање једнаких могућности при запошљавању с циљем заштите људских права и слобода утврђених уставом и законом.

### Члан 4.

(1) Директор школе рјешењем именује комисију за пријем радника (у даљем тексту: Комисија), коју чине три члана, а тим рјешењем одређује и предсједника комисије.

(2) У Комисији за пријем наставника један члан комисије је наставник предмета за који је расписан конкурс или сродног предмета, уколико у школи нема наставника предмета за који је расписан конкурс.

(3) У Комисији за пријем стручног сарадника један члан комисије је други стручни сарадник у школи, а уколико нема стручног сарадника у школи, члан комисије је стручни сарадник из друге школе.

(4) У Комисији за пријем секретара један члан комисије је секретар из друге школе.

(5) У Комисији за пријем рачуновође један члан комисије је рачуновођа из друге школе.

(6) У састав Комисије не може се именовати члан школског одбора, нити директор школе.

(7) Административне и стручне послове за Комисију обавља секретар школе.

(8) У случају да у школи нема секретара, или се врши пријем секретара, послове из става 7. овог члана обавља радник школе којег одреди директор школе.

## Члан 5.

(1) Општи услови које кандидат треба да испуњава приликом пријављивања на јавни конкурс су:

1) да је држављанин Републике Српске или Босне и Херцеговине, а то се доказује увјерењем о држављанству,

2) да је пунољетан, а то се доказује изводом из матичне књиге рођених или копијом личне карте,

3) да је радно способан, а то се доказује љекарским увјерењем о психофизичкој способности, које не може бити старије од шест мјесеци и прилаже га само изабрани кандидат након извршеног избора по конкурс, а прије заснивања радног односа,

4) да није осуђиван правоснажном пресудом за кривична дјела учињена против достојанства личности, морала, службене дужности, трговине људима, злостављања дјетета, полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем, злоупотребе опојних средстава,

5) увјерење о подацима из посебног Регистра лица правоснажно осуђених за кривична дјела сексуалне злоупотребе и искориштавања дјете,

6) увјерење да против њега није покренут кривични поступак за дјела учињена против достојанства личности, морала, службене дужности, полног интегритета, злостављања дјетета, полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем.

(2) Увјерење из става 1. т. 4) и 5) овог члана за изабраног кандидата школа прибавља службеним путем, а прије заснивања радног односа.

## Члан 6.

(1) Уз потписану пријаву и документацију из члана 5. овог правилника, потребно је доставити документацију на основу које се доказује испуњеност посебних услова и документацију на основу које се врши бодовање по критеријумима прописаним овим правилником.

(2) Документација из става 1. овог члана подразумијева:

1) овјерену фото-копију дипломе о завршеном првом циклусу студијског програма у четворогодишњем трајању са најмање остварених 240 ECTS бодова у којој је наведено стручно звање у одређеној области или еквивалент,

2) увјерење о положеној педагошко-психолошкој и дидактичко-методичкој групи предмета, које је дужан доставити кандидат за наставника који у току студија није положио педагошко-психолошку и дидактичко-методичку групу предмета,

3) увјерење о положеном стручном испиту, уколико је расписан конкурс за пријем у радни однос лица са радним искуством и положеним стручним испитом,

4) увјерење да се кандидат ослобађа обавезе полагања стручног испита или да је положио разлику дијела испита у складу у складу са правилником којим се регулише полагање стручног испита,

5) додатак дипломи који садржи податке о просјеку оцјена током студирања или увјерење високошколске установе о просјеку оцјена током студирања, уколико у дипломи не постоје подаци о просјеку оцјена,

6) увјерење издато од Завода за запошљавање о времену проведеном на евиденцији незапослених лица која траже запослење,

7) увјерење о радном стажу издато од ранијег послодавца, уколико је расписан конкурс за пријем у радни однос лица са радним искуством,

8) увјерење општинског/градског органа управе надлежног за борачко-инвалидску заштиту о утврђеном статусу члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске, уколико се ради о кандидату из категорије породице погинулог борца,

9) увјерење општинског/градског органа надлежног за борачко-инвалидску заштиту о утврђеном статусу ратног војног инвалида Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске, уколико се ради о кандидату из категорије ратног војног инвалида,

10) увјерење општинског/градског органа надлежног за борачко-инвалидску заштиту о утврђеном статусу борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске, уколико се ради о кандидату из категорије борца.

(3) Кандидати достављају овјерене копије свих докумената и те копије неће бити враћене кандидатима.

