

Na osnovu člana 118. Zakona o radu (»Službene novine Federacije BiH« br.26/16), čl 120. Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju (»Službene novine Kantona Sarajevo« br. 23/17 i 33/17), člana 179. i 180. Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo« br.4/18) i člana 92. Pravila JU OŠ »Fatima Gunić«, uz prethodnu konsultaciju Sindikata škole, Školski odbor na 2. sjednici održanoj dana 28.02.2018. godine, d o n o s i

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE OSNOVNE ŠKOLE »FATIMA GUNIĆ« SARAJEVO

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet reguliranja)

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) JU OŠ »Fatima Gunić« Sarajevo (u daljem tekstu: Škola) reguliše se zaštita od diskriminacije i osiguranje dostojanstva radnika, zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, organizacija i sistematizacija poslova, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita na radu, plaće i naknade plaća, naknada za izume i tehnička unapređenja, povreda radne dužnosti, prestanak ugovora o radu, naknada štete 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 ili skraćenim odnosno nepunim radnim vremenom, punom ili nepunom nastavnom normom ili imaju status pripravnika.
- (3) Radnik u smislu ovog Pravilnika je: direktor, nastavnik, stručni saradnik, saradnik i radnici za obavljanje drugih poslova osnovnih djelatnosti osnovne škole, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljnjem tekstu: radnik), u skladu sa općim i posebnim uvjetima.
- (4) Poslodavac u smislu ovog pravilnika je Vlada Kantona Sarajevo i osnovna škola sa svojim osnivačem kod koje je radnik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke i po tom osnovu poslodavac izvršava obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (5) 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, primjenjuje se Zakon o radu (»Službene novine Federacije BiH«, br.26/16), Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju (»Službene novine Kantona Sarajevo«, br. 23/17 i 33/17), Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH (»Službene novine FBiH«, br.62/16), Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i osnovnog obrazovanja u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo«, br.4/18) (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), kao i bliži propisi koje iz određenih oblasti

(ocjenjivanje i napredovanje, program stručnog ispita i način polaganja, jedinstveni kriteriji o tehnološkom višku i dr.) donosi Vlada Kantona Sarajevo ili ministar, odnosno drugi pozitivni propisi.

II ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OSIGURANJE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 3.

(Zaštita od diskriminacije i osiguranje dostojanstva radnika)

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta. Privatnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili polnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba sa kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
- (2) Zabranjeno je uznemiravanje i polno uznemiravanje radnika.
- (3) 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. Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljnja, 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. Nasilje na 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.
- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Član 4.

(Obaveze poslodavca, postupak i mjere u zaštiti dostojanstva radnika)

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz saglasnost sindikalnog povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljem tekstu:ovlaštena osoba)
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informisanju radnika o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.
- (3) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.

- (4) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu, a ovlaštena osoba je dužna primiti i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.
- (5) Izuzetno od prethodnog stava poslodavac će primiti i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika ako je ovlaštena osoba odsutna, ako se radi o pritužbi same ovlaštene osobe i ako je 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 u roku od 15 dana od dostave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik koji potpisuju 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) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz ovog člana, 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 da je izvršio uznemiravanje,
 - c) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - d) mjere u skladu sa podzakonskim aktima i ovim Pravilnikom o radu.
- (8) 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 u roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

III RADNI ODNOS

Član 5.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) U ustanovama radni odnos zasnivaju direktori, pomoćnici direktora, profesori-nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti ustanove, tehničkih i pomoćno- tehničkih poslova (u daljem tekstu: radnik) u skladu sa općim i posebnim uslovima.
- (2) Radnik iz stava 1 ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
- (3) Radnik koji je imenovana na funkciju direktora škole i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u školi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.
- (4) Zahtjev iz prethodnog stava direktor podnosi školskom odboru u roku od 15 dana od imenovanja na funkciju direktora škole.

- (5) Radnik iz prethodnog stava ima se pravo vratiti na rad u školu u kojoj je prethodno radio ako podnese pismeni zahtjev za povratak na te poslove u roku od 15 dana od dana prestanka obavljanja poslova direktora, u protivnom prestaje radni odnos.
- (6) Radniku iz prethodnog stava do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme u najdužem trajanju do 2 godine.

Član 6.

- (1) Ugovor o radu u ustanovi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu kod nadležne zdravstvene ustanove u skladu sa odredbama Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju, koje reguliše ovu oblast
- (2) Radnik koji u toku trajanja ugovora o radu oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju te okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.

Član 7.

(Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta)

- (1) Radnik zaključuje ugovor o radu nakon provedenog javnog konkursa, koji se obavljuje istovremeno u sredstvima javnog informisanja i na internet stranici Ministarstva za obrazovanje nauku i mlade Kantona Sarajevo.
- (2) Preduslovi za pokretanje postupka prijema u radni odnos radnika putem javnog konkursa su:
 - a) osigurana sredstva u Budžetu Kantona Sarajevo i pribavljena prethodna saglasnost Vlade Kantona Sarajevo ukoliko se radi o novom radnom mjestu utvrđenom Nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardima i normativima i
 - b) provedena procedura utvrđena Pravilnikom sa kriterijima za iskazivanje prestanka potrebe za radnicima koji su djelomično ili potpuno ostali bez radnih zadataka.
- (3) Upraznjena radna mjesta u školi prvo se 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).
- (4) 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 (2) ovog člana, koje ispunjava sve opće i posebne uvjete za to radno mjesto.
- (5) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta u skladu sa prethodnim stavom 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 zaposlenika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim

ustanovama na području Kantona Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo«, broj: 35/17, u daljem tekstu: Pravilnik sa kriterijima za prijem zaposlenika).

- (6) Ustanove moraju raspisati javni konkurs za prijem radnika najkasnije 10 (deset) dana od dana dobijanja saglasnosti.
- (7) Radnici u ustanovi samo u hitnim odnosno vanrednim slučajevima, bez obavljanja javnih konkursa mogu biti angažirani na određeni vremenski period u skladu sa zakonom, pod uslovom da se upražnjeno radno mjesto ne popuni u skladu sa stavom 3 ovog člana.

Član 8. **(Konkurs)**

- (1) Školski odbor donosi odluku o raspisivanju konkursa za prijem u radni odnos na osnovu pismenog prijedloga direktora o potrebi prijema radnika u radni odnos.
- (2) Prijedlog direktora sadrži sljedeće podatke:
 - a) Naziv radnog mjesta;
 - b) Potreban broj radnika za prijem;
 - c) 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;
 - d) Naznaku prijema na neodređeno ili određeno vrijeme.
 - e) Naznaku probnog rada ili bez probnog rada i trajanje istog.
 - f) Naznaku, (uz navođenje razloga) da nije realizovan postupak preuzimanja radnika sa spiska radnika za čijim je radom potpuno ili djelomično prestala potreba.
- (3) Na osnovu prijedloga direktora o potrebi prijema radnika u radni odnos, Školski odbor donosi odluku o raspisivanju konkursa za prijem u radni odnos, uz prethodno pribavljenu saglasnost ministra za obrazovanje, nauku i mlade.
- (4) Konkurs za prijem u radni odnos se istovremeno objavljuje u jednom dnevnom listu i na službenoj internet stranici Ministarstva uz obaveznu naznaku datuma isteka roka za prijavljivanje na javni konkurs. Rok za prijavu ne može biti kraći od 8 niti duži od 15 dana.
- (5) Škola će u konkursu obavezno navesti koju dokumentaciju su kandidati obavezni blagovremeno dostaviti, te navesti i ostalu dodatnu dokumentaciju na osnovu koje će se izvršiti bodovanje prijavljenih kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa, a u skladu sa Pravilnikom sa kriterijima za prijem zaposlenika.
- (6) Dokumentacija koju kandidat dostavlja uz prijavu na konkurs mogu biti kopije uz obavezu da kandidat koji je primljen po konkursu dostavi originalnu dokumentaciju ili ovjerene kopije dokumentacije, najkasnije pet dana po dobijanju Odluke o izboru radnika.

Član 9.

(Komisija za utvrđivanje prijedloga za izbor radnika)

- (1) Školski odbor imenuje Komisiju za utvrđivanje prijedloga za izbor radnika ustanove koju sačinjavaju tri člana: sindikalni povjerenik kao predstavnik Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH- Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, jedan iz reda radnika u školi kojeg bira direktor škole i jedan iz reda radnika škole kojeg bira Nastavničko vijeće.
- (2) Mandat Komisije traje dvije godine.
- (3) Članovi Komisije obavezno, na konstituirajućoj sjednici, biraju predsjednika i zamjenika predsjednika Komisije i donose svoj poslovnik o radu.

Član 10.

(Poslovi Komisije za utvrđivanje prijedloga za izbor radnika)

- (1) O radu Komisije vodi se zapisnik koji potpisuju svi članovi Komisije.
- (2) Komisija je u okviru konkursne procedure propisane Pravilnikom sa kriterijima za prijem radnika, obavezna najkasnije u roku od 15 dana od dana zatvaranja konkursa:
 - a) preuzeti i razmotriti dokumentaciju kandidata koji su se prijavili na konkurs,
 - b) u skladu sa čl. 5;6;7 i 8 Pravilnika, izvršiti prvo bodovanje kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa i utvrditi bodovnu rang-listu na Obrascu za bodovanje kandidata,
 - c) na oglasnoj ploči ustanove objavi bodovnu rang listu
 - d) ukoliko je broj kandidata sa utvrđene bodovne rang liste manji od šest, pozove na provjeru radnih i stručnih sposobnosti sve prijavljene kandidate,
 - e) ukoliko je broj kandidata sa utvrđene bodovne rang liste veći od pet, pozove prvih pet kandidata sa utvrđene rang liste i sve ostale kandidate koji imaju šest bodova manje od prvorangiranog kandidata na bodovnoj listi,
 - f) u skladu sa čl. 9. i 13. Pravilnika, obavi provjeru radnih i stručnih sposobnosti kandidata i izvrši drugo bodovanje kandidata na obrascu za ocjenu kandidata,
 - g) utvrdi konačnu bodovnu rang-listu na Obrascu koji je sastavni dio Pravilnika i isti zajedno sa završnim izvještajem o radu Komisije koji sadržava sve materijale proistekle u njenom radu, dostavi direktoru škole na daljnje odlučivanje.

