

Na osnovu člana 118. stava (1) Zakona o radu (»Službene novine Federacije BiH« br. 26/16 i 89/18), člana 94. stava (2) Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju (»Službene novine Kantona Sarajevo«, broj: 23/17, 33/17, 30/19 i 34/20), člana 179. Kolektivnog ugovora za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo« broj: 36/20 i 49/20), uz konsultacije sa Sindikatom škole, Školski odbor na sjednici održanoj dana 19.03.2021. godine, d o n o s i

PRIJEDLOG

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE »TREĆA OSNOVNA ŠKOLA« ILIDŽA

I OPĆE ODREDBE

Član 1. (Predmet regulisanja)

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) JU »Treća osnovna škola« Ilidža (u daljem tekstu: Škola) reguliše se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, zabrana diskriminacije radnika i lica koje traži zaposlenje, zabrana uznemiravanja i nasilja na radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, organizacija i sistematizacija poslova, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaće i naknade plaća, zabrana takmičenja sa poslodavcem, naknada štete, povreda radne dužnosti, prestanak ugovora o radu i način ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike škole bez obzira da li su zaključili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim radnim vremenom, odnosno radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika se ne odnose na radnike-pripravnike koji su u školi zaposleni na osnovu projekata koje finansira Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo.
- (4) Radnik u smislu ovog Pravilnika je: direktor, pomoćnik direktora, nastavnik, stručni saradnik, saradnik i radnici za obavljanje tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljnjem tekstu: radnik).
- (5) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Vlada Kantona Sarajevo i škola sa svojim osnivačem.
- (6) Terminološko korištenje muškog ili ženskog roda u ovom Pravilniku podrazumijeva uključivanje oba roda.

Član 2. (Propisi koji se primjenjuju)

Na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa koji nisu regulisani ovim Pravilnikom, direktno se primjenjuju: Zakon o radu (»Službene novine Federacije BiH«, broj: 26/16 i 89/18), Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju (»Službene novine Kantona Sarajevo«, broj: 23/17, 33/17, 30/19 i 34/20), Kolektivni ugovor za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo« broj: 36/20 i 49/20), (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), bliži propisi koje iz određenih oblasti (kriteriji za izbor radnika na javnom konkursu, ocjenjivanje i napredovanje radnika, program stručnog ispita i način polaganja, jedinstveni kriteriji o tehnološkom višku i dr.) donosi ministar, odnosno Vlada Kantona Sarajevo, te drugi pozitivni propisi.

Član 3.
(Upoznavanje radnika sa propisima)

- (1) Svaki radnik je obavezan lično obavljati poslove preuzete potpisivanjem ugovora o radu. Pri izvršavanju svojih radnih obaveza radnik je dužan postupati savjesno i stručno u skladu s prirodom i vrstom rada, prema uputama ovlaštenih organa i osoba Škole.
- (2) Škola, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, garantuje izvršavanje svojih ugovornih obaveza.
- (3) Prije stupanja na rad radnika, direktor škole ili ovlaštena osoba su dužni omogućiti da se radnik upozna sa propisima o radnim odnosima, organizaciji rada Škole, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i podzakonskim aktima kojima je regulisana djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja, te ostalim općim aktima Škole.
- (4) Radnik je dužan potpisati izjavu da je upoznat sa aktima navedenim u prethodnom stavu.
- (5) Radnik je dužan da svaku promjenu prebivališta-adrese, prijavi poslodavcu, u roku od najmanje 8 dana od dana izvršene promjene.

Član 4.
(Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu)

- (1) Škola se obavezuje prema svim radnicima postupati jednako bez obzira na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Zabranjena je svaka direktna ili indirektna diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, te uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje, a koja predstavljaju povredu njihovog dostojanstva.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 5.
(Uslovi za prijem u radni odnos)

- (1) U radni odnos u Školi može biti primljeno lice koje ispunjava opšte i posebne uslove utvrđene Zakonom, Pedagoškim standardima i općim normativima za osnovni odgoj i obrazovanje, *Nastavnim planom i programom, Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta* i ovim pravilnikom.
- (2) Opći uslovi su:
 - a) punoljetnost,
 - b) opća zdravstvena sposobnost,
 - c) državljanstvo Bosne i Hercegovine
- (3) Posebni uslovi su:
 - a) stručna sprema za radno mjesto,
 - b) godine staža za radna mjesta za koja je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta dužina radnog staža utvrđena kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa
 - c) drugi uslovi za pojedina radna mjesta utvrđeni u sistematizaciji radnih mjesta.

Član 6.
(Odlučivanje o potrebi prijema u radni odnos)

- (1) Direktor škole, u skladu sa Pedagoškim standardima i normativima za osnovno obrazovanje, uz prethodnu saglasnost sindikata, sačinjava prijedlog kadrovskih potreba koje utvrđuje Školski odbor.
- (2) Školski odbor, u skladu sa Pravilima škole i Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, odlučuje o izboru i imenovanju direktora škole, te pomoćnika direktora.

Član 7.
(Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta)

- (1) Upraznjena radna mjesta u školi se prvo popunjavaju sa jedinstvene rang liste radnika za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji su zaključili sa poslodavcem na osnovu javnog konkursa, koja se vodi u Ministarstvu za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministarstvo).
- (2) Ukoliko u školi postoji upražnjeno radno mjesto, Škola je obavezna prvo preuzeti lice sa spiska radnika za čijim je radom potpuno ili djelomično prestala potreba iz stava (1) ovog člana, koje ispunjava sve opće i posebne uvjete za to radno mjesto.
- (3) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta u skladu sa stavom (2) ovog člana ne može realizirati, škola može raspisati javni konkurs, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: ministar), koji se provodi u skladu sa Pravilnikom sa kriterijima za prijem radnika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo, koji donosi Ministar (u daljem tekstu: Pravilnik sa kriterijima za prijem radnika).
- (4) Škola je dužna raspisati javni konkurs za prijem radnika najkasnije u roku od 10 (deset) dana od dana dobijanja saglasnosti iz stava (3) ovog člana.
- (5) Pravo na evidentiranje na jedinstvenu rang listu radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba iz stava (1) ovog člana imaju radnici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, kao i radnici koji nisu ponovo izabrani za direktora, odnosno pomoćnika direktora škole, a ne miruju im prava i obaveze iz radnog odnosa koje podrazumijevaju prethodno radno mjesto u školi, u okviru svog profila i stručne spreme u osnovnim i srednjim školama, kao javnim ustanovama Kantona Sarajevo.

Član 8.
(Prijem radnika sa Liste tehnološkog viška)

Radnici sa Liste radnika za čijim je radom djelomično ili potpuno prestala potreba, koji su Rješenjem ministra raspoređeni u Školu, zasnivaju radni odnos na način kako je to utvrđeno Rješenjem.

Član 9.
(Javni konkurs)

- (1) Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta u Školi se u pravilu vrši putem javnog konkursa, osim u slučajevima propisanim stavom (2) člana 12. ovog pravilnika.
- (2) Škola može popuniti radno mjesto na način propisan stavom (1) ovog člana tek nakon što od nadležnog Ministarstva dobije saglasnost za raspisivanje javnog konkursa.

- (3) Školski odbor odlučuje o prijemu radnika na osnovu pismenog prijedloga direktora o potrebi prijema radnika u radni odnos.
- (4) Prijedlog direktora sadrži sljedeće podatke:
- Naziv radnog mjesta;
 - Potreban broj radnika za prijem;
 - Uslovi u pogledu stručne spreme u skladu sa nastavnim planom i programom koji reguliše profil i stručnu spremu nastavnika i stručnih saradnika, odnosno uslove u pogledu stručne spreme u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
 - Naznaku prijema na neodređeno ili određeno vrijeme.
 - Naznaku probnog rada ili bez probnog rada i trajanje istog.
 - Naznaku, (uz navođenje razloga) da nije realizovan postupak preuzimanja radnika sa spiska radnika za čijim je radom potpuno ili djelomično prestala potreba.
- (5) Nakon pribavljene saglasnosti za raspisivanje javnog konkursa iz stava (2) ovog člana, javni konkurs se istovremeno objavljuje u sredstvu informisanja i na službenoj internet stranici Ministarstva.
- (6) U tekstu javnog konkursa se obavezno navodi datum isteka roka za prijavljivanje na javni konkurs koji ne može biti kraći od 8 radnih dana niti duži od 15 radnih dana.
- (7) Tekst javnog konkursa mora sadržavati naziv radnog mjesta, naznaku da li se prijem u radni odnos vrši na određeno ili neodređeno vrijeme, opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos za radno mjesto koje se objavljuje u javnom konkursu, dokumentaciju koju su kandidati obavezni dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta za prijem u radni odnos, te navesti i ostalu dodatnu dokumentaciju na osnovu koje će se izvršiti bodovanje prijavljenih kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa, a u skladu sa Pravilnikom koji donosi ministar.

Član 10.

(Komisija za utvrđivanje prijedloga za izbor radnika)

- (1) Školski odbor imenuje Komisiju za utvrđivanje prijedloga za izbor radnika ustanove koju sačinjavaju tri člana: ovlašteni predstavnik sindikalne podružnice kojeg bira sindikat u skladu sa Statutom sindikata, jedan iz reda radnika u školi kojeg bira direktor škole i jedan iz reda radnika škole kojeg bira Nastavničko vijeće. (u daljem tekstu: Komisija)
- (2) Mandat Komisiji iz stava (1) ovog člana traje dvije godine.
- (3) Članovi Komisije iz stava (1) ovog člana na konstituirajućoj sjednici biraju predsjednika i zamjenika predsjednika Komisije i donose svoj poslovnik o radu.
- (4) Poslovi, rokovi za izvršenje poslova, način i djelokrug rada Komisije iz stava (1) ovog člana utvrđeni su Pravilnikom sa kriterijima za prijem radnika koji donosi Ministar.

Član 11.

(Zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Nakon završenog konkursnog postupka, te konačnosti i pravosnažnosti Odluke o izboru radnika donesene na način i u rokovima kako je utvrđeno Pravilnikom sa kriterijima za izbor radnika,

izabrani kandidat je dužan dostaviti ljekarsko uvjerenje nadležne zdravstvene ustanove koje nije starije od šest mjeseci, kao i drugu dokumentaciju ovjerenu kopiju ili original, nakon čega direktor škole zaključuje ugovor o radu sa izabranim kandidatom.

- (2) Ugovor o radu sa izabranim kandidatom, u formi i sadržaju propisanim Zakonom o radu, u ime Škole potpisuje direktor.

Član 12. **(Angažovanje radnika u hitnim slučajevima)**

- (1) Radnici u školi u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima, mogu biti angažirani na određeni vremenski period, pod uvjetom da se upražnjeno radno mjesto ne može popuniti u skladu članom 7. ovog Pravilnika.
- (2) Javni konkurs/oglas nije potreban za sklapanje ugovora o radu u sljedećim slučajevima:
- a) U toku školske godine na određeno vrijeme kraće od 60 dana, u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima, u koje se ubrajaju: smrt radnika, iznenadno i nenajavljeno bolovanje, porodijsko odsustvo i sl.),
 - b) Kada se zasniva radni odnos sa osobom koja se nalazi na evidenciji iz člana 105. Kolektivnog ugovora,
 - c) Do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona, te također i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni konkurs,
 - d) Ako radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme žele zamijeniti mjesto rada pod uslovom da postoji upražnjeno radno mjesto, sporazum između ustanova i radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, pribavljeno prethodno mišljenje sindikalnog povjerenika i pisana saglasnost ministra na osnovu koje će se zaključiti ugovor o radu s radnikom,
 - e) Kada radnik, koji je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u Školi, želi zamijeniti radno mjesto i zaključiti ugovor o radu na upražnjeno radno mjesto za koje ispunjava uslove definisane Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. U tom slučaju se radniku, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikalnog povjerenika otkazuje ugovor o radu i istovremeno nudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima na upražnjenom radnom mjestu,
 - f) U prvom polugodištu školske godine na određeno vrijeme do 120 dana i u drugom polugodištu školske godine na određeno vrijeme do 150 dana kada se u Školi zasniva radni odnos s asistentom u odjeljenju/grupi ili članom stručnog tima za inkluzivnu podršku
 - g) S radnikom škole koji nema odgovarajuću stručnu spremu za obavljanje poslova ako je Školi i radniku ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova.
- (3) Odluku o izboru radnika u smislu predhodnog stava donosi direktor Škole.