#### Члан 7.

(1) Након закључења јавног конкурса, Комисија разматра достављене пријаве и прегледа документацију.

(2) Комисија провјерава благовременост и потпуност пријава, те евидентира сваки достављени документ и констатује да ли кандидат формално-правно задовољава услове тражене јавним конкурсом.

(3) Неблаговремене и непотпуне пријаве кандидата на јавни конкурс Комисија не разматра, већ их евидентира, уз констатацију да пријаве на јавни конкурс нису достављене благовремено или нису потпуне, а након тога предлаже директору школе доношење закључка којим се пријава одбацује.

#### Члан 8.

(1) У конкурс у је потребно назначити вријеме и мјесто када ће се обавити тестирање и интервју са кандидатима који су доставили потпуне и благовремене пријаве, односно који испуњавају услове конкурса.

(2) У конкурс у је потребно навести и да ће школа списак кандидата који испуњавају услове поставити на огласну таблу школе, а по могућности и на интернет страницу школе, и да се кандидати неће посебно позивати на тестирање и интервју, а уколико се не појаве на тестирању или интервјуу, сматраће се да су одустали од пријаве на конкурс.

(3) Списак кандидата који испуњавају услове конкурса, након прегледа достављене документације, школа поставља на огласној табли школе, а по могућности и на интернет страници школе, најкасније три дана прије заказаног тестирања и интервјуа.

#### Члан 9.

(1) Критеријуми за бодовање приликом утврђивања листе кандидата за пријем у радни однос у школи су:

1) вријеме проведено на евиденцији незапослених лица која траже запослење, коју води Завод за запошљавање, након стицања одговарајуће стручне спреме,

2) просјек оцјена који је кандидат остварио током студирања,

3) резултати остварени на тесту,

4) резултати остварени на интервјуу,

5) дужина радног стажа.

(2) Критеријум из става 1. тачка 5) овог члана бодује се ако је објављен конкурс за пријем у радни однос лица са радним искуством.

#### Члан 10.

(1) Вријеме проведено на евиденцији незапослених лица која траже запослење, коју води Завод за запошљавање за подручје јединице локалне самоуправе гдје је кандидат пријављен, бодује се тако да се за сваких шест мјесеци чекања на посао у стручној спреми и профилу траженим конкурсом додјељује 0,25 бодова.

(2) Максималан број бодова који се може остварити на основу критеријума из става 1. овог члана је пет бодова.

(3) Доказ о времену проведеном на евиденцији незапослених лица која траже запослење је увјерење из члана 6. став 2. тачка б) овог правилника или потврда Завода за запошљавање за подручје јединице локалне самоуправе гдје је кандидат пријављен.

(4) За кандидате који се пријављују на конкурс рачуна се укупно вријеме чекања на посао у стручној спреми и профилу траженим конкурсом, закључно са даном издавања увјерења о времену проведеном на евиденцији незапослених лица која траже запослење.

#### Члан 11.

(1) Бодовање на основу просјека оцјена који је кандидат остварио током студирања кандидата врши се тако што се просјечна оцјена током студирања заокружује на двије децимале.

(2) Максималан број бодова који се може остварити на основу критеријума из става 1. овог члана је десет бодова.

(3) Лицима која су завршила други циклус студијског програма у истој научној области и укупно остварили 300 ECTS бодова, просјечна оцјена током студирања бодује се тако што се збир просјечних оцјена првог и другог циклуса подијели са два.

(4) Просјечна оцјена током студирања доказује се дипломом која садржи податке о просјеку оцјена, увјерењем из члана 6. став 2. тачка 5) овог правилника издатим од високошколске установе или додатком дипломи.

(5) У изузетним случајевима, уколико кандидат не може из оправданих разлога прибавити документ из става 4. овог члана, просјечна оцјена се може доказати и овјереном фото-копијом индекса.

#### Члан 12.

(1) Тестирањем се може остварити највише четири бода.

(2) Комисија треба да за овај дио испита има припремљене тачне одговоре на задана питања.

(3) Питања из теста за радно мјесто наставника односе се на познавања наставничке струке и важећег наставног плана и програма за радно мјесто на које је кандидат конкурисао.

(4) Питања из теста за радно мјесто стручног сарадника односе се на познавање струке и послова прописаних актом о систематизацији радних мјеста за радно мјесто на које је кандидат конкурисао.