Član 11.

(Provjera radnih i stručnih sposobnosti)

- (1) Škola je dužna kandidate iz prethodnog člana st. 2. tačka d. i e. u pisanom obliku obavijestiti o mjestu i vremenu obavljanja radnih i stručnih sposobnosti, kao i o tome da će kandidati koji bez opravdanja ne pristupe istoj, izgubiti pravo daljeg učešća u konkursnoj proceduri.
- (2) Provjera radnih i stručnih sposobnosti odnosi se na oblast osnovnog obrazovanja a sve s ciljem provjere znanja, procjene profesionalnih karakteristika, iskazanih sposobnosti i afiniteta kao i osobnih stručnih kompetencija kandidata.

- (3) Odabrana pitanja za provjeru radnih i stručnih sposobnosti moraju biti ovjerena od strane ustanove i potpisana od strane svih članova Komisije, te sva pitanja moraju biti postavljena svim kandidatima koji se odazovu provjeri radnih i stručnih sposobnosti za konkretno radno mjesto za koje kandidat konkuriše.
- (4) Maximalan broj bodova koji kandidat, po osnovu provjere radnih i stručnih sposobnosti može dobiti od svakog člana Komisije je 4.
- (5) Ukupan broj bodova koji se, po osnovu radnih i stručnih sposobnosti, daje kandidatu dobiva se kao aritmetička sredina bodova svih članova Komisije, koji svoje ocjene daju putem Obrasca za ocjenu kandidata koji je sastavni dio Pravilnika.

Član 12. **(Način rada komisije)**

- (1) Komisija za izbor radnika radi u sjednicama i odluke donosi većinom glasova ukupnog broja izabраниh članova.
- (2) Obradenu dokumentaciju sa utvrđenim prijedlogom Komisija za izbor radnika dostavlja direktoru škole.

Član 13. **(Odluka o izboru kandidata)**

- (1) Direktor u roku od tri dana od dana dobijanja konačne bodovne rang liste i završnog izvještaja Komisije koji sadržava sve materijale proistekle u njenom radu vrši izbor između dva najbolje rangirana kandidata sa konačne bodovne rang liste, poštujući pravo prednosti pri zapošljavanju ukoliko se na konačnoj bodovnoj rang listi među tri najbolje rangirana kandidata nalaze lica iz čl . 10. st. 2 Pravilnika a nakon toga donosi Odluku o izboru radnika uz obavezno i adekvatno obrazloženje.
- (2) Prilikom donošenja Odluke iz stava (1) ovog člana, direktor škole ima obavezu poštivanja prava prednosti pri zapošljavanju u skladu sa članom 10. Pravilnika sa kriterijima za prijem radnika.
- (3) Odluka iz stava (1) ovog člana obavezno sadrži pouku o pravnom lijeku i ista se u roku od sedam dana od dana donošenja, zajedno sa obavještenjem o rezultatima konkursa, dostavlja svim kandidatima koji su se prijavili na konkurs. Škola je obavezna u obavještenju o rezultatima konkursa, obavijestiti kandidata koji nije izabran o mjestu i vremenu preuzimanja dokumentacije koju je dostavio uz prijavu na konkurs.
- (4) U slučaju da se iz objektivnih razloga sa izabranim kandidatom iz stava (1) i (2) ovog člana ne može zaključiti ugovor o radu, direktor škole bira sljedećeg najbolje rangiranog kandidata sa konačne bodovne rang-liste i uz adekvatno obrazloženje donosi Odluku o izboru radnika.
- (5) Ako se sa kandidatom izabranim na način propisan stavom (4) ovog člana ne može zaključiti ugovor o radu, direktor škole bira trećerangiranog kandidata sa konačne bodovne rang-liste i uz adekvatno obrazloženje donosi Odluku o izboru radnika i tako redom do konačnog izbora.
- (6) Škola je dužna Odluke iz st. 1 ovog člana najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja objaviti na oglasnoj ploči školi.