Član 13. **(Udaljenje radnika iz procesa rada)**

- (1) U Školi ne može raditi lice koje je alkoholičar ili ovisnik o narkoticima, te lice koje boluje od zarazne ili duševne bolesti.
- (2) Ako se u toku školske godine ustanovi da je nastavnik ili drugi radnik Škole obolio od zarazne ili duševne bolesti, da je alkoholičar ili ovisnik o narkoticima, biće udaljen iz procesa rada i upućen na liječenje.

- (3) Odredbama ovog Pravilnika i Pravilima Škole bliže se uređuje postupak prema licima i njihov dalji radno-pravni status.

Član 14.
(Osoba osuđena za krivično djelo)

Osoba koja je pravosnažno osuđena za krivično djelo koje je, s obzirom na prirodu krivičnog djela, čini nepodobnom za rad sa djecom, neće biti izabrana za nastavnika ili radnika Škole.

Član 15.
(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu nakon provedene procedure prijema radnika propisane ovim Pravilnikom.
- (2) Nakon zaključivanja ugovora o radu, škola je obavezna radnika prijaviti na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa zakonom i o tome mu, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene u toku osiguranja odmah po njenom nastanku.

Član 16.
(Vrste ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu sa odabranim licem može se zaključiti:
 - a) na neodređeno vrijeme;
 - b) na određeno vrijeme;
 - c) sa punim i nepunim radnim vremenom;
 - d) uz probni rad;
 - e) sa pripravnikom;
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 17.
(Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu iz člana 16. stav (3) ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) privremene spriječenosti za rad;
- c) porođajnog odsustva;
- d) odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom;
- f) odsustva sa posla uz saglasnost poslodavca;
- g) vremenskog perioda od 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

- h) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini od 30 dana u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

(Forma i sadržina ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi i sadrži podatke o:
- a) nazivu i sjedištu poslodavca;
 - b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
 - c) trajanje ugovora o radu;
 - d) danu otpočinjanja rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - h) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
 - i) naknadi plaće;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) odgovornosti za štetu i naknadi štete;
 - l) lakšim i težim povredama radnih dužnosti;
 - m) otkaznom roku.

Član 19.

(Ugovor o radu sa direktorom)

- (1) Ugovor o radu sa direktorom škole zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad na radnom mjestu direktora do isteka mandata na koji je izabran.
- (2) Ugovor o radu sa direktorom škole zaključuje Školski odbor.
- (3) Radniku koji je imenovan na funkciju direktora i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u Školi, na njegov zahtjev će mirovati ugovor o radu do prestanka mandata.
- (4) Zahtjev iz stava (3) ovog člana direktor podnosi Školskom odboru u roku od 30 dana od dana imenovanja na funkciju.
- (5) Radnik iz stava (3) ovog člana ima pravo nastaviti s radom na poslovima koje je obavljao prije imenovanja ako u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova direktora Školi podnese zahtjev za povratak na radno mjesto za koje je imao zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (6) Ukoliko radnik ne podnese zahtjev kako je to utvrđeno stavom (5) ovog člana, prestaje mu radni odnos u Školi.
- (7) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa u Školi, radniku iz stava (3) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekidno trajanje radnog odnosa.
- (8) Radnika iz stava (3) ovog člana do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme.
- (9) Na prava i obaveze radnika iz stava (3) ovog člana, a koje nisu utvrđene ovim Pravilnikom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i ostalih važećih propisa.

Član 20.

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme, a najduže do tri godine.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u sljedećim slučajevima:
- a) Za zamjenu odsutnog radnika do njegovog povratka,
 - b) za obavljanje vanrednih ili redovnih poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera,
 - c) drugim slučajevima ne dužim od tri godine.

- (3) O izboru radnika u smislu stava (2) ovog člana odlučuje direktor.
- (4) Pod povećanim opsegom poslova u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se: povećani obim neposredno odgojno-obrazovnog rada u školskoj godini nastao usljed povećanog broja upisane djece ili povećane nastavne norme za određene predmete shodno Nastavnom planu i programu, a povećan broj časova nije moguće rasporediti na postojeće radnike u okviru 40-satne radne sedmice.
- (5) Pod povećanim opsegom posla iz stava (4) ovog člana podrazumijeva se i povećani opseg poslova direktora, sekretara, stručnih saradnika i ostalih radnika, zbog čega su se u skladu sa pedagoškim standardima stekli uslovi za prijem na određeno vrijeme: pomoćnika direktora, stručnog saradnika ili saradnika.
- (6) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Član 21.

(Ugovor o radu pod izmijenjenim okolnostima)

- (1) Direktor škole, u toku trajanja radnog odnosa radnika, može radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima.
- (2) Ako je zbog objektivnih okolnosti (smanjenja ili povećanja nastavne norme i sl.) došlo do izmijenjenih okolnosti u odnosu na ranije potpisani ugovor o radu, radniku se otkazuje ugovor o radu i istovremeno, u skladu sa kvalifikacijama i potrebama Škole, nudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana od dana prijema ponude.
- (4) Ako radnik prihvati ponudu iz stava (2) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (5) Ako radnik odbije da potpiše ugovor o radu pod izmijenjenim okolnostima, prestaje mu radni odnos.

Član 22.

(Probni rad)

- (1) Za prijem radnika po konkursu koji se raspisuje na neodređeno vrijeme, može se ugovoriti probni rad.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada iz prethodnog stava ovog člana direktor će, u slučaju da se vrši prijem radnika koji poslove obavlja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predsjednik odgovarajućeg stručnog aktiva, koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.
- (4) Odluka o uvođenju probnog rada kao i dužina trajanja probnog rada je sastavni dio odluke o raspisivanju konkursa i o istom odlučuje Školski odbor.
- (5) Trajanje probnog rada radniku se može produžiti za vremenski period koliko radnik nije radio zbog privremene spriječenosti za rad nastale iz opravdanih razloga.

Član 23.

(Prestanak probnog rada)

- (1) Ako direktor škole i nakon isteka trajanja probnog rada iz člana 22. ovog Pravilnika ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.

- (2) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (3) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, prestaje ugovor o radu s otkaznim rokom od najmanje sedam dana.

Član 24.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:
 - a) da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u Kolektivnom ugovoru ili ovim Pravilnikom,
 - b) da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da vremenski ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Za obavljanje poslova iz prethodnog stava zaključuje se ugovor u pismenoj formi koji u ime Škole potpisuje direktor.
- (3) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.
- (4) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove, osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.

Član 25.

(Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Kao poslovi iz člana 24. ovog Pravilnika smatraju se:
 - a) rad u ispitnim komisijama,
 - b) Izrada rasporeda,
 - c) prijevod strane stručne i dr. literature i tehničke dokumentacije,
 - d) usluge štampanja i umnožavanja školskog lista,
 - e) izrada i realizacija školskih projekata,
 - f) sređivanje arhive i dokumentacije,
 - g) izvođenje pripremne i instruktivne nastave,
 - h) izvođenje nastave na kursovima i seminarima,
 - i) čišćenje snijega,
 - j) molerski poslovi,
 - k) utovar i istovar materijala i opreme,
 - l) održavanje stručnih seminara i predavanja,
 - m) rad u komisijama koje imenuje Školski odbor,
 - n) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
 - o) izrada stručnih elaborata,
 - p) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
 - q) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
 - r) održavanje informatičke opreme (hardware i software),
 - s) realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti
 - t) i drugi privremeni i povremeni poslovi.

III OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 26.

(Stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad)

- (1) Radnici škole imaju pravo i obavezu da se kontinuirano stručno usavršavaju kroz programe koje je odobrilo Ministarstvo.
- (2) Škola je dužna radniku u toku radnog odnosa omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad kako slijedi:
 - a) upućivanjem na stručno usavršavanje;
 - b) upućivanjem na školovanje ili specijalizaciju;
 - c) prisustvo organizovanim seminarima i kursevima.
- (3) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje u skladu sa njegovim sposobnostima i potrebama rada na koje ga uputi poslodavac, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.
- (4) Poslodavac snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.
- (5) Za vrijeme odsustvovanja sa posla radi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, radniku pripada pravo na naknadu plaće i naknadu putnih troškova.

Član 27. **(Prijem pripravnika)**

- (1) Lice koje prvi put zasniva radni odnos na poslovima nastavnika, stručnog ili drugog saradnika ima status pripravnika.
- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana.
- (3) Škola je dužna pripravniku, odmah po njegovom stupanju na rad, izdati rješenje o pripravnničkom stažu sa rokom polaganja ispita za samostalan odgojno-obrazovni rad, odnosno, stručnog ispita i imenovati mu mentora.
- (4) Po završetku pripravnčkog staža, pripravnik je obavezan polagati ispit za samostalan odgojno-obrazovni rad, odnosno stručni ispit.
- (5) Program osposobljavanja za samostalan odgojno-obrazovni rad, stažiranje, profil i stručna sprema mentora, sastav komisije, način i troškovi polaganja ispita za samostalan odgojno-obrazovni rad, odnosno stručnog ispita, obrazac uvjerenja o položenom stručnom ispitu i vođenje evidencije reguliraju se pravilnikom koji donosi ministar.
- (6) Stručni ispit polaže se pred stručnom komisijom koju imenuje ministar.
- (7) U skladu sa nastavnim planom i programom u školi mogu se angažirati lica sa radnim iskustvom ili bez radnog iskustva u nastavi koja nemaju završen nastavnički fakultet.
- (8) Lica iz stava 7. ovog člana koja imaju položenu pedagoško-psihološku i didaktičko-metodičku grupu predmeta obavezna su položiti stručni ispit za samostalan odgojno-obrazovni rad.
- (9) Lica iz stava 7. ovog člana u čijem studiju nije bila zastupljena pedagoško-psihološka i metodičko-didaktička grupa predmeta, obavezna su položiti navedenu grupu predmeta i stručni ispit za samostalan obrazovno-odgojni rad.
- (10) Licima iz stava (8) ovog člana škola je dužna odmah po stupanju na posao izdati rješenje o pripravnničkom stažu, odnosno rješenje o stažiranju, sa rokom polaganja ispita za samostalan obrazovno-odgojni rad, odnosno, stručnog ispita i imenovati mentora, a licima iz stava (7) i rješenje o obavezi polaganja pedagoško-psihološke i didaktičko-metodičke grupe predmeta.
- (11) Rok za polaganje ispita grupe predmeta iz stava (7) ovog člana je 12 mjeseci od dana stupanja na rad ovih lica.
- (12) Lica iz stava (7) ovog člana odmah nakon što polože pedagoško-psihološku i didaktičko-metodičku grupu predmeta uz uvjet da su obavili pripravnčki staž u propisanom trajanju, stiču pravo polaganja stručnog ispita za samostalan odgojno-obrazovni rad.
- (13) Rok za polaganje stručnog ispita za lica iz stava (7) ovog člana je šest mjeseci od dana položenog posljednjeg ispita pedagoško-psihološke i metodičko-didaktičke grupe predmeta, odnosno šest mjeseci od posljednjeg dana obavljenog pripravnčkog staža, u protivnom mu prestaje radni odnos u školi.

Član 28.

(Plaća pripravnika)

- (1) Radniku-pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 20%.
- (2) Početna osnovna plaća iz stava (1) ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

Član 29.

(Sufinansiranje zapošljavanja pripravnika)

- (1) Škola može u skladu sa Ugovorom o sufinansiranju zapošljavanja osoba, sa pripravnikom zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža.
- (2) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i to na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi, odnosno na onoliko vremena koliko je propisano Ugovorom o sufinansiranju zapošljavanja osoba.
- (3) Ako se zapošljava lice u skladu sa Ugovorom o sufinansiranju osoba, pripravniku pripada osnovna plaća u skladu sa tim ugovorom.