(5) Питања из теста за радно мјесто секретара и рачуновође односе се на познавање струке и послова прописаних актом о систематизацији радних мјеста за радно мјесто на које је кандидат конкурисао.

(6) Кандидати имају право увида у резултате остварене путем тестирања.

#### Члан 13.

(1) Уколико се у радни однос прима наставник, питања за тестирање припрема стручни актив наставника или наставник који предаје наставни предмет за који се расписује конкурс.

(2) Уколико нема стручног актива наставника или наставника који предаје наставни предмет за који се расписује конкурс, питања припрема стручни сарадник школе, а уколико нема стручног сарадника, питања припрема наставник тог предмета из друге средње школе.

(3) Уколико се у радни однос прима стручни сарадник, питања припрема други стручни сарадник у школи, а уколико нема стручног сарадника, питања припрема стручни сарадник из друге средње школе.

(4) Уколико се у радни однос прима секретар или рачуновођа, питања припрема секретар или рачуновођа из друге средње школе.

#### Члан 14.

Интервју се обавља у циљу процјене професионалних карактеристика, исказаних способности и компетенција кандидата који је приступио интервјуу.

#### Члан 15.

(1) Интервју се састоји од три питања и сваки члан комисије поставља по једно питање сваком кандидату, на основу којег се утврђује вјештина комуницирања, професионални циљеви, додатна знања и вјештине.

(2) Кандидатима који приступе интервјуу обезбјеђује се једнако вријеме за представљање.

(3) Кандидат на интервјуу може да оствари најмање један бод, а највише три бода.

(4) Интервјуу може присуствовати и директор школе, без права одлучивања.

#### Члан 16.

(1) Кандидат који се пријавио на конкурс за одређено радно мјесто наставника са оствареним радним стажом у васпитно-образовном раду, као верификован, за шест мјесеци радног стажа остварује 0,25 бодова.

(2) Максималан број бодова које кандидат може да оствари на основу критеријума из става 1. овог члана је десет бодова.

(3) Кандидат који је радни стаж остварио у школи на другим пословима од оних који се траже конкурсом, кандидат који је радни стаж остварио ван васпитно-образовног рада или као неверификовани радник, на основу тог радног стажа остварује за годину дана радног стажа 0,25 бодова.

(4) Максималан број бодова које кандидат може да оствари на основу критеријума из става 3. овог члана је пет бодова.

(5) Максималан број бодова које кандидат може да оствари у складу са ст. 1. и 3. овог члана је 15 бодова.

## Члан 17.

(1) Под радним стажом у смислу члана 16. став 1. овог правилника подразумијева се дужина радног стажа остварена у васпитно-образовним установама на радним мјестима која су одговарала стручној спреми и профилу, а који се тражи јавним конкурсом на који се кандидат пријављује.

(2) Доказ о оствареном радном стажу из става 1. овог члана је увјерење из члана 6. став 2. тачка 7) овог правилника издато од васпитно-образовне установе у којој је радни стаж остварен закључно са даном издавања увјерења.

(3) Под радним стажом оствареним у школи на другим пословима од оних који се траже конкурсом подразумијева се дужина радног стажа остварена у школи на другим пословима са истим степеном стручне спреме који је потребан за обављање послова радног мјеста за које је расписан конкурс.

(4) Доказ о оствареном радном стажу из става 3. овог члана је увјерење издато од васпитно-образовне установе у којој је радни стаж остварен закључно са даном издавања увјерења.

(5) Под радним стажом оствареним ван васпитно-образовног рада подразумијева се дужина радног стажа остварена изван васпитно-образовне установе, на радном мјесту за које је потребан исти степен стручне спреме и профил који је тражен конкурсом.

(6) Доказ о оствареном радном стажу из става 5. овог члана је увјерење издато од послодавца код којег је кандидат био запослен закључно са даном издавања увјерења.

(7) Под радним стажом који је кандидат остварио као неверификован радник подразумијева се дужина радног стажа остварена на пословима у школи на којима је кандидат био ангажован, у складу са чланом 108. ст. 10. и 11. Закона.

(8) Доказ о оствареном радном стажу из става 7. овог члана је увјерење издато од васпитно-образовне установе у којој је радни стаж остварен закључно са даном издавања увјерења.

## Члан 18.

(1) Кандидат који се пријавио на конкурс за попуну радног мјеста стручног сарадника, секретара или рачуновође у школи, за шест мјесеци радног стажа у струци остварује 0,25 бодова.

