

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16), a u skladu s Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 48/16) i članom 179. granskog kolektivnog ugovora za oblast predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja Kantona Sarajevo i člana 86. Pravila Javne ustanove Osnovne škole “Stari Ilijaš” Ilijaš broj: 01-2/13, od 17.10.2013.godine, a nakon konsultacije sa sindikatом škole, Školski odbor Javne ustanove osnovne škole „Stari Ilijaš“ Ilijaš na redovnoj sjednici održanoj dana 09.03.2017. godine donosi :

**PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE OSNOVNE ŠKOLE
»STARI ILIJAŠ« ILIJAŠ**

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim pravilnikom u Javnoj ustanovi Osnovnoj školi »Stari Ilijaš« Ilijaš, u daljem tekstu: (škola) uređuju se pitanja prava i obaveza Poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za Poslodavca ili se stručno obučavaju kod Poslodavca, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, kolektivnim ugovorom i drugim propisima kojima se reguliše radnopravni i drugi status tih lica.

Član 2.

Ovim pravilnikom utvrđuju se prava i obaveze Poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za Poslodavca ili se stručno obučavaju kod Poslodavca, i to:

- *zaključivanje ugovora o radu,*
- *obrazovanje, osposobljavanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija radnika,*
- *organizacija i sistematizacija poslova,*
- *radno vrijeme i raspored radnog vremena,*
- *odmori i odsustva,*
- *zaštita radnika,*
- *plaće i naknade plaća,*
- *naknada štete,*
- *prestanak ugovora o radu,*
- *ostvarivanje prava i obaveze iz radnog odnosa,*
- *druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.*

Član 3.

Na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primjenjuje se Zakon o radu (Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16), Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju (Službene novine Kantona Sarajevo", broj: br. 10/2004, 21/2006, 26/2008 i 31/11, 15/13 i 1/16), Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 48/16), Kolektivni ugovor za djelatnost osnovnog obrazovanja u Kantonu Sarajevo, kao i bliži propisi, koje iz određenih oblasti donosi Vlada Kantona Sarajevo ili ministar.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje (JS3100) u roku od 15 dana od dana zaključenja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, kao i na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i Pravilnik o radu (npr. trajnim isticanjem na oglasnoj tabli poslodavca, davanjem na čitanje u personalnoj službi, dostavljanjem svim radnicima ili organizacionom jedinicama primjerka pravilnika o radu i kolektivnog ugovora radi mogućnosti čitanja i sl.).

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Član 5.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8. do 13. Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR).

Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

Član 6.

- (1) Direktor škole u okviru svojih nadležnosti vezanih za realizaciju Nastavnog plana i programa, blagovremeno utvrđuje postojanje upražnjenog radnog mjesta u školi. Na osnovu utvrđenog postojanja upražnjenog radnog mjesta, direktor škole dostavlja zahtjev Ministarstvu obrazovanja i nauke Kantona Sarajevo za popunu upražnjenog radnog mjesta sa liste zaposlenika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba koja se vodi u Ministarstvu.
- (2) Upraznjena radna mjesta u osnovnim školama prvo se popunjavaju preuzimanjem zaposlenika sa liste zaposlenika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u odnosu na ugovor koji su zaključili sa poslodavcem na osnovu javnog konkursa, koja se vode u Ministarstvu, odnosno na osnovu javnog konkursa za koji je potrebna, prethodna pisana saglasnost Ministarstva.
- (3) Javni konkurs se istovremeno objavljuje u sredstvima javnog informisanja i na službenoj web stranici Ministarstva obrazovanja i nauke Kantona Sarajevo.
- (4) Na osnovu odluke direktora o potrebi prijema u radni odnos škola provodi postupak preuzimanja lica sa odgovarajućom stručnom spremom i drugim općim i posebnim uslovima sa Liste zaposlenika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba, koja se vodi u Ministarstvu obrazovanja i nauke Kantona Sarajevo u skladu sa Pravilnikom sa kriterijima za iskazivanje prestanka potrebe za zaposlenicima koji su djelimično ili potpuno ostali bez radnih zadataka i postupak popune upražnjenih radnih mjesta u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo« broj: 34/09).

- (5) Ukoliko postupak preuzimanja zaposlenika sa Liste zaposlenika za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba iz bilo kojeg razloga nije moguće realizovati, direktor škole, podnosi pismeni prijedlog Školskom odboru za raspisivanje konkursa za prijem uposlenika u školu, te predlaže Školskom odboru imenovanje Komisija za utvrđivanje prijedloga za izbor zaposlenika ustanove. Prije raspisivanja javog konkursa, obaveza direktora škole je da za svako pojedinačno upražnjeno radno mjesto pribavi prethodnu pisanu saglasnost Ministarstva.
- (6) Prijem kandidata za popunjavanje radnih mjesta vrši se na osnovu javnog konkursa ili oglasa, a u skladu s Pravilnikom sa kriterijima za prijem zaposlenika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo.
- (7) Direktor odlučuje i o zaključivanju ugovora sa licem radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, provodeći proceduru propisanu za zaključivanje ugovora o radu ili bez provođenja te procedure

III OGRANIČENJA IZBORA LICA ZA RAD

Član 7.

Prije uspostavljanja radnopravnog statusa neophodno je utvrditi da ne postoje zakonom izričito predviđene smetnje za zasnivanje radnog odnosa. Smetnje za zasnivanje radnog odnosa mogu biti psihofizičke i pravne naravi, a ne smiju biti diskriminacionog karaktera.

Član 8.

U školu se ne može primiti u radni odnos lice koje boluje od zarazne, duševne bolesti, alkoholičar i narkoman.

Vrste ugovora o radu i drugih ugovora

Član 9.

(1) Ugovor o radu s odabranim licem može se zaključiti:

- a) na neodređeno vrijeme,
- b) na određeno vrijeme,
- c) sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- d) uz probni rad;
- e) van prostorija poslodavca;
- f) sa pripravnikom.

(2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Bez zasnivanja radnog odnosa, poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti:

- a) ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom i
- b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl. 166. i 67. Zakona o radu i ovim pravilnikom.