Član 30.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa-volonterski rad)

- (1) Lice se nakon završenog školovanja može izuzetno primiti na stručno usavršavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa zakonom, uz prethodno odobrenje ministra.
- (2) Ugovor o stručnom usavršavanju se zaključuje u pisanom obliku.
- (3) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i može trajati koliko traje i pripravnički staž.
- (4) Za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja volonteru pripada naknada 35% osnovne plaće platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.
- (5) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.
- (6) Za vrijeme stručnog osposobljavanja volonteru pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim radnicima.
- (7) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (8) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.
- (9) Izuzetno, lice koje je na stručnom osposobljavanju, ukoliko to želi, može Školi podnijeti ovjerenu pisanu izjavu da se odriče prava na naknade utvrđene ovim članom.
- (10) Troškove prvog polaganja stručnog ispita volontera snosi Škola, a troškove ponovnog polaganja stručnog ispita, snosi volonter koji je na stručnom osposobljavanju.

Član 31.

(Ocjenjivanje i napredovanje nastavnika i stručnih saradnika)

- (1) Rad nastavnika i stručnih saradnika sistematično se prati i ocjenjuje na osnovu Pravilnika koji donosi ministar.
- (2) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (3) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika koju na prijedlog Komisije utvrđuje direktor.
- (4) Komisiju iz stava (3) ovog člana na prijedlog direktora, na period od dvije godine, imenuje Školski odbor.
- (5) Komisija iz stava (3) ovog člana broji pet članova od kojih su kao obavezni članovi direktor škole i školski pedagog.
- (6) Radnici iz stava (1) ovog člana napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- (7) Radnici iz stava (1) ovog člana koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.
- (8) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen sa dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.
- (9) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti, radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u lakšu povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Član 32. **(Službena zvanja)**

- (1) Službena zvanja zaposlenika iz osnovne djelatnosti škole su osnovna i posebna.
- (2) Osnovna zvanja su utvrđena Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a posebna zvanja utvrđuju se rješenjem direktora škole u skladu sa Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja koji donosi ministar.

Član 33. **(Stručno osoblje)**

- (1) Administrativno-finansijsko osoblje u Školi (u daljem tekstu: stručno osoblje, odnosno stručna osoba) za koje se utvrđuju uslovi ocjenjivanja i napredovanja su:
 - a) Sekretar škole i
 - b) Računovodstveno-finansijski radnik (samostalni referent za plan i analizu).

Član 34. **(Ocjenjivanje stručne osobe)**

- (1) Stručna osoba se ocjenjuje jednom u dvije godine na osnovu redovnog praćenja rada i rezultata postignutih u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi, s tim da se ne ocjenjuje stručna osoba koja je u kalendarskoj godini radila manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge.
- (2) Stručno osoblje se unapređuje u više službeno zvanje prema iskazanoj stručnoj sposobnosti i uspjehu u radu i godinama službe, u okviru istog stepena školske spreme.
- (3) Stručna osoba u toku službe ne može biti vraćena u niže službeno zvanje od onog koje je stekla.

Član 35. **(Napredovanje stručne osobe)**

- (1) Stručna osoba se unapređuje neposredno u više službeno zvanje ako je provela najmanje pet godina u prethodnom zvanju i ukoliko je njen rad dva puta uzastopno ocijenjen ocjenom »naročito se ističe«.
- (2) Godina u kojoj je stručna osoba ocijenjena ocjenom »ne zadovoljava« i »zadovoljava« ne priznaje se za unapređenje u više službeno zvanje.
- (3) Stručna osoba protiv koje je pokrenut postupak zbog teže povrede službene dužnosti ili je udaljena s dužnosti, zaustavlja se u unapređenju za vrijeme trajanja postupka. Ako u postupku zbog teže povrede službene dužnosti stručna osoba bude oslobođena od odgovornosti ili povreda bude prekvalifikovana u lakšu povredu službene dužnosti, vrijeme zaustavljanja računa se za unapređenje.
- (4) Ocjenjivanje stručne osobe vrši direktor škole.
- (5) Ocjena rada utvrđuje se rješenjem.
- (6) Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u personalni dosije stručne osobe, a drugi primjerak se dostavlja stručnoj osobi.
- (7) Stručnoj osobi čiji je rad dva puta uzastopno ocijenjen ocjenom »nezadovoljava« prestaje radni odnos u školi o čemu se donosi rješenje, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata škole.

Član 36. **(Predmet ocjenjivanja)**

Predmet ocjenjivanja i broj bodova utvrđuje se prema rezultatima rada koje je stručna osoba postigla u toku dvije godine na blagovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova svog radnog mjesta, i to:

- a) kvalitetno, efikasno, stručno i blagovremeno obavljanje poslova – do 15 bodova,
- b) obavezno stručno obrazovanje i usavršavanje (kursevi, seminari i sl.) – do 5 bodova,
- c) predanost i marljivost u službi, korektan odnos prema sredstvima za rad, racionalno korištenje radnog vremena i prisutnost na poslu – do 10 bodova,
- d) iskazivanje ličnih osobina na poslu kao što su odnosi i ponašanje prema strankama i radnim kolegama – do 5 bodova.

Član 37. **(Ocjene rada)**

- (1) Opisne ocjene rada su:
 - a) naročito uspješan od 31-35 bodova
 - b) uspješan od 25 do 30 bodova,
 - c) dobar od 17 do 24 bodova,
 - d) zadovoljava od 9 do 16 bodova,
 - e) ne zadovoljava od 0-8 bodova.
- (2) Na ocjenu o svom radu stručna osoba ima pravo prigovora Školskom odboru u roku od osam dana od dana prijema rješenja o ocjenjivanju.
- (3) Školski odbor je dužan razmotriti sve izvještaje i dokumentaciju iz pojedinačnog (personalnog) dosjea stručne osobe.
- (4) Školski odbor u ponovnom postupku ocjenjivanja rada stručne osobe utvrđuje ocjenu o radu i o tome donosi rješenje.
- (5) Školski odbor je dužan donijeti rješenje u roku od 15 dana nakon prijema prigovora.
- (6) Ocjena »ne zadovoljava« mora biti posebno obrazložna.

Član 38. **(Posebna službena zvanja)**

Posebna službena zvanja stručne osobe, u okviru istog stepena školske spreme, mogu biti:

- a) samostalni stručni saradnik,
- b) viši stručni saradnik i
- c) stručni saradnik savjetnik.

IV ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Član 39. (Principi unutrašnje organizacije i sistematizacije)

Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta, utvrđena je prema potrebama škole, na osnovu sljedećih principa:

- 1) da se obezbijedi zakonito, stručno, efikasno i racionalno vršenje poslova svakog radnog mjesta iz nadležnosti škole,
- 2) da opis poslova svakog radnog mjesta bude tako uređen da obezbjeđuje punu zaposlenost i odgovornost svakog radnika u izvršavanju poslova radnog mjesta,
- 3) da se obezbijedi pravilno i efikasno rukovođenje u školi.

Član 40. (Sistematizacija poslova)

- (1) Sistematizacija poslova sadrži:
 - 1. naziv radnog mjesta,
 - 2. opis poslova radnog mjesta,
 - 3. uslove za obavljanje poslova radnog mjesta,
 - 4. broj izvršilaca
- (2) Broj nastavnika, stručnih saradnika za izvođenje odgojno-obrazovnog rada sa djecom utvrđuje se Standardima i Normativima na osnovu broja upisane djece i broja formiranih odjeljenja na početku školske godine, a broj ostalih radnika kao podrška osnovnoj djelatnosti za obavljanje poslova iz nadležnosti škole, utvrđuje se na osnovu Pedagoških standarda i normativa.
- (3) Poslovi iz stava 2. ovog člana vrše se bez unutrašnjih organizacionih jedinica.

Član 41. (Organizacija i sistematizacija poslova)

Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta je bliže regulisana Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

V RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 42. (Radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka.
- (2) Raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora utvrđuje se Godišnjim programom rada Škole donesenim u skladu s Nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardima i normativima i Kolektivnim ugovorom.

- (3) Radnik koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu škole u toku radnog dana može imati u pravilu, najviše 6 časova nastave u kontinuitetu.
- (4) Časove koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene pedagoškim standardima i normativima, ako su po nalogu direktora smatraju se prekovremenim radom.
- (5) Pauza između časova i u toku radnog vremena ne može biti više od jednog školskog časa, s tim da radnik rasporedom časova može najviše imati pauzu dva puta sedmično.
- (6) Pauza u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme radnika iz stava (1) ovog člana.

Član 43.

(Rješenje o rasporedu radnog vremena)

- (1) Direktor škole, u skladu sa obavezama utvrđenim ugovorom o radu, te Godišnjim programom rada škole i na osnovu pedagoških standarda i normativa, utvrđuje raspored poslova radnika koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u okviru radne sedmice za svaku školsku godinu, o čemu se svakom radniku izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju), najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada škole.
- (2) Rješenjem iz prethodnog stava utvrđuje se: ime i prezime radnika, predmet koji radnik predaje, broj časova propisane norme sedmično, kao i radno vrijeme potrebno za: pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije s učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostali poslovi koji su uvezi s odgojno-obrazovnim radom utvrđeni pedagoškim standardima i normativima.
- (3) Na rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju radnik može podnijeti prigovor Školskom odboru u roku od 8 (osam) dana od dana prijema rješenja.
- (4) Školski odbor je dužan o prigovoru iz prethodnog stava odlučiti u roku od 8 (osam) dana, a uloženi prigovor ne odlaže izvršenje rješenja.
- (5) Odluka Školskog odbora po prigovoru je konačna.
- (6) Ovako utvrđen raspored poslova radnika i pod uslovom da je isti u toku mjeseca i realizovan (kako je rasporedom utvrđeno), služi kao osnov za obračun plaće.

Član 44.

(Nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti i sa nepunim radnim vremenom.
- (2) Radnik koji zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (3) Kod svakog poslodavca radnik ostvaruje prava srazmjerno dužini trajanja radnog vremena koje kod njega provede (plaća, naknada plaće).
- (4) Neka prava ne zavise od dužine radnog vremena, npr. pravo na godišnji odmor i on se istovremeno koristi kod svih poslodavaca ako radi u više škola.
- (5) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tokom dana, odnosno samo na neke dane u sedmici.

Član 45.

(Raspored radnog vremena radnika koji ne učestvuju u odgojno-obrazovnom procesu)

- (1) Raspored radnog vremena radnika koji ne učestvuju neposredno u odgojno-obrazovnom procesu, utvrđuje direktor škole svojom odlukom.
- (2) Radno vrijeme stručnih saradnika i ostalih saradnika u školi raspoređeno je u petodnevnoj radnoj sedmici, sa radnim vremenom od osam sati dnevno.
- (3) Radno vrijeme pomoćno-tehničkih radnika raspoređeno je u petodnevnoj radnoj sedmici sa radnim vremenom od osam sati dnevno i obavlja se u smjenama čija se izmjena vrši sedmično.

Član 46.
(Opravdano odsustvo sa rada)

- (1) Napuštanje radnog mjesta ili nedolazak u određeno vrijeme radi liječničkog pregleda, porodičnih potreba, poziva državnog tijela i slično dopušteno je uz dozvolu direktora ili drugog lica kojeg odredi direktor.
- (2) Radnik je dužan javiti direktoru dan prije i navesti razlog odusustva, a izuzetne hitne slučajeve uvažiti.
- (3) Ako je slučaj hitan, onda je direktor ili drugo lice zaduženo od strane direktora dužan od prisutnih radnika napraviti preraspodjelu posla.