Član 14.
(Prigovor na odluku o izboru kandidata)

- (1) Kandidati koji su nezadovoljni Odlukom o izboru radnika iz člana 13. stav (1) ovog pravilnika u roku od osam dana od dana prijema Odluke, imaju pravo na neposredni uvid u konačnu bodovnu rang listu i Odluku iz člana 13. st. (1) i ulaganje prigovora Školskom odboru.
- (2) Prigovor se upućuje u pisanoj formi.
- (3) Školski odbor je obavezan donijeti odluku o prigovoru u roku od sedam dana od dana prijema prigovora i isti dostaviti podnosiocu prigovora.
- (4) Ukoliko Školski odbor usvoji prigovor podnosioca kao osnovan obavezan je donijeti Odluku bez poništenja konkursa.
- (5) Za donošenje odluke o poništenju konkursa u žalbenom postupku potrebno je pribaviti saglasnost ministra.
- (6) Odluka Školskog odbora je konačna.

Član 15.
(Zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Nakon konačnosti Odluke o izboru radnika iz člana 13. stav (1) ovog pravilnika, izabrani kandidat je dužan dostaviti ljekarsko uvjerenje nadležne zdravstvene ustanove koje nije starije od šest mjeseci, kao i drugu dokumentaciju u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, 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 16.
(Ugovor o radu)

Radni odnos u školi zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između radnika i direktora sa danom otpočinjanja rada, odnosno stupanja na rad radnika, u skladu sa ugovorom o radu.

Član 17.

Ugovor o radu pored svih elementa utvrđenih zakonom, zakonskim aktima, Kolektivnim ugovorom i općim aktom škole, sadrži poslove i zadatke na koje se angažuje radnik: opis poslova i zadataka, norma časova, obaveze koje proističu za radnika iz radnog odnosa u pogledu stručnog usavršavanja, daljeg obrazovanja i unapređivanja rada radnika u skladu sa odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.

Član 18.
(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju od 6 mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada iz st.(1) direktor će odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predsjednik odgovarajućeg stručnog aktiva a koja je vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.

Član 19.
(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu se može 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.
- (1) Ako direktor škole i nakon isteka trajanja probnog rada 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 poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Član 20.
(Ugovor o privremenim i povremenim poslovima)

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom da ovi 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) 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 21.
(Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Kao poslovi iz člana 20. ovog Pravilnika smatraju se:
 - a) rad u ispitnim komisijama,
 - b) izrada rasporeda,
 - c) prijevod strane stručne i dr. 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 kursevima i seminarima,
- i) čišćenje snijega,
- j) utovar i istovar opreme ,
- k) održavanje stručnih seminara i predavanja,
- l) rad u komisijama koje imenuje školski odbor,
- m) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
- n) izrada stručnih elaborata,
- o) realizacija programa i mentora za osposobljavanja rada pripravnika,
- p) plaćanje intelektualnih usluga i honorara,
- q) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva
- r) održavanje informatičke opreme ,
- s) realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti
- t) drugi privremeni i povremeni poslovi.

IV OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 22. (Prijem pripravnika)

Lice koje prvi put zasniva radni odnos u neposrednom odgojno – obrazovnom procesu prima se u radni odnos u ustanovu u svojstvu radnika- pripravnika na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka utvrđenog za polaganje pedagoško- psihološke grupe predmeta (ukoliko je obavezan da to položi) odnosno do kada je obavezan da položi stručni ispit.

Radni odnos sa radnikom- pripravnikom koji nije u neposrednom odgojno- obrazovnom procesu, zasniva se zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme i to :

- 1) na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema
- 2) na period najmenje jedne godine za poslove visoke stručne spreme .

Član 23. (Plaća pripravnika)

Radniku-pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koji je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjeno za 20 %.

Član 24. (Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

(1) Nastavnicima, stručnim i drugim saradnicima bez radnog iskustva, u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom škola može omogućiti stručno osposobljavanje za samostalan odgojno-

obrazovni rad, bez zasnivanja radnog odnosa, uz prethodno odobrenje ministra za obrazovanje nauku i mlade.

(2) Ugovor o stručnom usavršavanju se zaključuje u pisanom obliku.

Član 25.

(Ocjenjivanje i napredovanje radnika)

(1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.

(2) Stručna sposobnost i uspjeh 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 s predstavnicima Sindikata.

Član 26.

(1) Direktor, kao predstavnik poslodavaca, 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.

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

(3) 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.

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

V ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Član 27.

(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 28.
(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/nastavnica, stručnih saradnika/saradnica 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

VI RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 29.
(Radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme radnikau školi iznosi 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka.
- (2) Četrdesetsatna radna sedmica nastavnika i stručnih saradnika utvrđuje se godišnjim programom rada Škole, a u skladu sa Nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardima i normativima.
- (3) U okviru 40-satne radne sedmice zaposlenici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi imaju broj nastavnih sati sedmično, vrijeme za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme provedeno za prisustvovanje stručnih organa, konsultacije sa učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove, koje su u vezi s odgojno-obrazovnim radom, u skladu sa utvrđenim Pedagoškim standardima i normativima i općim aktima ustanove.
- (4) Nastavnikmože imati najviše 6 sati dnevno neposrednog odgojno-obrazovnog rada u kontinuitetu.
- (5) Nastavnik u okviru četrdesetsatne radne sedmice može imati najviše 25 časova svih vrsta i oblika neposrednog odgojno-obrazovnog rada koji se ostvaruje u školi.