Forma i sadržina ugovora o radu

Član 10.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži, pored podataka iz člana 21. Zakona o radu, i sljedeće podatke:

- a) *stručnoj spremi / zanimanju radnika;*
- b) *ugovorenom probnom radu, trajanju probnog rada, načinu ocjenjivanja probnog rada i roku za otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavajućeg probnog rada;*
- c) *izjava radnika da ne postoje okolnosti iz člana 56. stav (1) Zakona o radu;*
- d) *slučajevi kad se radniku može odrediti da radi na dan svog sedmičnog odmora i roku u kojem mu se obezbjeđuje korištenje sedmičnog odmora;*
- e) *uslovi i mjere zaštite sigurnosti i zdravlja na radu;*
- f) *zabrana takmičenja sa poslodavcem u toku radnog odnosa i čuvanje poslovne tajne;*
- g) *odgovornost za štetu i naknada štete;*
- h) *lakši i teži prijestupi ili povrede radnih obaveza i postupak u slučaju počinjenja;*
- i) *razlozi za otkaz ugovora zaključenog radi stručnog osposobljavanja i obavljanja privremenih i povremenih poslova i postupak koji se provodi;*
- j) *druga pitanja:*
 - *poslovi i zadaci na koje se radnik angažuje;*
 - *opis poslova i zadataka;*
 - *norma časova;*
 - *obaveze u pogledu stručnog usavršavanja, daljeg obrazovanje unapređivanja rada radnika i u skladu sa odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.*

Ugovor o radu na određeno

Član 11.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje vanrednih ili redovnih poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog radnika, dok traje potreba obavljanja tih poslova odnosno do povratka odsutnog radnika, a najduže tri godine.

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim 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.

Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

Član 12.

Prekidom ugovora o radu 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, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- f. odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
- g. vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Ugovor o radu sa Direktorom

Član 11.

- (1) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (2) Ugovor o radu sa Direktorom zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad do isteka roka na koji je izabran Direktor, odnosno do razrješenja.
- (3) Ugovor o radu sa Direktorom sadrži sve elemente iz člana 10. ovog pravilnika, osim onih koji su obuhvaćeni u glavama IV-VII i glavi XI Zakona o radu, koje se ne primjenjuju na direktora, a regulisat će se ugovorom o radu.

Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom

Član 12.

- (1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 10. ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa pripravnikom srednje školske spreme šest mjeseci, sa pripravnikom više školske spreme devet mjeseci i sa pripravnikom visoke školske spreme 12 mjeseci.

Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa

Član 13.

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa licem srednje školske spreme šest mjeseci, sa licem više školske spreme devet mjeseci i sa licem visoke školske spreme 12 mjeseci.
- (3) Licu se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (4) Ugovor sadrži podatke iz člana 10. ovog pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.
- (5) Poslodavac osigurava lice na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Član 14.

(1) Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću poslodavca, i to:

- a. rad u ispitnim komisijama,
- b. izrada rasporeda,
- c. prevod strane stručne i druge literature,
- 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 ili seminarima,
- i. čišćenje snijega,
- j. utovar i istovar materijala i opreme,
- k. održavanje stručnih seminara i predavanja,
- l. rad u komisijama koje imenuje upravni/školski odbor,
- m. rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
- n. izrada stručnih elaborata,
- o. realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
- p. plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
- 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. poslovi vođenja EMIS baze.

(2) Ugovor se zaključuje u pismenoj formi u skladu sa članom 167. Zakona o radu.

IV STRUČNI ISPIT NASTAVNIKA I STRUČNIH SARADNIKA

Član 15.

Nastavnik i stručni saradnik koji nakon završenog školovanja prvi put zasniva radni odnos u školi, obavezan je da nakon isteka najmanje jedne, a najviše dvije godine neposrednog obrazovno -odgojnog rada ,odnosno rada u školi , položi stručni ispit.

Direktor škole izdaje rješenje o stažiranju i Odluku o imenovanju mentora.

Bliže odredbe o programu stručnog ispita uređuje se Pravilnikom o polaganju stručnog ispita odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika, kojeg donosi ministar.

V. OBAVEZE I ODGOVORNOSTI RUKOVODEĆIH RADNIKA I NASTAVNIKA

1. DIREKTOR

Član 16.

Pored poslova utvrđenih zakonom, Pravilima škole, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i Pedgoškim standardima, direktor škole, organizuje i usklađuje proces rada u školi i odgovara za nezakornost rada škole.

2. POMOĆNIK DIREKTORA

Član 17.

Pored poslova utvrđenih zakonom, Pravilima škole, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i Pedgoškim standardima, pomoćnik direktora neposredno je odgovoran za organizaciju obrazovno odgojnog rada škole.

3. NASTAVNIK I STRUČNI SARADNIK

Član 18.

Nastavnici i stručni saradnici imaju pravo i obavezu da se pripremaju za organizaciju i obavljanje neposrednog obrazovno odgojnog rada, praćenje, podsticanje i pomaganje razvoja učenika, stručno usavršavanje i izvršavanje drugih zadataka utvrđenih Zakonom o osnovnom obrazovanju i odgoju, Pravilima Škole, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i Pedgoškim standardima,

U svrhu stručnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz oblasti neposrednog obrazovno odgojnog rada, nastavnici i stručni saradnici dužni su da u toku svake školske godine pohađaju i uspješno završe neki od seminara ili kurseva iz predmeta koje predaju.

Ukoliko se nastavnici i stručni saradnici ne pripremaju za rad i stručno ne usavršavaju u skladu sa stavom 1. i 2. ovog člana ocjenjuju se nezadovoljavajućom ocjenom.

Nastavnik i stručni saradnik koji dva puta bude ocijenjen nezadovoljavajućom cjenom iz prethodnog stava gubi pravo na rad u nastavi.

4. SEKRETAR

Član 19.

Sekretar škole je obavezan i odgovoran za vođenje registra zapisnika sa sjednica organa upravljanja i čuvanja dokumenata utvrđenih Zakonom i Pravilima Škole.

Sekretar Škole je odgovoran i za pripremu sjednica i vođenje zapisnika sa sjednica organa upravljanja Škole. Sekretar škole je odgovoran za uredno vođenje javnih isprava, personalne i druge dokumentacije zaposlenika te drugi poslovi utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i Pedgoškim standardima.

Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 20.