Član 47.
(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je obavezan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ne može trajati duže od 4 časa nastave sedmično iznad propisane nastavne norme radnika.
- (3) Prekovremeni rad u neposrednom odgojno-obrazovnom radu uvodi se u sljedećim slučajevima:
 - a) povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uslovljen promjenom nastavnog plana,
 - b) zamjena iznenadno odsutnog nastavnika,
 - c) zamjena nastavnika, koji se nalazi na službenom putu,
 - d) nadoknada nastavnih sati za nastavnike, koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatak nastavnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure
 - f) zbog racionalizacije troškova ili kvalitetnije organizacije rada u školi, pri čemu se radniku izdaje rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju kojim je definisano da radnik radi više od 40 sati sedmično, a maksimalno 46 sati sedmično,
 - g) mentorski rad s pripravnikom, ukoliko nije plaćen u okviru 40-satne radne sedmice i
 - h) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor je obavezan da, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izda rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (5) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, u skladu sa nedjeljnim zaduženjem, obračunava se i pripadajuća količina vremena stručno-metodičke pripreme.
- (6) Prekovremeni rad za ostale radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima Škole i Kolektivnim ugovorom.
- (7) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen s prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama Kolektivnog ugovora.
- (8) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (9) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (10) U slučaju prekovremenog rada radnika definisanog u stavu (3) tačka f) direktor ustanove je dužan pribaviti pisanu saglasnost ministra kojom će biti odobreno plaćanje prekovremenog rada tokom cijele školske godine, te iznos i način isplate uvećanja plaće po osnovu prekovremenog rada.

Član 48.

(Prekovremeni rad trudnica)

Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno samo ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 49.

(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtjeva, puno i nepuno radno vrijeme se može preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.
- (2) Odlukom direktora, a kada se ukaže potreba, može se uvesti preraspodjela radnog vremena koje ne može biti duže od 40 sati u sedmici.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 50.

(Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Škola je dužna osigurati posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa zakonom.

Član 51.

(Obaveza vođenja evidencije)

- (1) Škola je dužna svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Škola je dužna voditi i evidenciju o zaposlenima – matična evidencija.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Član 52.

(Pravo radnika na odmor)

Radnik ima pravo na sljedeće odmore:

- a) u toku radnog vremena;
- b) dnevni odmor između dva radna dana;
- c) sedmični odmor
- d) godišnji odmor

Član 53.
(Odmor u toku rada)

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (3) Nastavnici odmor u toku rada koriste za vrijeme odmora između časova.
- (4) Vrijeme odmora u toku rada iz stava (1) ovog člana se ne uračunava u radno vrijeme.

Član 54.
(Duže trajanje odmora u toku rada)

Škola je dužna radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 55.
(Dnevni odmor)

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Član 56.
(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.
- (2) U slučaju da zbog neophodnosti obavljanja posla za potrebe Škole radnik ne iskoristi dan sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru direktora i radnika koji ne može biti duži od 14 dana, od dana rada na dan sedmičnog odmora.
- (3) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile i vanrednog povećanja obima posla ukoliko se ne mogu primjeniti druge mjere.

Član 57.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (nastavnici i stručni saradnici), godišnji odmor u pravilu koristi tokom ljetnog raspusta, u trajanju od 36 radnih dana. Ostali radnici godišnji odmor koriste u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 36 radnih dana.
- (2) Dužina i vrijeme korištenja godišnjeg odmora za ostale radnike koji rade u školi, a koji ne učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, utvrđuje se u skladu sa ovim Pravilnikom.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedelje i dani u koje se po zakonu ne radi (praznici), vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje), kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Član 58.
(Sticanje prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu prethodnog stava, odnosno koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na najmanje dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom iz stava 1. ovog člana.
- (4) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 59. **(Korištenje godišnjeg odmora)**

- (1) Radnik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, u pravilu godišnji odmor koristi u vrijeme ljetnog raspusta.
- (2) U drugom periodu godine, radnik iz prethodnog stava, može koristiti godišnji odmor ukoliko se ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju.
- (3) Ostali radnici koriste godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom uz uslov da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.
- (4) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

Član 60. **(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)**

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Radnik koji ne iskoristi 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela u narednoj godini, odnosno nema prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Nastavnici i stručni saradnici koji zbog bolovanja u vrijeme ljetnog odmora učenika ili drugih opravdanih razloga (stručnog usavršavanja, seminara, plaćenog odsustva uz naknadu plaće na teret škole i sl.), ne iskoriste godišnji odmor u toku ljetnog odmora učenika, mogu koristiti godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana do 30. juna naredne godine.

Član 61. **(Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog)**

- (1) Radnik koji ne radi u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:
 - a) **Po osnovu staža:**
 - za svake tri godine radnog staža 1 radni dan
 - b) **Po osnovu složenosti poslova i zadataka:**
 - radnici koji obavljaju poslove VSS sprema 4 radna dana
 - radnici koji obavljaju poslove VŠS i VKV sprema 3 radna dana

- radnici koji obavljaju poslove SSS 2 radna dana
 - radnici sa KV spremom 2 radna dana
 - ostali radnici 1 radni dan
 - c) **Po osnovu uslova rada:**
 - za otežane uvjeta rada 3 radna dana
 - rad u smjenama i u neradne dane 2 radna dana
 - d) **Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:**
 - roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete 1 radni dan
 - samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete - po 2 radna dana
 - samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete - po 2 radna dana
 - invalid 2 radna dana
 - e) **Po osnovu rezultata rada:**
 - za uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se) 1 radni dan
 - za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe) 2 radna dana
 - f) **Po osnovu Zakona o dopunskim pravima boraca i članova njihovih porodica**
 - > učešće u OS BiH 12-18 mjeseci 1 radni dan
 - > učešće u OS BiH 18-30 mjeseci 2 radna dana
 - > učešće u OS BiH duže od 30 mjeseci 3 radna dana
- (3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi duže od 36 radnih dana.

Član 62. (Plan korištenja godišnjih odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa Sindikatom utvrđuje direktor.
- (2) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika;
 - b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz člana 61. ovog Pravilnika;
 - c) broj dana godišnjeg odmora koje će radnik koristiti;
 - d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (sa naznakom u cjelini ili u djelovima).
- (3) Na osnovu plana korištenja godišnjih odmora, škola je dužna radniku uručiti rješenje o godišnjem odmoru najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (4) Protiv rješenja iz stava (3) ovog člana, radnik može lično ili preko sindikata uložiti prigovor Školskom odboru koji je isti dužan riješiti u roku od 8 dana od dana njegovog prijema.
- (5) Prigovor odgađa izvršenje rješenja iz stava (3) ovog člana.

Član 63. (Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 64. ovog Pravilnika.

Član 64.

(Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora)

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Član 65.

(Prekid korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Korištenje godišnjeg odmora se može privremeno prekinuti na osnovu odluke direktora škole radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova.
- (2) O prekidu godišnjeg odmora direktor je dužan izdati rješenje.
- (3) U slučaju iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora, a visina troškova se dokazuje odgovarajućim dokazima (vozne karte, računi o korištenju pansiona i sl.).
- (4) Radniku kome je odgođeno ili privremeno prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Član 66.

(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, na način kako je to regulisano Zakonom o radu, i to u sljedećim slučajevima:
 - a) Sklapanja braka..... 5 radnih dana
 - b) porođaja supruge..... 5 radnih dana
 - c) sklapanje braka djeteta radnika 2 radna dana
 - d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka..... 5 radnih dana
 - e) smrt djeteta 7 radnih dana
 - f) smrt roditelja supružnika..... 3 radna dana
 - g) smrt brata ili sestre..... 5 radnih dana
 - h) smrt roditelja po ocu i majci..... 1 radni dan
 - i) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda..... 3 radna dana
 - j) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do 7 radnih dana
 - k) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana 2 radna dana
 - l) regulisanja prava na penziju 2 radna dana
 - m) radnik dobrovoljni daravalac krvi, za svako darivanje ima pravo po.....2 radna dana
 - n) za teške bolesti člana porodice 2 radna dana
 - o) u slučaju rastave braka 2 radna dana
 - p) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba 2 radna dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od najmanje 5 radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen.
- (3) Radnik koji je upućen od strane škole na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 5 radnih dana.
- (4) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji iz zajedničkog domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu sa ovim članom.

- (5) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, odnosno radne dane.
- (6) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu. Ako zamjenu nije moguće obezbijediti, radnik će nadoknaditi časove, ali mu se onda plaća svaki čas nadoknade.
- (7) Vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenom na radu.
- (8) Izuzetno od stava (1), (2) i (4) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH ili u Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, Škola može na zahtjev radnika, uz prethodnu saglasnost ministra, ili odlukom direktora uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrditi radniku plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 40 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.
- (9) U slučaju odobrenog odsustva iz stava (8) ovog člana, do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (krizna ili vanredna situacija, proglašenje stanja nesreće, elementarna nepogoda i sl.), radniku će biti isplaćena njegova plaća, dani njegovog plaćenog odsustva uračunavaju se u radni staž, ali mu za vrijeme trajanja prekida rada ne pripadaju naknade za topli obrok, prijevoz na posao i s posla i druge naknade koje su vezane za prisustvo na radnom mjestu.

Član 67. **(Sticanje prava na plaćeno odsustvo)**

- (1) Radnik ima pravo koristiti odsustvo isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeno odsustvo.
- (2) Ako okolnosti iz člana 66. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanja), zaposlenik ne može ostvariti pravo na odsustvo.

Član 68. **(Neplaćeno odsustvo)**

- (1) Škola će odobriti odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:
 - a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno – istraživački rad u zemlji koje je u direktnoj vezi s poslovima koje radnik obavlja u Školi, a najduže do jedne godine;
 - b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, a najduže do jedne godine;
 - c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, a najduže do jedne godine;
 - d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
 - e) radi spajanja porodice, a najduže do jedne godine;
 - f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;
 - g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja, ako se nalazi na listi političke stranke;
 - h) u drugim opravdanim slučajevima
- (2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na

neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

(3) Radniku i njegovom supružniku radi boravka u diplomatsko – konzularnim predstavništvima može se odobriti odsustvo bez naknade plaće u trajanju do četiri godine.

(4) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva ima pravo na neplaćeno odsustvo do tri godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazima zdravstvene ustanove potrebna pojačana briga i njega.

(5) Odluku o odobravanju neplaćenog odsustva u trajanju do 30 dana u slučajevima iz stava (1) donosi direktor škole, samo pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno – obrazovnog rada u ustanovi.

(6) Direktor, pored slučajeva navedenih u stavu (5) ovog člana, radniku može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana u slučaju kada za to postoje opravdane okolnosti.

(7) Za svako odsustvo duže od 30 dana, odluku donosi Školski odbor.

(8) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 69.

(Vjerske i tradicijske potrebe)

(1) Radniku pripada pravo na četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, u skladu sa godišnjim kalendarom rada.

Član 70.

(Ostvarivanje prava na neplaćeno odsustvo)

(1) Neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.

(2) Zahtjev treba da sadrži:

- razlog zbog kojeg se traži odsustvo;
- vrijeme korištenja odsustva;
- obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza.

(3) O zahtjevu radnika za odsustvo iz stava (5) i stava (6) odlučuje direktor škole, a za odsustvo iz stava

(7) člana 68. ovog Pravilnika odlučuje Školski odbor.

Član 71.

(Podnošenje prigovora na odluku o neplaćenom odsustvu radnika)

(1) Na odluku direktora škole o neplaćenom odsustvu iz stava (5) i stava (6) člana 68. ovog Pravilnika radnik ima pravo podnijeti prigovor Školskom odboru u roku od 8 dana od dana njegovog prijema.

(2) Školski odbor u roku od 7 dana rješava prigovor iz stava (1) ovog Člana i donosi odluku po prigovoru.

(3) Odluka Školskog odbora iz stava (2) ovog Člana je konačna.

(4) Odluka Školskog odbora kojom se odlučuje o pravu radnika na neplaćeno odsustvo iz stava (7) Člana 68. ovog Pravilnika je konačna.

VII ZAŠTITA RADNIKA

Član 72.
(Neposredna primjena ZOR-a)

Odredbe poglavlja VI – Zaštita radnika od čl. 55. do Čl. 74. Zakona o radu, neposredno se primjenjuju.

Član 73.
(Osiguranje radnika)

- (1) Škola je dužna osigurati radnika kod osiguravajuće ustanove u slučaju povrede na radu i u vezi sa radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska sa posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uklanjanje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata, u skladu sa zakonom.
- (2) Ugovor o osiguranju radnika sa odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje ministar na osnovu javnog poziva.
- (3) Ako ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor ustanove.