Član 30.
(Rješenje o rasporedu poslova)

- (1) Direktor škole, u skladu sa obavezama utvrđenim ugovorom o radu, te godišnjim planom i programom rada i na osnovu pedagoških standarda i normativa, utvrđuje raspored poslova nastavnika u okviru radne sedmice za svaku školsku godinu, o čemu se svakom nastavniku izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju) najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada.

- (2) Rješenjem iz prethodnog stava utvrđuje se: ime i prezime nastavnika, predmet koji predaje, broj časova redovne nastave, broj časova za pregled pismenih, broj časova za pripremu, broj časova za ostale oblike neposrednog obrazovnog rada, kao i broj časova za stručno usavršavanje, za rad u stručnim organima, za inovacije, za saradnju sa roditeljima, za rad na pedagoškoj dokumentaciji, za dežurstvo i za ostale poslove.
- (3) Na rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju nastavnik 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 nastavnika i pod uslovom da je isti u toku mjeseca i realizovan (kako je rasporedom utvrđeno), služi kao osnov za obračun plaće.

Član 31. **(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 32. **(Raspored radnog vremena)**

- (1) Raspored radnog vremena nastavnog osoblja utvrđuje direktor škole na osnovu godišnjeg programa rada i putem rasporeda časova.
- (2) Raspored radnog vremena vannastavnog osoblja utvrđuje direktor škole svojom odlukom.
- (3) Radno vrijeme stručnih i administrativno-finansijskih saradnika podijeljeno na pet radnih dana, sa radnim vremenom od osam sati dnevno.
- (4) Radno vrijeme pomoćno-tehničkog osoblja podijeljeno je na pet radnih dana sa radnim vremenom od osam sati dnevno, uključujući i odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta.

Član 33. **(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/no od prisutnih radnika napraviti preraspodjelu posla.

Član 34. **(Prekovremeni rad)**

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslove koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu radnik je, na zahtjev direktora škole obavezan 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 više od 8 časova nastave sedmično iznad nastavne norme.
- (3) Prekovremeni rad za neposredno-odgojni rad uvodi se u sljedećim slučajevima:
 - a) povećanje fonda nastavnih sati koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanjem broja sati koji je nastao promjenom nastavnog plana,
 - b) zamjene iznenadno odsutnog nastavnika,
 - c) zamjene nastavnika koji se nalazi na službenom putu,
 - d) nadoknade nastavnih sati za nastavnike koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatka nastavnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure
 - f) zbor racionalizacije troškova ili kvalitetnije organizacije rada u ustanovi kada se radniku izdaje rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju kojim je definisano da radnik radi više od 40 sati sedmično a maksimalno 44 sata sedmično,
 - g) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor škole dužan je, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izdati 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 ustanove i kolektivnim ugovorom.

Član 35. **(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 36.
(Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.

Član 37.
(Obaveza vođenja evidencije)

- (1) Poslodavac je dužan 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) Poslodavac je dužan voditi i evidenciju o zaposlenima – matična evidencija.

VII ODMORI I ODSUSTVA

Član 38.
(Pravo radnika na odmor)

Radnikima pravo na sljedeće odmore:

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

Član 39.
(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 i stručni saradnici odmor u toku rada koriste za vrijeme odmora između časova.
- (4) Odmor u toku rada koji se ne priznaje u redovno radno vrijeme za vannastavno osoblje određuje direktor škole svojom odlukom.

Član 40.
(Duže trajanje odmora u toku rada)

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

Član 41.
(Dnevni odmor)

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

Član 42.
(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
- (2) U slučaju da zbog 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 dvije sedmice.
- (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 43.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (profesori, nastavnici i stručni saradnici) godišnji odmor koriste tokom ljetnjog raspusta, u trajanju 36 radnih dana.
- (2) Izuzetno, radnik iz stava 1. ovog člana može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine, u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, u slučajevima kada se neće remetiti nesmetano odvijane odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi.
- (3) Ostali radnici godišnji odmor koriste u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa i ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Član 44.
(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 najmanjedvaradna 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.

Član 45.

(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.

Član 46.

(Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog)

- (1) Radnik koji ne učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje od 20 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima imjericilima:
- 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
- (3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora premavlastitojpotrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije korištenja tog danaodmora.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi duže od 30 radnih dana.

Član 47.
(Plan korištenja godišnjih odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjih odmora, uz konsultacije sa Sindikatom, donosi direktor škole.
- (2) Na osnovu plana korištenja godišnjih odmora, škola je dužna radniku uručiti rješenje o godišnjem odmoru najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 48.
(Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili preko Sindikata, uložiti prigovor školskom odboru.
- (2) O prigovoru Školski odbor mora odlučiti u roku od osam dana od dana prijema prigovora.