(1) Poslodavac će sa ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada radniku u toku radnog odnosa u ustanovi organizovati i osiguravati dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu,

(2) Poslodavac može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje, specijalizaciju, organizovane seminare, savjetovanja, kurseve i druge vidove stručnog usavršavanja i obuku potrebnu za rad na radnom mjestu, a u tom slučaju poslodavac je dužan da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu tokom odsustva radnika upućenog na stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad.

(3) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Poslodavac uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.

(4) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje Poslodavac u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.

(5) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi Direktor.

VI. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 20.

(1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.

(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan da postupi u skladu s odredbama Pravilnika sa kriterijima za iskazivanje prestanka potrebe za zaposlenicima koji su djelimično ili potpuno ostali bez radnih zadataka i postupak popune upražnjenih radnih mjesta u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo

Član. 21

(1) Poslodavac je, uz učešće i saglasnost Sindikata, dužan donijeti plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou Kantona. Planom i programom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama, moraju se predvidjeti i rokovi za njegovu realizaciju.

(2) Ministarstvo će zajedno sa Sindikatom formirati radno tijelo – komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim je radom prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba i usmjeravanje u druge odgojno-obrazovne ustanove, javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona.

(3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu radnika za čijim radom je prestala potreba na nivou Kantona, a u skladu sa kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

VII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 22.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme kada se zaposlenik nalazi na raspolaganju poslodavcu tj. vrijeme u kome je zaposlenik dužan obavljati poslove i zadatke radnog mjesta.
- (2) Škola sa zaposlenikom ugovara rad sa punom i nepunom sedmičnom nastavnom normom, odnosno sa punim i nepunim radnim vremenom.
Škola organizuje rad u petodnevnoj sedmici. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično.
- (3) U okviru 40-satne radne sedmice radnici koji učestvuju u neposrednom odgojnoobrazovnom radu, imaju propisanu normu časova sedmično, u skladu sa odgovarajućim pedagoškim standardima, vrijeme potrebno za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije sa učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove, koji su u vezi sa odgojno-obrazovnim radom, utvrđene pedagoškim standardima i normativima i općim aktima ustanove.
- (4) Radnik koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ustanove u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova nastave u kontinuitetu.
- (5) Časove koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene pedagoškim standardima i normativima, ako su po nalogu direktora, smatraju se prekovremenim radom.

Skraćeno radno vrijeme

Član 23.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, a poslovi i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa članom 37. Zakona o radu.
- (2) U Sistematizaciji poslova navodi se skraćivanje radnog vremena na odgovarajućim poslovima na kojima se radno vrijeme skraćuje i broj sati skraćenog rada.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu stava (1) ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Pripravnost za rad

Član 24.

- (1) Na određenim poslovima, koji su utvrđeni Sistematizacijom poslova, radnik je dužan, izvan radnog vremena, biti pripravan za rad i odazvati se pozivu Poslodavca da dođe da radi.
- (2) Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, ne smatra se radnim vremenom.
- (3) U Sistematizaciji poslova, na tom radnom mjestu, pored obaveze pripravnosti utvrđuje se i dužina trajanja pripravnosti, u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (4) Za vrijeme pripravnosti radniku pripada naknada, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Preraspodjela radnog vremena

Član 25.

Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. Zakona o radu, kao i uvesti rad u smjenama.

VIII. PREKOVREMENI RAD

Član 26.

- (1) U slučaju i pod uslovima propisanim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom u Školi se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najduže:
 - a) radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ne može trajati duže od 8 časova nastave sedmično iznad propisane nastavne norme radnika i to u sljedećim slučajevima:
 - povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uslovljen promjenom nastavnog plana,
 - zamjena iznenadno odsutnog nastavnika,
 - zamjena nastavnika, koji se nalazi na službenom putu,
 - nadoknada nastavnih sati za nastavnike, koji koriste plaćeno odsustvo,
 - nedostatak nastavnika određenog profila, u toku i nakon provođenja konkursne procedure i
 - u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (2) Prekovremeni rad uvodi se odlukom direktora škole, uz obavezno prethodno pribavljanje pisane saglasnosti Ministra.
- (3) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama Kolektivnog ugovora.
- (4) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (5) 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.

Noćni rad

Član 27.

- (1) Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (3) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.
- (4) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u skladu sa članom 42. Zakona o radu.

- (6) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu Poslodavca.

Obaveza vođenja evidencija

Član 28.

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane članom 43. Zakona o 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, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.
- (3) Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama u oblasti rada, do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.

IX - ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 29.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, poslodavac obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest sati dnevno sljedeće odmori u trajanju najduže:

- | | |
|---|---|
| a) u toku radnog vremena | 30 minuta; |
| b) dnevni odmor između dva radna dana | 12 sati; |
| c) sedmični odmor | 24 sata; |
| d) godišnji odmor radnika poslije šest mjeseci neprekidnog rada | 20 do 36 radnih dana; |
| e) godišnji odmor radniku koji nema šest mjeseci neprekidnog rada | 2 radna dana za svaki navršeni mjesec rada; |

Nastavnici i stručni saradnici odmor u toku rada koriste za vrijeme odmora između drugog i trećeg časa. Raspored korištenja odmora u toku rada za administrativno i tehničko osoblje utvrđuje direktor svojom odlukom.

Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom godišnji odmor koristi tokom ljetnog raspusta, u trajanju od 36 radnih dana.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 30.

- (1) Direktor škole, uz konsultaciju s Sindikatom utvrđuje Plan korištenja godišnjeg odmora,
- (2) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora za zaposlenik donosi direktor, a za direktora Školski odbor, najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili preko Sindikata uložiti prigovor upravnom/školskom odboru.
- (4) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.

- (5) O prigovoru upravni/školski odbor mora odlučiti u roku od osam dana od dana prijema prigovora.
- (6) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 30.

- (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, u minimalnom trajanju propisanom članom 47. Zakona o radu.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Ako radnik, koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tokom tekuće godine ne može steći pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi dva dana godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog

Član 31.

- (1) Radnik koji ne učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor 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 VS 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 uslove 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

- (2) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

- (3) Ako godišnji odmor prema kriterijima iz stava (1) ovog člana pređe 30 dana, radnik ima pravo koristiti 30 dana.

Član 32.

Nastavnici i stručni saradnici godišnji odmor koriste u toku ljetnog odmora učenika. Direktor, pomoćnik direktora, sekretar i administrativno-tehničko osoblje prema planu godišnjih odmora kojim se obezbjeđuje naizmjeničnost prisustva u školi.