(2) Максималан број бодова које кандидат може да оствари на основу критеријума из става 1. овог члана је 15 бодова.

(3) Под радним стажом из става 1. овог члана подразумијева се дужина радног стажа остварена на радним мјестима која су одговарала стручној спреми и профилу који се траже јавним конкурсом на који се кандидат пријављује.

(4) Доказ о оствареном радном стажу из става 3. овог члана је увјерење издато од послодавца код којег је радни стаж остварен закључно са даном издавања увјерења.

#### Члан 19.

(1) Увјерење из члана 17. ст. 2, 4, 6. и 8. и члана 18. став 4. овог правилника треба да садржи податке о:

- 1) врсти посла,
- 2) степену стручне спреме и
- 3) дужини оствареног радног стажа по врстама посла.

(2) Уколико је кандидат радио с непуним радним временом, то радно вријеме је потребно прерачунати у пуно радно вријеме.

#### Члан 20.

(1) Комисија је дужна да у року од осам дана од дана затварања конкурса сачини и предложи директору школе ранг-листу кандидата који испуњавају услове конкурса, на основу критеријума утврђених Законом и овим правилником и објави ранг-листу на огласној табли школе.

(2) На ранг-листи је потребно навести бодове остварене по сваком критеријуму појединачно и укупан број бодова за сваког кандидата.

(3) Школа обавјештава кандидате из члана 8. овог правилника о извршеном избору кандидата по конкурс.

#### Члан 21.

(1) О свом раду Комисија води записник, а потписују га сви чланови комисије.

(2) Записник из става 1. овог члана садржи:

- 1) податке о кандидату,
- 2) број бодова које је кандидат остварио на основу критеријума утврђених Законом и овим правилником,
- 3) ранг-листу кандидата који испуњавају услове конкурса.

#### Члан 22.

(1) Уколико два или више кандидата имају једнак број бодова, предност има кандидат који остварује права у складу са законом којим се уређују питања права бораца, ратних војних инвалида и породица погинулих бораца, према сљедећем редослиједу:

- 1) кандидат који има увјерење општинског/градског органа управе надлежног за борацко-инвалидску заштиту о утврђеном статусу члана породице погинулог борца у складу са законским прописима којима се уређују права бораца, војних инвалида и породица погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,
- 2) кандидат који има увјерење општинског/градског органа управе надлежног за борацко-инвалидску заштиту о утврђеном статусу ратног војног инвалида у складу са законским прописима којима се уређују права бораца, војних инвалида и породица погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,
- 3) кандидат који има увјерење општинског/градског органа управе надлежног за борацко-инвалидску заштиту о утврђеном статусу борца у складу са законским



прописима којима се уређују права бораца, војних инвалида и породица погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске.

(2) У случајевима из става 1. тачка 3) овог члана, односно уколико се на конкурс пријаве борци из више категорија, предност има борац више категорије, с тим да у оквиру исте категорије предност има борац са дужим временом ангажовања у оружаним снагама.

#### Члан 23.

У случају да кандидати имају једнак број бодова, а да међу њима нема кандидата који има увјерење из члана 22. овог правилника, предност имају кандидати према сљедећем реду:

- 1) кандидат који је током студирања остварио већи просјек оцјена,
- 2) кандидат који је остварио већи број бодова на основу радног стажа,
- 3) кандидат који је остварио већи број бодова на основу интервјуа и теста,
- 4) кандидат који је остварио већи број бодова на основу времена проведеног на евиденцији незапослених лица која траже запослење.

#### Члан 24.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о процедури и критеријумима пријема радника у радни однос у средњој школи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 102/14 и 42/16).

#### Члан 25.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Број: 07.042/052-8961/18  
Датум: 1. март 2019. године

МИНИСТАР

Наталија Тривић, мр

# **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРАВИЛНИКА О ПОСТУПКУ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС У СРЕДЊОЈ ШКОЛИ И НАЧИНУ БОДОВАЊА КРИТЕРИЈУМА ЗА ПРИЈЕМ КАНДИДАТА**

## **I ПРАВНИ ОСНОВ**

Правни основ за доношење Правилника о процедури пријема, критеријумима за пријем у радни однос и начину бодовања кандидата у основној школи садржан је у члану 108. став 5. Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Српске”, бр. 41/18) и члану 76. став 2. Закона о републичкој управи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 115/18).