Član 49.
(Prekid korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Korištenje godišnjeg odmora se može privremeno prekinuti na zahtjev direktora škole u slučaju kada je to neophdno radi izvršenja neodložnih 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 nastalih prekidom korištenja godinjeg odmora, a visina troškova se dokazuje odgovarajućim dokazima (vozne karte, računi o korištenju pansiona i sl.).
- (4) Radniku komeje odgođeno ili privremeno prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Član 50.
(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:
 - a) stupanja u brak.....5 dana
 - b) porođaja supruge.....5 dana
 - c) sklapanje braka djeteta radnika 2 dana
 - d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka.....5 dana
 - e) smrt roditelja supružnika.....3 dana
 - f) smrt brata ili sestre.....2 dana
 - g) smrt roditelja po ocu i majci.....1 dan
 - h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda.....3 dana
 - i) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do5 dana

- j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana2 dana
- k) regulisanja prava na penziju2 dana
- l) dobrovoljno darivanje krvi1 dan
- m) za teške bolesti člana uže porodice2 dana
- n) u slučaju rastave braka2 dana
- o) za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba2 dana
- p) u drugim sličnim slučajevima što se određuje aktima ustanove

- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo 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 raspoređen.
- (3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, odnosno 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 Kolektivnim ugovorom.
- (4) 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.
- (5) 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.

Član 51. **(Neplaćeno odsustvo)**

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 52.

- (1) Škola će radniku na njegov obrazložen pisani zahtjev odobriti odsustvo sa rada 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) za njegu teško oboljelog člana uže porodice ili domaćinstva, a najduže do jedne godine;
 - c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inostranstvu, 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.
- (2) Odluku o odobravanju neplaćenog odsustva donosi direktor škole, samo pod uslovom da se ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa.

- (3) Direktor može, i pored slučajeva iz ovog člana, odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi školski odbor.
- (4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

VIII ZAŠTITA NA RADU

Član 53. (Sigurnost i zdravlje na radu)

Ustanova je dužna osigurati takve uslove 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.

Prilikom stupanja radnika na rad direktor, kao predstavnik poslodavca, dužan je omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima, sigurnošću i zdravljem na radu i organizacijom rada.

Član 54. (Sistematski pregled)

U skladu sa zakonom Ministarstvo je dužno donijeti propis koji reguliše sadržaj obaveznog sistematskog pregleda i koji mora da sadrži:

- a) za žene obavezan sistematski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki
- b) za muškarce obavezan sistematski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

Član 55. (Neposredna primjena ZOR-a)

Odredbe poglavlja VII – Zaštita radnika i čl. 55. do člana 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.

Član 56. (Porodiljsko odsustvo)

Radnik za vrijeme porodiljskog 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.

IX PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 57.

(Pravo na plaću i jednakost plaća)

- (1) Plaća radnika za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa sistematizacijom poslova, sastoji se od:
 - osnovne plaće,
 - dijela plaće za radni učinak i
 - uvećane plaće iz člana 76. Zakona o radu.
- (1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav Zakona o radu.
- (2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Član 58.

(Najniža plaća)

- (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) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta plaća radnika za najmanju složenost poslova iznosi više 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, radniku će se isplatiti osnovna plaća, koju čini vrijednost koeficijenta umnožen s utvrđenom osnovicom za plaću i uvećana u skladu sa članom 51. Kolektivnog ugovora.
- (4) 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).

Član 59.

(Osnovica za plaće)

- (1) Osnovica za obračun 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) Osnovica za obračun plaće u pravilu, dogovora se prije usvajanja Nacrta Budžeta na Vladi.
- (4) 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.

- (5) Plaće radnicima utvrđene na način iz stave (2), (5) I (8) člana 49. Kolektivnog ugovora ne mogu biti manje od plaća radnika u državnoj upravi (organima uprave) iste stručne spreme I složenosti poslova.

Član 60.
(Osnovna plaća)

- (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 vrijednos koeficijenta, složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.

Član 61.
(Platni razredi)

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

R/b	Platni razred	Poslovi – zvanja	Stepen stručne spreme	Koeficijent
1.	I	Direktor ustanove predškolskog odgoja škole	VII	5,00
2.	II	Direktor ustanove osnovnog odgoja i obrazovanja, direktor ustanove za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama, direktor doma učenika.	VII	4,80
3.	III	Pomoćnik direktora (rukovodilac dijela nastavnog procesa), rukovodilac Službe za odgojno-obrazovni rad, rukovodilac Službe pravnih i općih poslova, rukovodilac Službe nabavki, distribucije i održavanja.	VII	4,40
4.	IV	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj savjetnik, stručni saradnik savjetnik(pedagog , psiholog , bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu , sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom-programer, coordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe , vjeroučitelj , saradnik za protivpožarnu zaštitu)	VII	4,10
5.	V	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik,	VII	3,90

		odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj mentor, viši stručni saradnik (pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom – programer, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu)		
6.	VI	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, samostalni stručni saradnik (pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, smaostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom- programer, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu)	VII	3,80
7.	VII	Nastavnik, odgajatelj, pedagog, psiholog, biboiliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovolac nastavnom tehnikom- programer, koordinator za obavezni program, saardnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu, odgajatelj IPK (administrativni radnik)	VII	3,70
8.	VIII	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj savjetnik stručni saradnik savjetnik (zatečen na poslovima pedagoga-psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom-programer), stručni saradnik savjetnik za personalne i administrativne poslove, stručni saradnik-asistent savjetnik	VI	3,45
9.	IX	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj mentor, viši stručni saradnik (zatečen na	VI	3,35

		poslovima pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom-programer), viši stručni saradnik za personalne i administrativne poslove, viši stručni saradnik- asistent.		
.10	X	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, samostalni stručni saradnik (zatečen na poslovima pedagoga-psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom- programer), samostalni stručni saradnik za personalne i administrativne poslove , samostalni stručni saradnik- asistent.	VI	3,15
11.	XI	Nastavnik, odgajatelj, stručni saradnik (zatečen na poslovima pedagoga-psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom-programer), stručni saradnik za personalne i administrativne poslove, stručni saradnik- assistant, odgajatelj IPK (administrativni radnik)	VI	3,05
12.	XII	Nastavnik viši konsultant, odgajatelj viši konsultant , medicinska sestra viši konsultant, knjigovođa kupaca viši konsultant, materijalni knjigovođa viši konsultant, knjigovođa stalnih sredstava viši konsultant, saradnik- asistent viši konsultant , glavni kuhar kao i saradnici zatečeni na poslovima sekretara , samostalnog referenta za plan i analizu , bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici – viši konsultant	IV	3,00
13.	XIII	Nastavnik konsultant, odgajatelj konsultant, medicinska sestra konsultant, knjigovođa kupaca konsultant, materijalni knjigovođa konsultant , knjigovođa stalnih sredstava consultant, saradnik- asistent konsultant kao i saradnici zatečeni na poslovima sekretara , samostalnog referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici – konsultant	IV	2,90
		Nastavnik mentor, odgajatelj mentor,		

14.	XIV	odgovorni odgajatelj, medicinska sestra mentor, knjigovođa kupaca mentor, materijalni knjigovođa mentor, knjigovođa stalnih sredstava mentor, saradnik – asistent mentor kao I saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan I analizu, bibliotekara I operatora u trezorskoj jedinici-mentor.	IV	2,80
15.	XV	Nastavnik, odgajatelj, medicinska sestra, knjigovođa kupaca , materijalni knjigovođa , knjigovođa stalnih sredstava, saradnik- asistent, odgajatelj IPK i medicinska sestra IPK (administrativni radnik) kao I saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici.	IV	2,70
16.	XVI	Administrativno- računovodstveni poslovi- viši referent, asistent direktora viši referent, ekonom viši referent, blagajnik viši referent, skladištar viši referent, kurir viši referent	IV	2,60
17.	XVII	Administrativno – računovodstveni poslovi- referent , asistent direktora referent, ekonom referent, blagajnik referent, skladištar referent, kurir referent	IV	2,50
18.	XVIII	Administrativno-računovodstveni poslovi – mlađi referent, asistent direktora mlađi referent, ekonom mlađi referent, blagajnik mlađi referent, skladištar mlađi referent, kurir mlađi referent	IV	2,40
19.	XIX	Poslovi kućnog majstora- domar, ložač, kuhar, vozač, električar, vodoinstalater i sl.	III	2,40
20.	XX	Poslovi portira – noćnih čuvara, čuvara	PK, II	2,20
21.	XXI	Poslovi čišćenja i posluživanja, pomoćni radnik u kuhinji.	NK NSS	1, 85

(3) Radnici koji rade s višom stručnom spremom na mjestu sekretara škole, a za to radno mjesto je pedagoškim standardima i normativima te Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta predviđen VII stepen , a sa 16.06.2017. godine imaju više od 20 godina radnog staža ostaju na svojim poslovima i radnim zadacima , nisu dužni sticati viši stepen stručne spreme od one koje posjeduju.

- (4) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višiom i srednjom stručnom spremom, koja su 16.06.2017. godine zatečena na poslovima nastavnika u radnopravnom statusu na neodređeno vrijeme, mogu nastaviti rad na tim poslovima.
- (5) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom stručnom spremom, koju sa na dan 16.06.2017. godine ispunjavala uslove stručne spreme za zasnivanje radnog odnosa u školama na poslovima nastavnika, do 01.09.2020. godine mogu konkurisati za prijem u škole i biti primljeni na te poslove.

Član 62.

(Napredovanje u viši platni razred)

- (1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuje se kroz ocjenu rada radnika.
- (3) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- (4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuje se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju, i sticanju stručnih zvanja radnika koje donosi ministar, uz obavezno učešće i konsultacije sa predstavnicima Sindikata.
- (5) Direktor organizira praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje na način i po postupku kako je to propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.
- (6) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od 6 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 računane 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.