1. ODSUSTVA SA RADA

Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana

Član 33.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, na način kako je to regulisano Zakonom o radu, i to u sljedećim slučajevima:
- a) sklapanje braka 5 radnih dana
 - b) porođaj supruge 5 radnih dana
 - c) sklapanje braka djeteta radnika 2 radna dana
 - d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka 5 radnih dana
 - e) smrt roditelja supružnika 3 radna dana
 - f) smrt brata ili sestre 2 radna dana
 - g) smrt roditelja po ocu i majci 1 radni dan
 - h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda 3 radna dana
 - i) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do 5 radnih dana
 - j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana 2 radna dana
 - k) regulisanja prava na penziju 2 radna dana
 - l) radnik dobrovoljni daravalac krvi, za svako darivanje ima pravo po 1 radni dan
 - m) za teške bolesti člana porodice 2 radna dana
 - n) u slučaju rastave braka 2 radna dana
 - o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba i 2 radna dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (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) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove, ali ne manje od pet radnih dana.
- (5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, 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 s Kolektivnim ugovorom.
- (6) 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.

(7) 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.

(8) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

(9) Članom uže porodice, u smislu stava (1) ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i baba / nana (po ocu i majci), braća i sestre.

(10) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam radnih dana odsustva, u skladu sa stavom (1) ovog člana.

*Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili
stručnog osposobljavanja i usavršavanja*

Član 34.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

Plaćeno odsustvo radnika - dobrovoljnog davaoca krvi

Član 35.

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

Neplaćeno odsustvo

Član 36.

(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.

(2) Poslodavac će odobriti radniku 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, 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.

(3) 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.

- (4) Radniku i njegovom supružniku radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima može se odobriti odsustvo bez naknade plaće u trajanju do četiri godine.
- (5) Odsustva sa rada u ustanovi u slučajevima iz st. (1), (2) i (3) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrit će radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.
- (6) Direktor, pored slučajeva iz st. (1), (2) i (3) ovog člana, može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi upravni/školski odbor.
- (7) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

3. *BOLOVANJE DO 42 DANA*

Član 37.

Zaposlenik odsustvuje sa posla uslijed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju (bolovanje).

Odsustvovanje zbog bolovanja utvrđuje nadležni ljekar i evidentira se samo za radne dane.

X - ZAŠTITA RADNIKA

Primjena Zakona o radu

Član 38.

- (1) Odredbe Poglavlja VI - Zaštita radnika i čl. 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.
- (2) Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na radu.

Ljekarski pregled radnika

Član 39.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Poslodavac će uputiti radnika / tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u Sistematizaciji poslova.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz st. (1) i (2) ovog člana snosi Poslodavac, ako je on radnika uputio na ljekarski pregled.
- (4) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava (1) ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.
- (5) Ako radnik odbije da ode na ljekarski pregled iz stava (2) ovog člana smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stav (1) tačka b. Zakona o radu.
- (6) U skladu sa zakonom Ministarstvo je dužno donijeti propis koji reguliše sadržaj obaveznog sistematskog pregleda i koji mora da sadrži i sljedeće:
 - a) za žene obavezan sistematski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki i
 - b) za muškarce obavezan sistematski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

(2) Radnik ima pravo da odluči hoće li iskoristiti prava iz prethodnog stava ovog člana tačke a) i b).

*Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti
za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja*

Član 40.

(1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme iz člana 71. Zakona o radu, ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.

(2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. ZOR-a.

(3) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pismenim putem obavijestiti Poslodavca.

*Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka
privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci*

Član 41.

(1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Poslodavac će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.

(2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove

(3) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, poslodavac radniku može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 42.

(1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Poslodavac će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.

(2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje

poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 74. Zakona o radu.

IX PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

1. Plaće

Član 43.

- (1) Vrijednost koju zaposlenik dobija u obliku plaće je protuvrijednost za utrošeni rad, odnosno to je oblik određenih novčanih davanja i određeni sistem plaćanja rada u procesu raspodjele.
- (2) Pri određivanju iznosa plaća i naknada za radnike poštivat će se načelo – ista plaća za isto radno mjesto.
- (3) Prema načelu iz prethodnog stava ovog člana radnici, koji obavljaju poslove istog radnog mjesta, odnosno iste ili slične poslove imaju pravo na istu osnovnu plaću po vrsti i stepenu stručne spreme.

Elementi za određivanje osnovne plaće

Član 44.

Plaće zaposlenika u školi utvrđuju se određivanjem koeficijenata i njihovim množenjem sa osnovicom za plaću.

Pored plaće zaposlenicima pripadaju i naknade i druga primanja u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika, predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona, odnosno osnivača.

Elementi za određivanje osnovne plaće

Član 45.

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uslove rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja), u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će se srazmjerno vremenu provedenom na radu.
- (5) Koeficijenti složenosti poslova radnika utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.
- (6) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio Kolektivnog ugovora, i ne mogu biti manji u odnosu na radnike u državnoj upravi iste stručne spreme i složenosti poslova.
- (7) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plaće, dogovaraju Sindikat i Vlada.
- (8) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade.
- (9) Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.
- (10) Osnovica za obračun plaće dogovara se prije usvajanje nacrta budžeta na Vladi.
- (11) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.
- (12) Plaće radnicima, utvrđene na način iz st. (2), (5) i (8) ovog člana, ne mogu biti manje od plaća radnika u državnoj upravi (organima uprave) iste stručne spreme i složenosti poslova.

Član 46.

(1) Najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća iznosi manje od 70% prosječne plaće, radniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.

(3) Naknade plaća i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih Kolektivnim ugovorom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u državnoj upravi (organima uprave).

(4) Naknade iz stava (3) ovog člana utvrđuju ovim Kolektivnim ugovorom predstavnici Sindikata i Vlade.

Član 47.

(1) Složenost poslova i učinak na određenom radnom mjestu utvrđuje se platnim razredom za koji se posebno utvrđuje koeficijent složenosti.

(2) Vrijednost koeficijenta složenosti posla platnog razreda određuje se na osnovu stručne spreme, radne sposobnosti, vještina, uslova rada i rezultata rada izraženih kroz radni učinak a u skladu s članom 52. Kolektivnog ugovora.