Član 74.
(Ljekarski pregled radnika)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac će uputiti radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu.
- (2) Svaki radnik škole prije početka školske godine u obavezi je obaviti ljekarski zdravstveni pregled u javnoj zdravstvenoj ustanovi i uvjerenje o ljekarskom pregledu dostaviti školi. U skladu sa Zakonom, ministar donosi propis koji reguliše sadržaj obaveznog ljekarskog pregleda i koji mora da sadrži i sljedeće:
 - a) za žene obavezan ljekarski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki
 - b) za muškarce obavezan ljekarski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa;
- (3) Radnik ima pravo da odluči hoće li iskoristiti prava iz stava (2) tačke a) i b).
- (4) Radnik za kojeg se odgovarajućom medicinskom procedurom utvrdi da je alkoholičar ili ovisnik o psihotropnim supstancama, kao i radnik koji u toku trajanja ugovora o radu oboli od zarazne ili duševne bolesti bit će udaljeno iz procesa rada i upućeno na liječenje jer ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.
- (5) U slučaju osnovane sumnje u postojanje okolnosti iz stava (4) ovog člana, direktor će, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata, uputiti Školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti radnika.
- (6) Ukoliko Školski odbor utvrdi da je prijedlog direktora opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled.
- (7) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (6) ovog člana, snosi škola.
- (8) Radnik koji odbije da obavi ljekarski pregled iz stava (6). ovog člana čini težu povredu radne dužnosti, a zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa, otkazuje mu se ugovor o radu.

Član 75.
(Sigurnost i zdravlje na radu)

- (1) Radnici su dužni brinuti o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i zdravlju i sigurnosti drugih radnika i učenika.
- (2) Škola je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.
- (3) Radnicima u neposrednom odgojno-obrazovnom radu angažiranim u hemijskom praktikumu, praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i rad na otvorenom, praktičnoj nastavi i sl., te radnicima na poslovima domara, ložača, noćnog čuvara i čišćenja prostorija, Škola je dužna osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i Pedagoškim standardima i normativima.
- (4) U interesu zaštite života i zdravlja radnika za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH ili Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, u skladu s procjenom i tehničkim mogućnostima, direktor može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata, donijeti odluku da radnik obavlja poslove i izvan prostorija škole (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik) koja će sadržavati vrijeme i način obavljanja rada.
- (5) Direktor će radniku iz stava (4) ovog člana osigurati sva sredstva potrebna za rad kod kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, u skladu sa sporazumom koji će potpisati Ministar i Sindikat.
- (6) Radnik iz stava (4) ovog člana će biti u obavezi svakodnevno kontaktirati direktora u svrhu dogovora o načinu obavljanja radnih zadataka i izvještavanja o obavljenim zadacima.
- (7) Radniku iz stava (4) ovog člana pripadaju sva prava utvrđena ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom, osim prava na naknadu za prijevoz na posao i s posla.

Član 76. (Porođajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma poroda.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porođajno odsustvo.
- (6) Ostala prava po osnovu porođajnog odsustva se koriste u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

Član 77. (Zaštita radnika u slučaju smanjene radne sposobnosti)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio težu povredu radne obaveze propisanu ovim Pravilnikom.
- (2) Radniku iz stava 1. ovog člana, a koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu ne prestaje sa danom naznačenim u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produženju privremena spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad. Ugovor o radu se formalno-pravno produžava na način da se prilikom svake dostave doznake o bolovanju pismeno

službenom zabilježskom konstatuje da je dostavljena i za koji period, do kada ugovor neće prestati važiti.

- (3) Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od bolesti ili profesionalne bolesti, ostvaruje svoja prava u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i drugim pozitivnim propisima.
- (4) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta iz stava (1) ovog člana, radniku se osigurava adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.
- (5) Radniku, koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavu (4) ovog člana, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

VIII ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 78.

(osnovi i vrste diskriminacije)

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, politično i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.
- (3) Direktna diskriminacija, u smislu Zakona o radu, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. Ovog člana kojim se radnik, kao i lica koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lica koje traži zaposlenje.

Član 79.

(zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija iz člana 78. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:
 - a. Uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b. Uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d. Napredovanje u poslu i
 - e. Otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće u smislu člana 78. ovog Pravilnika, ništavne su.

Član 80 .
(zaštita u slučajevima diskriminacije)

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredbi ovog Pravilnika, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od direktora zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako direktor u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje, u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je direktor postupio suprotno odredbama zakona kojim je zabranjen svaki vid diskriminacije, na direktoru je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. Ovog člana osnovana, Škola je dužna radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Član 81.
(Izuzeci od zabrane diskriminacije)

- (1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla, ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova utvrđenih Zakonom predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa Zakonom.

Član 82.
(Uznemiravanje i nasilje na radu)

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stava (2) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje koji se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože. Spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- (5) Nasilje po osnovu pola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova na radu ili u vezi s radom.
- (6) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.
- (7) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovo ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacije radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 83.

(Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika)

- (1) Direktor kao predstavnik poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz saglasnost sindikalnog povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od direktora za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljem tekstu:ovlaštena osoba).
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumjevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, direktor će voditi posebnu brigu o informisanju radnika o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštene osobe.

Član 84.

(Postupak zaštite dostojanstva)

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe direktoru ili ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.
- (2) U slučaju neželjenog ponašanja iz člana 82. Ovog Pravilnika, radnik se može obratiti direktoru ili ovlaštenoj osobi.
- (3) Direktor je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.
- (4) Ovlaštena osoba je dužna primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.
- (5) Izuzetno od stava (3) ovog člana direktor će primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika ako:
 - 1) Je ovlaštena osoba odsutna,
 - 2) Se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
 - 3) Radnik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.
- (6) Ovlaštena osoba je dužna zavisno o prirodi i težini povrede odmah, a najkasnije o roku od 15 dana od odstave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuje radnik i ovlaštena osoba. Ukoliko poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 15 dana od dana

podnošenja zahtjeva za zaštitu ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

- (7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora preduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Član 85.

(Mjere u postupku zaštite dostojanstva)

- (1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 82. Ovog Pravilnika , direktoru, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže preduzimanje mjera kao što su:
- a) Usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - b) Pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje,
 - c) Promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje,
 - d) Mjere u skladu sa podzakonskim aktima i Pravilnikom o radu.
- (2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili polnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita , pod uslovom da je roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

IX PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 86.

(Pravo na plaću i jednakost plaća)

- (1) Plaća radnika za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa sistematizacijim poslova, sastoji se od:
- osnovne plaće,
 - dijela plaće za radni učinak.
- (2) Plaća iz stava (1) ovog člana se za rad jednake vrijednosti, pod kojim se podrazumijeva rad koji zahtijeva isti stepen stručne spremlje, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada, isplaćuje po principu jednakosti.
- (3) Radnik ima pravo na plaću koja odgovara radnom mjestu na koje je raspoređen.

Član 87.

(Osnovica za plaće)

- (1) Osnovica za plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo koji potpisuju sporazum o utvrđivanju osnovice za obračun plaće za narednu kalendarsku godinu i isti se objavljuje u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".
- (2) Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.

- (3) Plaće radnika utvrđene na način iz stava (1) ovog člana i stava (2) člana 88. ovog Pravilnika, ne mogu biti manje od plaća službenika organa uprave iste stručne spreme i složenosti poslova.
- (4) U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena većih od 5%, mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, osnovica za utvrđivanje plaća može se utvrđivati i mjesečno.
- (5) Naknada plaća i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih ovim pravilnikom ne mogu biti manje od nakna utvrđenih za radnike u organima uprave, srednjem i visokom obrazovanju.
- (6) Naknade iz stava (5) ovog člana utvrđuju Kolektivnim ugovorom predstavnici Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo.

Član 88. (Osnovna plaća)

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji škola isplaćuje radniku za rad na poslovima odgovarajućeg platnog razreda, za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.
- (2) Osnovnu plaću radnika iz stava (1) ovog člana čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova umnožen s utvrđenom osnovicom za plaću.

Član 89. (Platni razredi)

- (1) Složenost poslova određenog radnog mjesta utvrđuje se platnim razredom za koji se utvrđuje koeficijent složenosti.

R/b	Platni razred	Poslovi	Zvanja	Stepen stručne spreme	Koeficijent
1.	II	Direktor ustanove osnovnog odgoja i obrazovanja		VII ili II ciklus bolonje (300 ECTS)	4,80
2.	III	Pomoćnik direktora (voditelj dijela nastavnog procesa)			4,40
3.	IV	Nastavnik, vjeroučitelj	Viši savjetnik	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,10
		Pedagog, psiholog, pedagog-psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju/grupi, bibliotekar, socijalni radnik, sekretar, samostalni referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom (rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)	Stručni saradnik savjetnik		
	V	Nastavnik, vjeroučitelj	Savjetnik	VII, I i II ciklus bolonje	3,90

4.		Pedagog, psiholog, pedagog-psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju/grupi, bibliotekar, socijalni radnik, sekretar, samostalni referent za plan i analizu , rukovalac nastavnom tehnikom (rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)	Viši stručni saradnik	(180, 240 i 300 ECTS)	
5.	VI	Nastavnik, vjeroučitelj	Mentor	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	3,80
		Pedagog, psiholog, pedagog-psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju/grupi, bibliotekar, socijalni radnik, sekretar, samostalni referent za plan i analizu , rukovalac nastavnom tehnikom (rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)	Samostalni stručni saradnik		
6.	VII	Nastavnik, vjeroučitelj, pedagog, psiholog, pedagog-psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju/grupi, bibliotekar, socijalni radnik, sekretar, samostalni referent za plan i analizu , rukovalac nastavnom tehnikom (rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)		VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	3,70
7.	VIII	Nastavnik	Viši savjetnik	VI	3,80
		Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu , sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom (rukovala nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)	Stručni saradnik savjetnik		
8.	IX	Nastavnik	Savjetnik	VI	3,60
		Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu , sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom (rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)	Viši stručni saradnik		
9.	X	Nastavnik	Mentor	VI	3,50
		Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom (rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)	Samostalni stručni saradnik		
10.	XI	Nastavnik , radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba)		VI	3,40
11.	XII	Nastavnik , radnik zatečen na poslovima: sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu (računovodstveno-finansijski radnik), bibliotekara	Viši konsultant	IV	3,40
12.	XIII	Nastavnik, radnik zatečen na poslovima: sekretara, samostalnog referenta za plan i analizui bibliotekara	Konsultant	IV	3,20
13.	XIV	Nastavnik, radnik zatečen na poslovima: sekretara, samostalnog referenta za plan i analizui bibliotekara	Mentor	IV	3,10
14.	XV	Nastavnik, radnik zatečen na poslovima: sekretara, samostalnog referenta za plan i analizui bibliotekara		IV	3,00
15.	XVI	Administrativno-računovodstveni radnik , ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepcioner	Viši referent	IV	2,60
16.	XVII	Administrativno-računovodstveni radnik , ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepcioner	Referent	IV	2,50
17.	XVIII	Administrativno-računovodstveni radnik , ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepcioner	Mlađi referent	IV	2,40
18.	XIX	Domar, ložač, kuhar, vozač, električar, vodoinstalater, domar/ložač/dnevni čuvar, vešernica i sl.		III, IV	2,40
19.	XX	Noćni čuvar, dnevni čuvar		III, IV	2,20
20.	XXI	Spremačica, servirka, pomoćni radnik u kuhinji		NK, IV	2,05

Član 90.
(Napredovanje u viši platni razred)

- (1) Plaće radnika koje su utvrđene u skladu sa koeficijentima iz prethodnog člana svrstane su u platne razrede.
- (2) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (3) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuje se kroz ocjenu rada radnika.
- (4) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- (5) Bliže odredbe o napredovanju radnika utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju, i sticanju stručnih zvanja radnika koje donosi ministar.

Član 91.
(Minuli rad)

- (1) Osnovna plaća radnika se uvećava za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%.
- (2) Ukupno povećanje iz stava (1) ovog člana ne može biti veće od 20%.