## **II РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ПРАВИЛНИКА**

С обзиром да је на снагу ступио нови Закон о средњем образовању и васпитању, неопходно је донијети и нове правилнике, међу којима је и Правилник о поступку за пријем у радни однос у средњој школи и начину бодовања критеријума за пријем кандидата.

Овим правилником дефинишу се критеријуми, начин бодовања кандидата и процедура пријема радника у јавним средњим школама.

## **III УСКЛАЂЕНОСТ СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

Министарство за европске интеграције и међународну сарадњу је у мишљењу број 17.03-020-716/19 од 25.02.2019. године констатовало да, након увида у прописе Европске уније и анализе одредаба Правилник о поступку за пријем у радни однос у средњој школи и начину бодовања критеријума за пријем кандидата, није установљено да EU *acquis* садржи изворе права који су релевантни за предмет уређивања достављеног правилника, због чега у Изјави о усклађености стоји оцјена „непримјењиво“.

## **IV ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ РЈЕШЕЊА**

Чланом 1., 2. и 3. дефинисан је садржај правилника, те обавеза школа да врше пријем наставника, стручних сарадника, секретара и рачуновођа на основу критеријума и према процедури која је утврђена законом и овим правилником, с циљем осигурања равноправности и подстицања једнаких могућности при запошљавању, а ради заштите људских права и слобода утврђених уставом и законом.

Чланом 4. прописано је да директор рјешењем именује комисију за пријем радника, те ко може бити именован у комисији за пријем у зависности да ли се попуњава радно мјесто наставника, стручног сарадника, секретара или рачуновође.

Чланом 5. дефинисани су општи услови које кандидати који се пријављују на јавни конкурс морају испуњавати.

Чланом 6. прописано је коју документацију кандидати морају доставити уз потписану пријаву на јавни конкурс.

Чланом 7. прописано је да након закључења јавног конкурса, комисија разматра достављене пријаве и прегледа документацију, те на који начин поступа у случају да утврди неблаговременост или непотпуност пријава.

Чланом 8. прописано је да је у конкурсну потребно назначити вријеме и мјесто када ће се обавити тестирање и интервју са кандидатима.

Чланом 9. утврђени су критеријуми за бодовање приликом утврђивања листе кандидата за пријем у радни однос у школи.

Чланом 10. регулисан је начин бодовања на основу временаведеног на евиденцији о лицима која траже запослење, као и максималан број бодова који се може остварити на основу тог критеријума.

Чланом 11. прописано је на који начин се бодује кандидат на основу успјеха, те максималан број бодова који се може остварити на основу тог критеријума.

Чл. 12. и 13. прописан је начин провођења теста као критеријума у поступку пријема радника у радни однос, те ко припрема питања за тестирање кандидата.

Чл. 14. и 15. дефинисан је циљ спровођења интервјуа као критеријума за бодовање, те на који начин се исти проводи.

Чл. 16, 17. и 18. овог правилника прописан је начин бодовања кандидата по основу година оствареног радног стажа, као верификованог радника, потом радног стажа оствареног на другим пословима од оних који се траже конкурсом и радног стажа оствареног ван васпитно-образовног рада. Наведеним члановима је прописано и шта се подразумијева под радним стажом оствареним у васпитно-образовном раду, на другим пословима у школи и изван васпитно-образовне установе, те број бодова који се може остварити по наведеном критеријуму.

Чланом 19. прописано је шта требају садржавати увјерења послодаваца код којих је стечен радни стаж.

Чл. 20. прописано је да је конкурсна комисија дужна да сачини и предложи директору ранг-листу кандидата који испуњавају услове конкурса.

Чл. 22. и 23. одређено је који кандидати остварују предност у случају да два или више кандидата имају једнак број бодова.

Чл. 24. и 25. прописано је да ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о процедури и критеријумима пријема радника у радни однос у средњој школи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 102/14 и 42/16), те да правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Српске“.

## **V УЧЕШЋЕ ЈАВНОСТИ И КОНСУЛТАЦИЈЕ У ИЗРАДИ**

Правилник о процедури пријема, критеријумима за пријем у радни однос и начину бодовања кандидата у основној школи је на основу члана 4. Смјерница за поступање републичких органа управе о учешћу јавности и консултацијама у изради закона („Службени гласник Републике Српске“, бр. 123/08 и 73/12) објављено на интернет страници Министарства просвјете и културе, те је на овај начин било доступно свим заинтересованим органима, организацијама и појединцима.

## **VI ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА**

За реализацију овог правилника није потребно обезбиједити додатна финансијска средства.