Napredovanje radnika

Član 48.

(1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža. (2) Stručna sposobnost i uspjehu u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.

(3) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.

(4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja radnika koje donosi ministar, uz obavezno učešće i konsultacije sa predstavnicima Sindikata.

(5) Direktor, kao predstavnik poslodavca, organizira praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

(6) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

(7) 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.

(8) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u lahku povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Obračun i isplata plaće

Član 49.

(1) Plaća se obračunava 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 o radu.

(2) Plaća iz stava (1) ovog člana utvrđuje se ovim Kolektivnim ugovorom za koju direktor donosi rješenje, a 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.

(3) Podaci o plaćama radnika nisu javni. Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor.

(4) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

(5) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća i naknade plaće radnika.

(6) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za otežane uslove rada, drugi dodaci i uvećanja plaće

1. DODACI NA PLAĆU

Član 50.

Plaća iz pravilnika povećava se na ime dodataka za:

- rad preko norme,
- prekovremeni rad,
- noćni rad,
- rad nedeljom i rad na dane državnih praznika u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

Zaposlenik ima pravo na dodatak na plaću u iznosu od 0,6 % na osnovnu plaću za svaku godinu radnog staža, s tim da ukupno povećanje nemože biti veće od 20%.

Zaposlenicima pripada naknada troškova u vezi sa radom i to: ishrana ,prijevoz na posao i s posla.

Visina naknada iz prethodnog stava utvrđuje se propisima Kantona ili Kolektivnim ugovorom.

Član 50.

Ako zaposlenik pored svoje redovne nastavne norme, zamjenjuje privremeno odsutnog nastavnika ili na drugi način ostvari višak časova u odnosu na nastavnu normu ima pravo na uvećanu plaću srazmjerno broju više ostvarenih sati.

Obračun više ili manje ostvarenih sati vrši se na taj način što se utvrđena plaća za puno radno vrijeme povećava ili umanjuje za svaki sat (umanjenja ili povećanja) do 5% u odnosu na puno radno radno vrijeme, odnosno sedmičnu nastavnu normu.

Izuzetno kad zaposlenik razredne nastave pored svojih poslova zamjenjuje drugog zaposlenika razredne nastave, povećanje plaće po ovom osnovu može iznositi najviše do 70% od plaće zaposlenika koga zamjenjuje.

Odredbe člana 36. primjenjuju se i na ostale zaposlenike škole, ako pored svoje redovne norme odnosno pored redovnog svog posla zamjenjuju drugog zaposlenika ili na drugi način ostvare višak sati.

Član 51.

Odluku o povećanju ili umanjenju plaća po odredbama ovog Pravilnika donosi direktor škole.

Član 52.

Zaposlenik koji radi na poslovima s otežanim uslovima rada, utvrđene Pravilnikom o radu, pripada pravo na posebni dodatak na plaću u visini do 50 %.

Član 53.

Radniku pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u visini do 20% osnovne plaće po osnovu otežanih uslova rada utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i koji su regulisani općim aktom ustanove, a u opravdanim slučajevima, i to:

- a) rad u dvije smjene u istom danu, po nalogu direktora, za svaki dan rada, ukoliko je pauza između smjena u trajanju četiri i više časova, radniku pripada najmanje: 1%, rad u dvije smjene ne smatraju se: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za takmičenja;
- b) rad sa više od četiri nastavna programa, po svakom narednom programu 0,5%, a najviše do 2% od plaće u toku mjeseca,
- c) rad u toku čitave školske godine samo u popodnevnoj smjeni po nalogu direktora: 1%,
- d) rad na poslovima u nastavi za koje je potrebno osigurati stalnu primjenu sredstava zaštite na radu u laboratorijama, kabinetima i radioničkom prostoru, u skladu sa Pravilnikom o zaštiti na radu, za svaki sat takvog rada: 0,5%, a najviše 5% na plaću u toku mjeseca,
- e) rad radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu u ustanovama koje obrazuju učenike sa teškoćama pripada dodatak na plaću u visini od 5% od njegove plaće,
- f) nastavnicima praktične nastave V i VI stepen pripada dodatak na plaću u visini od 5% od njegove plaće,
- g) rad nastavnika koji rade sa učenicima sa teškoćama, odnosno koji rade po posebnom ili prilagođenom planu i programu integrisanim u razredna odjeljenja redovne nastave po času 0,5%, a najviše 5% na plaću,
- h) rad odgajatelja koji rade sa učenicima sa teškoćama integrisanim u odgojnu skupinu, a najviše 5% na plaću,
- i) rad u kombinovanim odjeljenjima sa dva razreda: 10%,
- j) rad u kombinovanim odjeljenjima sa tri i više razreda: 20%,
- k) rad u školama udaljenim 10-20 km od urbanog centra: 10% i
- l) rad u školama udaljenim preko 20 km od urbanog centra: 20%.

(3) Dodaci iz prethodnog stava ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu preći 20%.

Član 54.

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- a) rad noću – 35%,
- b) rad u dane državnih praznika – 50%,
- c) prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra – 50%,
- d) 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%.

Član 55.

Školski odbor Škole prilikom razmatranja godišnjeg izvještaja o poslovanju i ostalih elemenata o uspješnosti rada škole donosi odluku o stimulativom dijelu plaće za direktora koja ne može biti veća od 10% njegove mjesečne plaće.

2. NAKNADA PLAĆE

Član 56.

Naknada za porodijsko odsustvo

- (1) Radnik za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje ustanova u kojoj se taj radnik nalazi u radnom odnosu.
- (2) 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.

- (3) Ukoliko je radnik roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta, odnosno djeteta sa teškoćama), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (4) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku iz st. (2) i (3) ovog člana isplaćuju se plaća inaknade plaće u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

Dodaci na plaću

Član 57.

Ustanova će na osnovu zakona, podzakonskih akata i ovog Kolektivnog ugovora, općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvaliteta rada radnika (uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, rezultata sa takmičenja, smotri, izložbi, revija i sl.) radi isplate nagrade ili stimulativnog dijela plaće radnika.

Član 58.

- (1) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava direktor radniku može uvećati plaću do 20% za mjesec na koji se ti rezultati odnose, a najviše dva puta godišnje.
- (2) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava školski odbor direktoru može uvećati plaću do 20%, i to najviše dva puta u toku godine.
- (3) Uvećanje plaće iz st. (1) i (2) ovog člana uz adekvatno pisano obrazloženje obavezno se, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, utvrđuje rješenjem sa odgovarajućim obrazloženjem.