Član 92.
(Dodaci na plaću za otežane uslove rada)

- (1) Radniku pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u visini do 20% njegove osnovne plaće po osnovu otežanih uvjeta rada i to:
 - a) rad u kombinovanim odjeljenjima sa dva razreda: 10%
 - b) rad u kombinovanim odjeljenjima sa tri i više razreda: 20%
 - c) rad u dvije smjene u istom danu, ako je pauza između smjena u trajanju četiri i više sati, pri čemu se kao rad u dvije smjene ne smatraju: nastavničko i razredno vijeće, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije i pripreme učenika za takmičenje, po nalogu direktora a uz prethodnu saglasnost ministra : 1%
 - d) rad sa više od tri nastavna predmeta u razrednoj i predmetnoj nastavi, po svakom narednom predmetu 0,5%, a najviše 2% njegove osnovne plaće
 - e) rad u toku čitave školske godine samo u popodnevnoj smjeni po nalogu direktora, a uz prethodnu saglasnost ministra: 1%
 - f) rad sa učenicima s poteškoćama na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP): 1% za rad sa svakim učenikom s kojim realizira jedan čas sedmično, a najviše 10% njegove osnovne plaće
- (2) Dodaci iz prethodnog stava međusobno se ne isključuju, ali ne mogu preći iznos 20%.

Član 93.
(Obračun i isplata plaće)

- (1) Plaća radnika po osnovama iz ovog Pravilnika utvrđuje se rješenjem direktora škole.
- (2) Obračun plaće vrši se za jedan mjesec unatrag a isplaćuje za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana u skladu sa zakonom.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Direktor je u obavezi donijeti rješenje o isplati plaće koje obavezno sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.

- (5) Podaci o plaćanja radnika nisu javni. Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor.
- (6) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- (7) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća i naknade plaće radnika.

Član 94.

(Povećanje plaće za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika)

- (1) Radnik ima pravo na povećanje plaće za prekovremeni rad i rad preko norme u visini utvrđenoj pozitivnim propisima.
- (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za:
 - a) rad noću: 35%
 - b) rad u dane državnih praznika: 50%
 - c) prekovremeni rad, uz pisanu saglasnost ministra: 50%
 - d) za rad u dane svog vjerskog praznika koje bi koristio kao plaćeno odsustvo: 50%
 - e) rad subotom i nedjeljom, ako su po ugovoru o radu neradni dani za radnika: 30%
 - f) rad sindikalnog povjerenika: 10%.
- (3) U slučaju postojanja okolnosti iz stava (2) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanu za postotak kako je to utvrđeno stavom (2) ovog člana.
- (4) Obračun naknade iz stava (1) ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža, a naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.
- (5) Radniku koji s učenicima učestvuje na javnim, kulturnim i sportskim manifestacijama koje se održavaju u organizaciji Ministarstva, po odluci ministra ili direktora, a koje su predviđene Godišnjim programom i planom rada, odnosno Razvojnim planom i programom ustanove pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika i to za dane održavanja manifestacija .

Član 95.

(Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca kao da je radio, izuzev povećanja plaće iz člana 97. i dijela plaće po osnovu radnog učinka.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 96.

(Naknada plaće zbog bolesti ili povrede)

- (1) Za prvih 42 dana odsutosti sa posla zbog bolesti ili povrede, radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec prije odlaska na bolovanje.
- (2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog člana ostvaruje se po propisu Kantona, kojom se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje škola.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće u punom iznosu koju je ostvario za prethodni mjesec, ako je do odsutnosti s posla došlo iz razloga povrede na radu.
- (4) Naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu:
 1. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti,
 2. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,

3. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.
- (5) Isplata naknada za bolovanje vrši se na osnovu originalnih doznaka o bolovanju.
- (6) Naknada plaće pripada radniku samo za dane za koje bi mu pripala plaća ili naknada plaće u smislu ovog Pravilnika.
- (7) Radniku kod kojeg spriječenost za rad nastupi dok se nalazi na neplaćenom odsustvu pripada naknada plaće samo po isteku neplaćenog odsustva, ako u to vrijeme još postoji privremena spriječenost za rad.

Član 97.

(Pravo na naknadu plaće za vrijeme, praznika, plaćenog odsustva i prekida rada)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsutnosti sa posla u dane praznika u kome se po zakonu ne radi.
- (2) Radniku za vrijeme korištenja plaćenog odsustva pripada pravo na isplatu naknade za plaćeno odsustvo, kao da je radio.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci Vlade, ministra ili drugih nadležnih organa.

Član 98.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa.
- (2) Pored prava iz stava (1) ovog člana radniku se isplaćuje razlika do visine pune plaće koju bi radnik imao da radi.
- (3) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (4) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (5) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (3) i stava (4) ovog člana isplaćuju se plaća i naknade (ishrana, prijevoz, regres, rezultati rada, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškovi službenog putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade definisane Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom) u punom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

Član 99.

(Pravo na naknadu za vrijeme udaljenja sa posla- suspenzije, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora)

- (1) Za vrijeme suspenzije sa posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu, koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju sa posla.

- (2) Za vrijeme suspenzije sa posla, zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseca, radnik nema pravo na plaću niti naknade plaće.
- (3) Rješenje o naknadi plaće iz stava (1) i stava (2) ovog člana donosi direktor škole.

Član 100.
(Druge naknade koje nemaju karakter plaće)

Radniku pripadaju i druge naknade koje nemaju karakter plaće i to:

- naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice,
- naknada u slučaju teške bolesti ili invalidnosti radnika i člana uže porodice,
- pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok),
- pravo na prijevoz na posao i sa posla,
- regres za godišnji odmor,
- pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju,
- pravo na otpremninu u slučaju otkaza,
- pravo na dnevnice na službenom putovanju,
- naknada za rad u komisijama
- nagrađivanje i stimulisanje radnika po osnovu ostvarenih rezultata rada.

Član 101.
(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice)

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuju se jednokratana novčana pomoć u visini četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
- (2) Članom uže porodice smatraju se:
 1. suprug (a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
 2. djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
 3. roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom;
 4. braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uslovom da s njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
 5. unučad pod uslovom iz stava (2) tačka 2. ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu s korisnikom naknade.
- (3) Ukoliko u školi rade dva ili više članova porodice, pravo na naknadu ostvaruje samo jedan član porodice.

Član 102.
(Naknada za slučaj povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti)

- (1) U slučaju nastanka povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže porodice iz stava (2) člana 104. ovog Pravilnika, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u FBiH, ako je to za radnika povoljnije.
- (2) Radniku će se isplatiti naknada iz stava (1) ovog člana i za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u BiH ili inostranstvu, bez obzira da li su private ili javne ustanove,

- u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškove liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (3) Pod teškom bolešću iz stava (1) i stava (2) ovog člana podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Uredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti.
 - (4) Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (1) ovog člana po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.
 - (5) Jednokratna novčana pomoć iz stava (1) i (2) ovog člana će se isplatiti radniku, koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava (3) ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.
 - (6) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, imaju radnici u odnosu na članove uže porodice.
 - (7) Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti se na osnovu iste invalidnosti ili bolesti ne isplaćuje svake godine, već jednom po jednoj dijagnozi ili utvrđenom stepenu invalidnosti, jer se radi o jednokratnoj, a ne višekratnoj ili stalnoj novčanoj naknadi za liječenje bolesti ili invalidnosti.
 - (8) Naknade iz ovog člana koje se utvrde po dvije osnove u toku jedne kalendarske godine ne isključuju jedna drugu, odnosno radniku će se isplatiti najviše dvije naknade u toku jedne kalendarske, odnosno budžetske godine.

Član 103.

(Naknada za ishranu za vrijeme rada – topli obrok)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu za vrijeme obavljanja rada (topli obrok), samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% prosječne neto plaće isplaćene u Kantonu Sarajevo, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnjeg odmora i slično).
- (3) Radnik koji radi u više ustanova ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana procentualno normi koju ostvaruje u školi.
- (4) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, s obzirom na to da to pravo radnik ostvaruje za vrijeme obavljanja rada, što je i rad od kuće.

Član 104.

(Naknada za prijevoz na posao i sa posla)

- (1) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na naknadu za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja koja se isplaćuje u punom iznosu bez obzira na broj radnih dana.
- (2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.
- (3) Ukoliko adresa stanovanja radnika nije pokrivena mrežom javnog gradskog, prigradskog, odnosno međugradskog prevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtijeva drugačiji način prevoza radniku pripada pravo na novčanu naknadu troškova prevoza u visini karte za gradski, prigradski, odnosno međugradski saobraćaj.
- (4) Radniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prijevoza u jednakom iznosu kao i da radi puno radno vrijeme.

- (5) Radnik koji radi u više ustanova pravo na mjesečnu kartu, odnosno novčanu naknadu ostvaruje u ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (6) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na mjesečnu kartu, odnosno novčanu naknadu ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (7) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji obezbijedi radnik, radnik nema pravo iz stave (1) ovog člana.

Član 105.

(Naknada za regres za godišnji odmor)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.
- (2) Pravo na regres iz stave (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.
- (3) Radnik koji radi u više ustanova pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (4) Ukoliko je radnik iz stava (3) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (5) Pravo na novčanu naknadu iz stave (1) ovog člana ima svaki radnik bez obzira na nastavnu normu/radno vrijeme i broj radnih dana utvrđenih rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.

Član 106.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Škola je dužna isplatiti otpremninu do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.

Član 107.

(Otpremnina za tehnološki višak)

- (1) Radnik kojem je, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom i bez njegove krivice prestao radni odnos, odnosno otkazan ugovor o radu koji je zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
 - a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne plaće radnika,
 - b) radnik sa radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih plaća radnika i
 - c) radnik sa radnim stažom dužim od 20 godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih plaća radnika.
- (2) Ustanova ima obavezu isplatiti otpremninu radniku najkasnije posljednjeg dana rada u Školi.

- (3) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.
- (4) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na radnike kojim je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (5) U slučaju kada direktor, uz prethodnu saglasnost Sindikata, otkazuje ugovor o radu radniku za kojeg je nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijenila da kod njega postoji promijenjena radna sposobnost (invalid I ili II kategorije), radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% u odnosu na otpremninu iz stava (1) ovog člana, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Član 108. **(Dnevica i naknada troškova putovanja)**

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu – dnevica, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za »de luxe« kategoriju i drugi troškovi.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od osam do 12 sati, dnevnice se isplaćuju u visini od 50% iznosa pune dnevnice, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevica.
- (3) Radniku koji je upućen s učenicima na službeno putovanje u trajanju od najmanje osam sati, isplaćuje se iznos pune dnevnice nezavisno o osiguranoj prehrani i smještaju.
- (4) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevica za službeni put umanjuje se najviše za 30%, osim kada je radnik na službeno putovanje upućen u Školu u prirodi s učenicima IV razreda ili na ekskurziju s učenicima IX razreda i tada mu se isplaćuje dnevica u punom iznosu bez obzira da li mu je osigurana besplatna ishrana.
- (5) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevica se uvećava za 70% iz stava (4) ovog člana.
- (6) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefax-a ili interneta, taxi i sl.) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (7) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji ili inostranstvu, dnevica se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (8) Ukoliko to radnik zatraži, Škola je radniku dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 109. **(Naknada za rad u komisijama)**

- (1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja Školskog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama kako je to riješeno aktima Vlade.
- (2) Odlukom Školskog odbora regulišu se način i uslovi obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknade, a tačan iznos, odnosno visinu naknade za rad svojim aktom, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, na prijedlog direktora utvrđuje Školski odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.

(3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.

(4) Radnicima – članovima komisija, koje imenuje Školski odbor, odnosno direktor, u skladu s odredbama pedagoških standarda i normativa, vrijeme za rad u komisijama, u pravilu, se računa u 40-satnu radnu sedmicu i time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama.

Član 110.