Član 59.

Periodične povišice

- (1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove osnovne plaće za 5% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe", uz ograničenje da ne može preći u naredni platni razred.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana preispituje se svake četiri godine.

Član 60.

- (1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) 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.
- (2) Radniku koji sa 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.

Nagrada za rezultate rada

Član 61.

- (1) Radniku koji u toku školske godine, u periodu od najmanje šest mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postiže natprosječne rezultate u svom radu, može se dodijeliti nagrada za te rezultate rada.

(2) Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije dodjele nagrade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Odluku o dodjeli nagrade iz stava (1) ovog člana, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, za radnike donosi direktor, a za direktora školski odbor, u skladu sa finansijskim mogućnostima i značajem tih rezultata.

Član 62.

(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 Godišnjim programom rada ustanove i koje odobri Ministar, pripada novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu sa tabelama iz ovog člana.

(2) Novčane nagrade obezbjeđuju se iz sredstava planiranih u budžetu Kantona, a isplaćuje ih Ministarstvo.

(3) Radnici iz stava (1) ovog člana imaju pravo na nagradu za pojedinačno ili ekipno osvojeno mjesto, odnosno jedna drugu isključuju, te se opredjeljuju za vrstu nagrade (kolektivno ili pojedinačno).

Naknada za regres za godišnji odmor

Član 63.

(1) Radnik ima pravo na 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 stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Naknada za prijevoz na posao i sa posla

Član 64.

(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.

(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 prevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

(5) Radnik koji radi u više ustanova pravo na mjesečnu kartu, odnosno novčanu naknadu ostvaruje u onoj 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 sa kojom je prije sklopio ugovor o radu.

Naknada za ishranu za vrijeme rada (topli obrok)

Član 65.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, 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, godišnji odmor i sl.).

(3) Radnik koji radi u više ustanova ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana u ustanovi u kojoj radi najmanje 4 sata dnevno, u skladu sa ostvarenim efektivnim satima rada u toj ustanovi, odnosno kako je ugovorom o radu definisano.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Član 66.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu – dnevnicu, 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 dnevnicu.

(3) Radniku koji je upućen sa 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, dnevnicu za službeni put umanjuje se najviše za 30%.

(5) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu 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, dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

(8) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je radniku dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 67.

(1) 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.

(2) Odredba o naknadi za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Naknada za slučaj smrti

Član 68.

(1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice, isplaćuju se troškovi sahrane u visini stvarnih troškova, a najviše četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.

(2) Ukoliko u istoj ustanovi rade dva ili više članova porodice pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti

Član 69.

(1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, odnosno teške invalidnosti ili teške bolesti člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, ako je to za njega povoljnije.

(2) Radniku će se isplatiti naknada u visini do tri njegove neto plaće isplaćene u predhodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.

(3) Pod teškom bolešću iz st. (1) i (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.

Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (1) ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.

(4) Jednokratna novčana pomoć iz st. (1) i (2) ovog člana, može se dodijeliti 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.

(5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, imaju radnici u odnosu na članove uže porodice.

Član 70.

Pod članom uže porodice podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

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 sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
5. unučad pod uslovom iz stava (1) tačka 2. ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

Naknada plaće zbog bolesti ili povrede

Član 71.

(1) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.

(2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog člana ostvaruje se po propisu Kantona, kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje ustanova u kojem se radnik nalazi u radnom odnosu.

(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.

Ostali vidovi naknada

Član 72.

(1) Vlada, kao poslodavac, u skladu sa finansijskim mogućnostima može odobriti isplatu naknade:

- a) za državne i vjerske praznike, po odluci poslodavca,
- b) za zimmnicu i za druge slučajeve

(2) Ustanova može, na prijedlog Ministarstva, isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđene općim aktima ustanova, uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija.

Otpremnine

Otpremnina za odlazak u penziju

Član 73.

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest 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) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.
Otpremnina za tehnološki višak.

Član 74.

(1) Radnik kojem je, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom 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 neto plaće radnika,
- b) radnik sa radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika i
- c) radnik sa radnim stažom više od 20 godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.

Suspenzija

Član 75.

(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 i

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.

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

(5) Podnošenje žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

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

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

Član 76.

Udaljenje – suspenzija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti ili do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseci.

Član 77.

(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 mjeseci, radniku nema pravo na plaću niti naknade plaće.

Naknada za rad u komisijama

Član 78.

(1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja upravnog/školskog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama kako je to riješeno uredbom Vlade.

(2) Odlukom upravnog/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, utvrđuje na prijedlog direktora upravni/školski odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.

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

XII. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA

1. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 79.

Disciplinska odgovornost je odgovornost zaposlenika/ce za propisanu povredu radne obaveze koju u disciplinskom postupku utvrđuju nadležni organi izričući utvrđene disciplinske mjere.

Pretpostavka disciplinske odgovornosti su povreda radne obaveze (propisanost djela) i počinjenje djela (krivnja – vinost).

Odgovornost po osnovu krivnje se utvrđuje u svakom konkretnom slučaju disciplinske odgovornosti uzimajući elemente krivično-pravnog aspekta (umišljaj, nehat) i građansko-pravnog aspekta (namjera, nepažnja).

Član 80.

Zaposlenik je dužan:

1. da savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
2. da poštuje organizaciju rada i poslovanja Ustanove, kao i uslove i pravila u vezi sa ispunjenem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
3. da obavjesti Direktora o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogli da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
4. da obavjesti Direktora o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak štete.

Član 81.

Zaposlenici su međusobno i lično odgovorni za savjesno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza u radnom odnosu.

Zaposlenik koji svojom krivicom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obaveze predviđene Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta zaposlenika u Školi ili se ne pridržavaju odluka donesenih, čini povredu radne dužnosti i obaveza.

Zaposlenik odgovara samo za povredu radne dužnosti i obaveza koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 82.

Zaposlenik/ca je odgovoran/a za štetu koju na radu ili u vezi s radom, namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokuje Ustanovi.

Član 83.

Pretpostavka disciplinske odgovornosti je krivnja. Krivnja je psihički odnos prema povredi radne obaveze. Postojanje krivnje je uslovljeno uračunljivošću izvršioca.

Disciplinska odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenika koji sam sebe dovede u stanje u kome nije mogao da shvati značaj svojih radnji i da upravlja svojim postupcima.

Član 84.

Razlozi za isključenje krivice i odgovornosti za povredu radne obaveze:

- Neuračunljivost kao stanje u kome počinitelj povrede radne obaveze ne može da shvati značaj svojih radnji i da upravlja svojim postupcima.
- Stvarna zabluda u slučaju kada zaposlenik učini povredu radne obaveze pogrešno, smatrajući da postoje okolnosti prema kojim bi, ako bi stvarno postojale, preduzeta radnja bila dopuštena.
- Prinuda kao fizička sila ili ozbiljna prijetnja kojom se od zaposlenika iznuđuje preduzimanje radnje predviđene kao povreda radne obaveze.
- Nužna odbrana koja je neophodno potrebna da zaposlenika od sebe ili drugog odbije istovremeni protivpravni napad.
- Krajnja nužda radi otklanja istovremene opasnosti.
- Odsustvo veze sa radom i odsustvo protivpravnosti.

Član 85.

Povredu radne obaveze zaposlenik čini neizvršavanjem ili nemarnim, neblagovremenim izvršavanjem radne obaveze ili činjenjem ili nečinjenjem.

Zaposleni je naročito dužan:

1. da čuva imovinu Ustanove, da se prema njoj odnosi sa pažnjom dobrog privrednika i domaćina,
2. da ulaže lične i stručne sposobnosti pri radu i da racionalno koristi sredstva za rad,
3. da lično i savjesno obavlja svoj posao, da izvršava svoje radne dužnosti i obaveze koje proizlaze iz rada,
4. da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog posla, a ukoliko je to neophodno uz saglasnost direktora,
5. da čuva poslovnu tajnu,
6. da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
7. da se pridržava zaštitnih mjera pri radu,
8. da izvršava odluke stručnih organa i organa upravljanja i rukovođenja Ustanovom,
9. da se pridržava Zakona i opštih akata Ustanove.

Član 86.

Lakše povrede radnih obaveza i mjere koje se izriču zaposlenicima Ustanove utvrđuju se ovim Pravilnikom.

Lakše povrede radnih obaveza i dužnosti 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. neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
5. odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove,
7. neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
8. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
9. neprijavlivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,
10. iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima i
11. druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Za povrede radne obaveze iz stava 1. ovog člana izriče se mjera pismene opomene Direktora Škole ako nisu utvrđene olakšavajuće okolnosti za zaposlenika. U ostalim slučajevima izriče se usmena opomena Direktora.

U slučaju ponavljanja lakših povreda radnih obaveza (sticaj) može se tretirati kao teška povreda radnih obaveza.

Član 87.

Teže povrede radnih obaveza zaposlenog, osim povreda propisanih zakonom su:

1. nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,

2. davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
3. ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
4. primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
5. činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine,
6. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje učenika ustanove,
7. rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstva i narkotika u prostorijama i dvorištu ustanove,
8. zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
9. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
10. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o radu,
11. zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
12. povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
13. izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi ili dvorištu ustanove,
14. otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
15. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika i
16. druge teže povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Za povredu radne obaveze iz stava 1. ovog člana izriče se mjera prestanka radnog odnosa, ako je povreda učinjena umišljajem ili iz svjesnog nehata i ako nisu utvrđene olakšavajuće okolnosti za zaposlenog.

Član 88.

- (1) Za povredu radne dužnosti, radniku može se izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:

- pisano upozorenje,
- otkaz ugovora o radu.

- 1) Disciplinska mjera – pisano upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim Pravilnikom.
- 2) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu.

Član 89.

Disciplinski organi su:

1. Direktor Ustanove,
2. Disciplinska Komisija,
3. Školski odbor Ustanove kao drugostepeni organ.

Član 90.

Direktor Škole je ovlašteno lice za pokretanje disciplinskog postupaka protiv zaposlenog. Direktor škole vodi, donosi odluku i izriče mjeru u disciplinskom postupku protiv zaposlenog. Svaki zaposlenik u Školi ima pravo na podnošenje prijave za pokretanje disciplinskog postupka.

Član 91.

Prijava za pokretanje disciplinskog postupka se podnosi pismeno Direktor Škole.

Prijava iz stava 1. ovog člana treba naročito da sadrži: ime i prezime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vrijeme izvršenja povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na izvršene povrede radne obaveze.

Član 92.

Organ nadležan za vođenje disciplinskog postupka (Disciplinska komisija) dužan je da zahtjev o pokretanju postupka i poziv za raspravu dostavi podnosiocu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i sindikalnoj podružnici.

Član 93.

Zaposlenom protiv koga se pokreće postupak ne može biti izrečena disciplinska mjera prije nego bude saslušan, osim ako se bez opravdanih razloga ne odazove na uredno dostavljen poziv.

Postupak pred organom nadležnim za vođenje disciplinskog postupka je usmen i javan. Javnost se može isključiti samo ako to zahtjeva potreba čuvanja državne ili druge propisane tajne.

Disciplinski organ može neposredno, ili uz učešće stručnog lica, da sprovede uviđaj radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

O saslušanju zaposlenog i sprovođenju drugih dokaza u postupku vodi se zapisnik.

Član 94.

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir naročito:

1. težina povrede, i njene posljedice, stepen odgovornosti,
2. stepen odgovornosti zaposlenog,
3. njegov raniji rad i ponašanje na radu,
4. okolnosti od značaja za izricanje disciplinske mjere,
5. i druge okolnosti koje bi mogle da utiču vrstu i visinu mjere.

Ako je povredom radne obaveza nastala šteta, Direktor donosi odluku o naknadi štete ili daje inicijativu nadležnom organu za pokretanje postupka za naknadu štete.

Član 95.

Po sprovođenju disciplinskog postupka Direktor donosi rješenje kojim:

1. zaposlenog oglašava krivim,
2. oslobađa odgovornosti,
3. obustavlja postupak.

Rješenje mora biti obrazloženo i mora sadržavati pouku o pravnom lijeku. Protiv rješenja o disciplinskoj mjeri zaposleni podnosi prigovor Školskom Ustanovu roku od 8 dana od dana uručjenja rješenja.

1. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 96.

Zaposlenik je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokovao Ustanovi.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni krivi podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

Ako više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadila Ustanova, dužan je da istoj nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 97.

Na osnovu podnijete prijave o prouzrokovanoj šteti, ili na osnovu ličnog saznanja, direktor Ustanove pokreće postupak za utvrđivanje štete i odgovornost zaposlenog za prouzrokovanu štetu.

Član 98.

Postojanje štete, visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako je nadoknađuje utvrđuje posebna tročlana komisija (u daljem tekstu Komisija) koju obrazuje Školski odbor.

Na osnovu odluke Komisije Direktor donosi rješenje o utvrđivanju materijalne odgovornosti zaposlenih.

Član 99.

Nakon provedenog postupka Direktor Škole donosi Rješenje koje mora biti obrazloženo i mora sadržavati pouku o pravnom lijeku.

Član 100.

Visina štete se utvrđuje na osnovu cjenovnika i knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, a ako to nije moguće Komisija procjenjuje štetu uz pomoć stručnjaka.

Član 101.

Ako se naknada štete ne ostvari sa članom 103. ovog Pravilnika o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

XIII ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 102.

Poslodavac je dužan da omogući zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Član 103.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

Na svoj pismeni zahtjev žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

1. Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 104.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, Škola ne može otkazati ugovor o radu.

U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, Škola ne može zaposleniku otkazati ugovor o radu koji je sklopljen u skladu sa ovim pravilnikom i na određeno vrijeme do isteka vremena do kada je ugovor zaključen.

Član 105.

Povrede na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarenje prava iz radnog odnosa. Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu, bolesti, ili profesionalne bolesti, a za koga nakon lječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni lječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio.

Zaposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavjestiti Školu o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 106.

Ako nadležna zdravstvena ustanova ocjeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Škola će zaposleniku ponuditi moguće rješenje u pismenoj formi.

Zaposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i usavršavanju koje Škola bude organizovala.

XIV PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Način prestanka ugovora o radu

Član 107.

Ugovor o radu prestaje na način propisan u čl. 94. do 110. Zakona o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- d. kada se na temelju evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- e. danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- j. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza

Član 108.

- (1) Radnik je odgovoran za lakše i teže prijestupe ili povrede radnih obaveza.
- (2) Odredbe stava (1) ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na

osnovu kojih poslodavac može tim licima, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.

Postupak u slučaju teže prestupa ili teže povrede radnih obaveza

Član 109.

- (1) Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prestup ili težu povredu radne obaveze, poslodavac je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži:
 - opis povrede koja mu se stavlja na teret,
 - vrijeme i način na koji je počinjena,
 - imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).
- (3) Pismeno iz stava (2) ovog člana sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od sedam dana od dana dostavljanja pismena.
- (4) Ako radnik u roku iz stava (3) ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, Direktor formira posebnu komisiju / zadužuje nekog od članova organa uprave pravnog lica, da provedu postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.
- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana formiranja komisije / zaduživanja člana organa uprave pravnog lica iz stava (4) ovog člana.
- (6) Na osnovu prijedloga komisije / zaduženog člana organa uprave pravnog lica, Direktor odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.
- (7) Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv poslodavca iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava (3) ovog člana.

Otkaz i otkazni rok

Član 110.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje ugovor o radu.
- (2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:
 - a) do pet godina penzijskog staža – jedan mjesec,
 - b) od pet do 10 godina penzijskog staža – dva mjeseca,
 - c) od 10 do 20 godina penzijskog staža – četiri mjeseca,
 - d) preko 20 godina penzijskog staža – šest mjeseci.
- (3) U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

- 3) Na pisanu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u ustanovi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog ovim Pravilnikom.
- 4) Odluku o prestanku radnog odnosa radnika, director ustanove donijet će najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 111.

Na privremeno raspoređivanje radnika primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu. Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 112.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje Direktor u skladu sa čl. 112. do 116. Zakona o radu.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika Direktor donosi u formi rješenja u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje Sindikata.
- (4) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem Direktora, u drugom stepenu odlučuje Školski odbor.

Mirno rješavanje spora

Član 113.

Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. Zakona o radu i odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanje u Kantonu Sarajevo.

Član 114.

O pravima i obavezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje, u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o osnovnom obrazovanju, Pravilima škole, ovim pravilnikom i drugim propisima, Školski odbor i direktor škole.

XVI. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Član 115.

Zaposlenici u Školi imaju pravo da formiraju sindikat koje će ih zastupati u Školi u zaštiti njihovih prava i interesa.

Ukoliko se ne formira sindikat ima ovlaštenje koja se odnose na ovlaštenje vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 116.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili sindikata.

XVII UDRUŽIVANJE POSLODAVCA

Član 117.

Škole imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da formiraju udruženje poslodavaca, te da se u njega učlane, u skladu sa pravilima koja donesu.

Odluku o pristupanju u udruženje iz stava 1. ovog člana donosi direktor škole, uz saglasnost Školskog odbora.

XVIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Usklađivanje ugovora o radu

Član 118.

Direktor je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim pravilnikom, primjenom člana 107. Zakona o radu.

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

Na ponuđeni ugovor o radu primjenjuju se odredbe člana 178. st. (3), (4) i (5) Zakona o radu.

Član 119.

Na sva pitanja iz oblasti rada i radnih odnosa koja nisu posebno regulisana odredbama ovog Pravilnika, neposredno će se primjenjivati odgovarajuće odredbe Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja Kantona Sarajevo, Zakona, i drugih općih propisa o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Član 120.

Pravilnik o radu dostaviti Sindikatu u cilju blagovremenosti za osporavanje zakonitosti određenih odredbi.

Izmjene i dopune Pravilnika

Član 121.

Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se po postupku i na način kako je to propisano za donošenje Pravilnika o radu.

Stupanje na snagu Pravilnika

Član 122.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana od objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca. O danu objavljivanja Pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava poslodavac.

Djl .broj: 01-III-1355/17

Ilijaš, 09.03.2017..g.

PREDSJEDNICA ŠKOLSKOG
ODBORA

Selma Pušina

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli Poslodavca dana 10.03.2017. godine, a stupio je na snagu dana 17.3.2017. godine.

Potpis i pečat ovlaštenog lica