(Pravo na naknadu za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe)

- (1) Vlastiti putnički automobil radnici mogu koristiti u slučaju da škola nije u mogućnosti obezbijediti odgovarajući prijevoz, odnosno kad zbog hitnosti posla ili lakšeg i bržeg putovanja, interesi škole zahtijevaju korištenje vlastitog automobila.
- (2) Korištenje upotrebe vlastitog automobila u službene svrhe odobrava direktor škole, svojim potpisom na putnom nalogu, a za direktora škole Školski odbor.
- (3) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i sl.
- (4) Odredba o naknadi za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa Uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 111.

(Dodatak na plaću-stimulativni dio plaće radnika)

(1) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor škole će, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku plaća uvećava minimalno za 50%, a maksimalno za 100%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.

(2) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije direktora, Školski odbor će donijeti odluku kojom se direktoru škole plaća uvećava minimalno za 20%, a maksimalno za 50%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.

(3) Nakon donošenja odluke iz stava (1) i stava (2) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (4) ovog člana, te nakon prethodno pribavljenje saglasnosti ministra i Sindikata, direktor, odnosno Školski odbor izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za izuzetne rezultate rada.

(4) Novčanu naknadu za izuzetne rezultate rada iz ovog člana radnik, odnosno direktor ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:

- a) izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,
- b) natprosječno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
- c) izvršava poslove u obimu značajno većem od prosječnog za to radno mjesto,
- d) u radu se posebno ističe stručnim i kreativnim sposobnostima,
- e) često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,

- f) izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu.
 - g) često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata škole vezanih za reformu osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata, izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
 - h) Često učestvuje u izradi značajnih projekata škole vezanih za unapređenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u školi,
 - i) Natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u školi i šire,
 - j) Često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
 - k) po ocjeni direktora škole, odnosno školskog odbora, svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unapređenju ukupnog funkcionisanja škole.
- (5) Odluka iz stava (1) i stava (2) ovog člana i rješenje iz stava () ovog člana se objavljuje na oglasnoj ploči škole, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

Član 112. **(Periodične povišice)**

- (1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove osnovne plaće za 10% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom „naročito se ističe“.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana radnik ne ostvaruje dok se nalazi na poziciji direktora i pomoćnika direktora (rukovodioca dijela nastavnog procesa).
- (3) Pravo iz stava 1. ovog člana preispituje se svake 4 godine.

Član 113. **(Nagrade za rezultate rada)**

(1) Zavisno od natprosječnih rezultata rada ostvarenih u period od najmanje tri mjeseca neprekidno na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor škole će, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku osnovna plaća uvećava u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije donošenja odluke, a prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Nakon donošenja odluke iz stava (1) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (3) ovog člana, te nakon prethodno pribavljenje saglasnosti ministra i Sindikata, direktor škole izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za natprosječne rezultate rada. Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće isplaćene u FBiH za posljednja tri mjeseca prije dodjele nagrade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Novčanu naknadu za natprosječne rezultate rada iz ovog člana radnik ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:

- a) izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,
- b) posebno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
- c) izvršava poslove u obimu većem od prosječnog za to radno mjesto,
- d) u radu se posebno ističe natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,

- e) često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,
 - f) izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu.
 - g) često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata škole vezanih za reformu osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata, izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
 - h) često učestvuje u izradi značajnih projekata škole vezanih za unapređenje rada škole, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u školi,
 - i) natprosječno se ističe se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u školi i šire,
 - j) često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
 - k) po ocjeni direktora škole svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unaprijeđenju ukupnog funkcionisanja škole.
- (5) Odluka iz st. (1) i rješenje iz stava (2) ovog člana se objavljuje na oglasnoj ploči škole, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

Član 114. **(Nagrada za postignute rezultate na takmičenjima)**

- (1) Nastavnicima–voditeljima sekcija–ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji učenici postignu zapažene rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji Ministarstva, stručnih asocijacija i međunarodnih organizacija, a koje su planirane u Godišnjem programu rada škole i koje odobri Ministar, pripada novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu s Kolektivnim ugovorom.
- (2) Novčana nagrada se obezbjeđuje iz sredstava planiranih u budžetu Kantona Sarajevo, a isplaćuje ih Ministarstvo.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo samo na jednu od novčanih nagrada, koja je povoljnija za njega (kolektivno ili pojedinačno takmičenje).

X POVREDE RADNE DUŽNOSTI I ODGOVORNOST RADNIKA

Član 115. **(Odgovornost zaposlenika za povrede radne dužnosti)**

- (1) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja službene dužnosti utvrđene zakonskim i podzakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom, Pravilima Škole i ovim Pravilnikom.
- (2) Odgovornost za izvršenje krivičnih djela i prekršaja ne isključuje utvrđivanje odgovornosti za povrede radne dužnosti, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.

Član 116.
(Pojam povrede radne obaveze)

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalifikovano kao nedopušteno.
- (2) Ovim Pravilnikom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povredu radne dužnosti koje učine radnici u školi i u dvorištu škole.
- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegovo krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Pravilnikom i Pravilima škole i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Član 117.
(Vrste povrede)

Povrede radnih dužnosti mogu biti lakše i teške.

Član 118.
(Lakše povrede radne dužnosti)

- (1) Lakše povrede radne dužnosti radnika su:
 1. Učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
 2. Raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 3. Neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
 4. Neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 5. Odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima škole,
 6. Neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 7. Neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 8. Neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim pravilnikom,
 9. Iznošenje neistine i klevete na rad škole ili pojedinih radnika , ako se dokaže pred nadležnim organima
 10. propuštanje izvršenja radnje, čime se ometa ili onemogućava proces rada u školi;
 11. necjelishodno i neodgovorno korištenje sredstava škole, odnosno nekorisćenje sredstava škole sa pažnjom dobrog domaćina i u skladu sa njihovom namjenom;
 12. neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno izvršavanje poslova i nakon upozorenja od strane direktora;
 13. neizvršavanje službenog naloga izdatog od strane direktora, koji je u direktnoj vezi sa radnim zadacima, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
 14. nepoštivanje (narušavanje) Pravila o kućnom redu škole s etičkim kodeksom;
 15. neprimjerno ponašanje pred učenicima ili roditeljima učenika;

- 16. prouzrokovanje imovinske štete u školi u manjem obimu, i
- 17. i druge lakše povrede radne dužnosti

Član 119.
(Teške povrede radne dužnosti)

(1) Teške povrede radne dužnosti radnika su:

1. nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba škole dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
2. davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u školi ili time nastaju druge štetne posljedice,
3. ometanje jednog ili više radnika škole u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenje radnih obaveza,
4. primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava škole i sl., ako se dokaže kod nadležnog organa,
5. činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine,
6. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje učenika škole,
7. rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama i dvorištu škole,
8. zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje škola,
9. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
10. Odbijanje izvršenja odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti,
11. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o radu,
12. zloupotreba položaja i prekoračenja ovlaštenja datog od strane direktora,
13. povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
14. Izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u školi ili dvorištu škole,
15. otuđivanje imovine škole (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
16. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika škole od strane radnika,
17. kontinuirano neispunjavanje utvrđenih obaveza iz Godišnjeg programa rada škole ili neizvršavanje obaveza iz nastavnog plana;
18. nepristojno i nedolično ponašanje u školi pred učenicima, nastavnicima i ostalim radnicima;
19. zloupotreba ili davanje lažnih podataka prilikom prijema u radni odnos ili drugih netačnih podataka ako je to bitno za donošenje odluka;
20. neopravdan izostanak s posla pet radnih dana uzastopno, ne računajući vikende, praznike, godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo
21. neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 72 sata, bez opravdanog razloga

Član 120.
(Disciplinske mjere)

- (1) Za povredu radne dužnosti, radniku može se izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:
 1. Pisano upozorenje,
 2. Otkaz ugovora o radu.
- (3) Disciplinska mjera – pisano upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim Pravilnikom.
- (4) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja direktora Škole.
- (5) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu.

Član 121.
(Pokretanje postupka za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti)

- (1) Direktor lično ili putem komisije može utvrditi činjenice za povredu radne dužnosti.
- (2) Postupak za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti sljedeće:
 - a. vrsta prekršaja radne dužnosti,
 - b. član i tačka ovog pravilnika koji se odnosi na navedenu povredu radne dužnosti,
 - c. tačan opis prekršaja,
 - d. vrijeme kada se dogodio prekršaj,
 - e. materijalni dokazi i
 - f. navesti imena svjedoka.

Član 122.
(Pravo radnika da iznese svoju odbranu)

Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem sindikata.

Član 123.
(Procesne radnje po utvrđivanju činjenica)

- (1) Poslije davanja iskaza i utvrđivanja činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, direktor, kao poslodavac, donosi svoju odluku u pisanom obliku (pisano upozorenje ili otkaz ugovora o radu).
- (2) Radnik na odluku direktora ima pravo da uputi žalbu Školskom odboru.

(3) Odluka školskog odbora je konačna.

(4) Radnik ima pravo da osporava odluku iz stava (3) ovog člana putem nadležnog suda.

Član 124. (Suspendacija radnika)

(1) Radnik protiv kojeg je pokrenut krivični postupak za krivično djelo počinjeno u vršenju službene dužnosti, istražni postupak ili određen pritvor zbog krivičnog djela, odnosno koji izdržava kaznu zatvora do tri mjeseci zatvora, udaljit će se sa posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.

(2) Radnik će biti udaljen sa posla:

a) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;

b) ako je radnik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;

c) ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguće izvršenje krivičnog djela

d) zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima škole, učenika i radnika.

(3) Rješenje o udaljenju sa posla donosi direktor škole.

(4) Protiv rješenja o udaljenju sa posla radnik može podnijeti žalbu Školskom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja o udaljenju sa posla.

(5) Podnošenje žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

(6) Školski odbor je obavezan odlučiti po žalbi najkasnije u roku od pet dana od prijema žalbe.

(7) Rješenje školskog odbora po žalbi na rješenje o udaljenju je konačno.

Član 125. (Trajanje suspendacije)

Udaljenje-suspendacija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 122. stav (1) ovog Pravilnika, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseca.

Član 126. (Plaća za vrijeme suspendacije)

(1) Za vrijeme suspendacije sa posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju sa posla.

(2) Za vrijeme suspendacije sa posla zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseca radnik nema pravo na plaću niti naknade plaće.

Član 127. (Gubitak prava na dalji rad)

Nastavnik može biti udaljen iz nastave i izgubiti pravo na dalji rad u nastavi ako Nastavničko vijeće, Ministarstvo ili Prosvjetna inspekcija utvrde da ne izvršava svoje obaveze utvrđene nastavnim planom i programom, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i Pravilima škole.

XI NAKNADA ŠTETE

Član 128. (Odgovornost za nastalu štetu)

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.
- (2) Direktor rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.
- (3) Ako štetu učini više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koju je on prouzrokovao.
- (4) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Član 129. (Utvrđivanje visine štete)

- (1) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, Škola može na zahtjev i o trošku radnika, dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu.
- (2) Škola može radniku, na njegov zahtjev, a u zavisnosti od njegovog materijalnog stanja, omogućiti plaćanje naknade štete u obrocima, o čemu se donosi posebno rješenje.
- (3) Škola može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.
- (4) U slučaju da radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem, Škola može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 130. (Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete)

- (1) Ako se nadoknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili ako bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visina štete se može utvrditi u paušalnom iznosu, o čemu se, na prijedlog komisije koja je izvršila procjenu nastale štete, donosi rješenje.
- (2) Komisiju iz stava (1) ovog člana imenuje direktor škole.

Član 131. (Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je nadoknadiła Škola, dužan je Školi nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.
- (2) Ako radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu od strane komisije iz stava (1) člana 133. ovog Pravilnika, postupak za naknadu štete pokreće se pred nadležnim sudom.

Član 132. (Naknada štete prouzrokovana radniku)

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom škola će radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava ako spor oko naknade ne riješe prethodno arbitražnim putem.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 133. (Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. sporazumom zaključenim između Škole i radnika, na dan utvrđen sporazumom,
3. kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom ugovora o radu,
7. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca-danom stupanja na izdržavanje kazne,
9. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere,
10. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa,
11. kad je izrečena disciplinska mjera zbog teže povrede radne dužnosti,
12. kad izgubi pravo na dalji odgojno obrazovni rad u školi, a ne bude raspoređen na odgovarajuće radno mjesto, po isteku šest mjeseci od dana udaljenja iz nastave,
13. kad se sazna da je u vrijeme prijema u radni odnos postojala zapreka za prijem u radni odnos, danom saznanja za tu smetnju,
14. kad pripravnik ne položi stručni ispit u roku od 12 mjeseci, istekom posljednjeg dana,
15. ako ne zadovolji na probnom radu, ako je on ugovoren i preciziran ugovorom o radu,
16. nastavniku kojem je prestalo pravo da radi u nastavi, ako odbije da obavlja poslove, odnosno radne zadatke koji mu se ponude, a koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi,
17. ako je radnik proglašen tehnološkim viškom,
18. ako kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost, a ne postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju i
19. u drugim slučajevima predviđenim i utvrđenim podzakonskim aktima koji se odnose na djelatnost osnovnog obrazovanja, a koje donosi ministar.

Član 133.a. (Prestanak ugovora o radu nastavnom osoblju)

(1) Kada radnik koji obavlja neposredni odgojno-obrazovni rad s učenicima ispuni uslove za prestanak ugovora o radu utvrđene tačkom 3. i tačkom 4. člana 133. ovog Pravilnika, ima pravo da ostane na poslovima koje do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja prvog polugodišta, ako jedan od uslova za penzionisanje stekne u prvom polugodištu, odnosno do kraja nastavne godine, ako jedan od uslova za penzionisanje stekne u drugom polugodištu.

(2) Ako radnik iz stava (1) ovog člana u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima koje obavlja dok u toj godini ne napuni 40 godina

penzijskog staža.

(3) Radniku iz stava (1) ovog člana neće prestati ugovor o radu dok mu se ne omogući korištenje godišnjeg odmora i nakon isteka nastavne godine, ukoliko to pravo nije iskoristio do kraja nastavne godine.

Član 134.

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom se utvrđuje rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz prekida radnog odnosa.

Član 135.

(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slučaju ako:
 - a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili
 - b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Škola može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana ako se ne može osnovano očekivati od škole da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.
- (3) Pri otkazivanju ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, Škola mora voditi računa o trajanju radnog odnosa radnika, starosti radnika i drugim opravdanim okolnostima.
- (4) Ako se u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu stava (1) tačka a) ovog člana, ukaže potreba za zapošljavanjem radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spremne ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužna je zaposlenje ponuditi onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 136.

(Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza utvrđenu u članu 122. ovog Pravilnika, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Škole da radnik nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju postojanja okolnosti iz stava (1) ovog člana, ugovor o radu se može otkazati nakon utvrđene odgovornosti za težu povredu radne dužnosti, a na način propisan ovim Pravilnikom.

Član 137.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos u Školi.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 138.

(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

U slučajevima iz člana 139. i 140. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 139. (Otkazni rokovi)

- (1) U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.
- (2) Na pisanu molbu radnika, uz saglasnost Škole, radni odnos može prestati i prije otkaznog roka iz stava (1) ovog člana.
- (3) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:
 - a) do 5 godina penzijskog staža1 mjesec;
 - b) od 5 do 10 godina penzijskog staža.....2 mjeseca;
 - c) od 10 do 20 godina penzijskog staža.....4 mjeseca;
 - d) preko 20 godina penzijskog staža.....6 mjeseci.
- (4) Otkazni rok počinje da teče od dana uručjenja otkaza radniku, odnosno Školi.
- (5) Ne može se otkazati ugovor o radu radniku ukoliko mu nedostaje najviše 10 godina do ostvarenja uslova za penziju, osim u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili težu povredu radnih obaveza koje su takve prirode da bi bilo neosnovano očekivati od poslodavca da radniku, kojem je utvrđena odgovornost, omogući i dalje trajanje radnog odnosa.
- (6) Direktor škole može, samo uz prethodnu saglasnost Sindikata, otkazati ugovor o radu radniku za kojeg je nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijenila da kod njega postoji promijenjena radna sposobnost (invalid I i II kategorije).
- (7) Radnik koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, osim u slučaju iz stava (2) ovog člana.

Član 140. (Radnici zatečeni na radu u školi)

- (1) Lica sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom i srednjom stručnom spremom, zatečena na poslovima nastavnika u radnopravnom statusu na neodređeno vrijeme na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika, mogu nastaviti rad na tim poslovima.
- (2) Lica sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom stručnom spremom, koja su na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika ispunjavala uslove stručne spreme za zasnivanje radnog odnosa u školi na poslovima nastavnika, do 01.09.2021.godine mogu zasnovati radni odnos u školi i biti primljeni na te poslove.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 141. (Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

- (1) Škola je dužna da odluke, rješenja i druge akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika, dostavi radniku u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (2) Radnik koji smatra da su mu neka prava iz radnog odnosa povrijeđena odlukom ili rješenjem direktora škole, dužan je podnijeti zahtjev Školskom odboru u roku od 30 dana od dostavljanja

- odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava i zahtijevati ostvarivanje tog prava.
- (3) O zahtjevu za zaštitu prava iz stava (2) ovog člana, koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem direktora, u drugom stepenu odlučuje Školski odbor.
 - (4) Prilikom rješavanja zahtjeva za zaštitu prava radnika iz stava (2) ovog člana, Škola je dužna razmotriti mišljenje Sindikata.
 - (5) Školski odbor je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva:
 - a) Postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora u roku koji ne može biti duži od 60 dana,
 - b) Udobiti zahtjevu radnika
 - c) Odbiti zahtjev radnika.
 - (6) U slučaju da Školski odbor odbije zahtjev radnika ili se ne postigne dogovor o mirnom rješavanju spora, u daljem roku od 90 dana od dana okončanja postupka mirenja, radnik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
 - (7) Zaštitu povrijeđenog prava, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom, radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stava (2) ovog člana ne može zahtijevati pred nadležnim sudom.

Član 142. **(Zaštita prava iz radnog odnosa)**

- (1) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, radniku se osigurava adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvario prije nastupanja navedene okolnosti.
- (2) Radniku koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog okolnosti iz stava (1) ovog člana, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na mjestu na koje je raspoređen.

XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 143. **(Mišljenje i rad sindikata)**

- (1) Poslodavac svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat.
- (2) Mišljenje i prijedlog Sindikata poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika Sindikata.
- (3) Žalbe radnika- člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog ili prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.
- (4) Prilikom razmatranja prigovora iz stava (2) člana 144. ovog Pravilnika, Škola je dužna razmotriti mišljenje Sindikata škole.
- (5) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika najkasnije u roku od 7 dana od dana podnošenja zahtjeva za prijem.
- (6) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika Sindikata najkasnije u roku od 15 dana.
- (7) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku Sindikata omogućiti pristup radnim mjestima radnika radi sagledavanja uslova rada i omogućiti mu uvid u podatke i

dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

- (8) Školski odbor i direktor ustanove dužni su pismeno blagovremeno obavijestiti sindikalnog povjerenika u ustanovi o sjednicama organa u ustanovi i omogućiti mu prisustvo na svim sjednicama, osim sjednicama koje su zatvorene za javnost, te razmotriti prijedloge i stavove sindikata o pitanjima iz njihove nadležnosti ako se o njima raspravlja.
- (9) Direktor škole je dužan, prije izrade nacrtu i prijedloga općih akata koji utiču na radno-pravni, socijalni, profesinalni i materijalni položaj radnika u školi, zatražiti prijedlog i mišljenje Sindikata, kao i omogućiti predstavnicima Sindikata učešće u izradi tih propisa i akata.

Član 144.

(Prava i obaveze predstavnika sindikata)

- (1) Poslodavac je dužan da za rad Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH-Kantonalni odbor Kantona Sarajevo osigura bez naknade prostoriju za rad Sindikata i održavanje sastanaka, opremu za rad (fax,telefon,kopir aparat,papir), nesmetanu distribuciju informativnog materijala Sindikata i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama.
- (2) Sindikalnom povjereniku se priznaje 4 radna sata sedmično, odnosno pravo na uvećanje njegove osnovne plaće od 10% za obavljanje njegovog rada, na teret Škole.
- (3) Sindikalnom povjereniku i članu sindikalnog odbora, Škola će, uz naknadu plaće, omogućiti plaćeno odsustvo sa rada 5 dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti.
- (4) Članovi Sindikata u Školi imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, na način da se ne remeti rad ustanove.
- (5) Dužnost Sindikata je da obavijesti Školu o izboru ili imenovanju predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u Školi.
- (6) Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
- (7) Sindikalni povjerenik u ustanovi za vrijeme trajanja mandata, odnosno 6 mjeseci nakon isteka mandata, ne može se bez saglasnosti Kantonalnog odbora sindikata odrediti kao višak radnika, premjestiti na nepovoljnije radno mjesto, sniziti osnovna plaća u okviru istih uslova rada i pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak protiv njega.
- (8) Sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo i obavezu:
 - a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uslova rada;
 - b) biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika,
 - c) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi;
 - d) staviti primjedbu na nalaz i mišljenje inspektora rada i zaštite na radu;
 - e) kontrolisati prijavu na osiguranje i uplatu doprinosa;
 - f) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu.

XIII ŠTRAJK

Član 145.

(Štrajk radnika)

- (1) Sindikat ima pravo pozvati radnike na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova koji se ne mogu riješiti putem pregovora s Vladom Kantona Sarajevo, kao poslodavcem) niti drugim mjerama.
- (2) Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

- (3) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku.
- (4) Štrajk se mora najaviti Školi prema utvrđenim odredbama Zakona o štrajku, te navesti razloge za štrajk, mjesto i vrijeme početka štrajka.
- (5) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.
- (6) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.
- (7) Radniku koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom, nakon nadoknade nastavnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plaće i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.
- (8) Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka, Sindikat i Škola sporazumno utvrđuju minimum radnih obaveza u svim procesima rada ustanove, i to:
 - a) direktor radi svoje redovne poslove u predviđenom radnom vremenu;
 - b) sekretar i drugo administrativno osoblje radi hitne poslove sa strankama;
 - c) tehničko osoblje (noćni čuvar, domar i ložač) rade redovne poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
 - d) dvije radnice na održavanju čistoće rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
 - e) nastavnici i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju;
- (9) Za vrijeme trajanja štrajka radnici su u okviru minimuma radnih zadataka iz stava (8) ovog člana dužni boraviti u školi u vremenu od 09:00 do 13:00 sati, a sindikalni odbor/štrajkački odbor u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 08:00 do 15:00 sati.
- (10) Nadležni organ Sindikata donosi Odluku o štrajku.

Član 146. **(Štrajk upozorenja)**

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja i može trajati najviše 120 minuta.

XIV OVLAŠTENJA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI

Član 147. **(Ovlaštenja, obaveze i odgovornosti)**

Direktor škole predstavlja školu, organizuje i osigurava zakonito i efikasno obavljanje poslova u školi, donosi akte za koje je ovlašten i poduzima druge mjere iz svoje nadležnosti, te odlučuje u skladu sa Zakonom, Pravilima škole i ovim Pravilnikom o pravima, obavezama i odgovornostima radnika u vršenju povjerenih poslova.

Član 148. **(Zabrana takmičenja radnika sa školom)**

Radnik ne može, bez odobrenja direktora Škole, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Škola.

XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 149.
(Prestanak važenja Pravilnika o radu)

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaji da važi

- Pravilnik o radu škole broj: 187-01-1/18 od 16.04.2018.godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, broj: 01-1-596-1/19 od 15.11.2019.godine.

Član 150.
(Izmjene i dopune Pravilnika)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika o radu vršit će se na način i po postupku njegovog donošenja.

Član 151.
(Stupanje na snagu)

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Škole.

Broj: 01-1-140/21
Izdaja : 22.03.2021.godine

PREDSJEDNIK ŠKOLSKOG ODBORA

mr.sci NIJAZ SULJIĆ

Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči škole dana 23.03.2021.godine, a na snagu je stupio dana 31.03.2021. godine.