Član 63.

(Povećanje troškova života ili inflacije)

U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5 % osnovica za utvrđivanje plaća može se utvrđivati i mjesečno.

Član 64.

(Naknada plaće za vrijeme prekida rada)

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 uticale na prekid odgojno- obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci Vlade, ministra ili drugih nadležnih organa.

Član 65.

(Naknade)

(1) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih Godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:

- a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije, u skladu s potrebama ustanove i rada ustanove;
- b) stručnih izleta i ekskurzija,
- c) istraživačkih radova i naučnih savjetovanja,
- d) prisustvovanja seminarima i skupovima Sindikata,
- e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
- f) godišnjeg odmora
- g) praznika koji po zakonu nisu radni,
- h) porodiljskog odsustva,
- i) učestvovanja na kulturnim, vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora.

(2) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Član 66.

(Plaćeni dopust)

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca, u skladu s Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Član 67.

(Dodaci na plaću)

(1) 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.

(2) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove će, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku osnovna plaća uvećava minimalno za 20% a maksimalno za 40%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.

(3) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije direktora, školski/upravni odbor će donijeti odluku kojom se direktoru ustanove osnovna plaća uvećava minimalno za 20 %, a maksimalno za 40%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.

(4) Nakon donošenja odluke iz st. (2) i (3) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja jedonesena na osnovu kriterija iz st. (6) ovog člana, te nakon prethodno pribavljenje saglasnosti ministra i Sindikata, direktor, odnosno školski / upravni odbor ustanove izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za izuzetne rezultate rada.

(5) Vlada ima obavezu da u budžetu za predškolski odgoj i osnovni odgoj i obrazovanje svake kalendarske godine planira i obezbijedi ukupan iznos za isplatu novčanih naknada za rezultate rada iz člana 69. Kolektivnog ugovora (ekonomski kod 611231) u iznosu od minimalno 1,5% od iznosa bruto plaća radnika u djeljivosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja.

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

a) 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 stručnim i kreativnim sposobnostima,

e) 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) kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu,

g) učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata, izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,

h) učestvuje u izradi značajnih projekata ustanove vezanih za unapređenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u ustanovi,

i) posebno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u ustanovi i šire,

j) obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,

k) po ocjeni direktora, odnosno upravnog/ školskog odbora, svojim radom doprinosi unapređenju ukupnog funkcionisanja ustanove.

(7) Odluka iz st. (2) i (3) i rješenje iz st. (4) ovog člana se obavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

Član 68.

(Naknada za izum i tehničko unapređenje)

(1) Radniku može pripasti naknada za patentirane izume, inovacije, tehnička unapređenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad u ustanovama, ostvarena na radu ili u vezi s radom.

(2) Visina naknade za navedene izume i ostala kreativna rješenja iz st. (1) ovog člana utvrđuje se, nakon prethodno pribavljenje pisane saglasnosti ministra, posebnim ugovorom koji se zaključuje između radnika i direktora, u granicama raspoloživih sredstava.

Član 69.

(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 st. (1) ovog člana preispituje se svake četiri godine .

(3) Pravo iz st. (1) ovog člana radnik ne ostvaruje dok se nalazi na poziciji direktora, pomoćnika direktora, rukovodioca Službe za odgojno- obrazovni rad, rukovodioca Službe pravnih i općih poslova, rukovodioca Službe za računovodstva i rukovodioca Službe nabavki, distribucije i održavanja.

Član 70.

(Dodaci na plaću za otežane uslove rada)

(1) Radniku po osnovu otežanih uslova rada pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u visini do 20 % njegove osnovne plaće u sljedećim slučajevima:

a) radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u istom danu radi u dvije smjene, ako je pauza između smjena u trajanju četiri i više sati, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od najmanje 1% njegove osnovne plaće, pri čemu se kao rad u dvije smjene ne smatraju : nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za takmičenja,

- b) nastavniku u predmetnoj nastavi koji nastavu realizira iz više od tri nastavna predmeta, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću po svakom narednom predmetu 0,5%, a najviše 2% njegove osnovne plaće,
- c) radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra , u toku čitave školske godine radi samo u popodnevnoj smjeni pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10% njegove osnovne plaće,
- d) radniku u neposrednom odgojno- obrazovnom procesu u ustanovama koje odgajaju i obrazuju učenike s teškoćama pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10 %njegove osnovne plaće,
- e) nastavniku u redovnim školama po osnovu rada s učenicima s teškoćama s kojima nastavnik radi na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP), pripada pravo na poseban dodatak na plaću u iznosu od 1 % njegove osnovne plaće za rad sa svakim učenikom s kojim realizira jedan čas sedmično, a najviše 10 % njegovne osnovne plaće,
- f) odgajatelju koji radi sa učenicima s teškoćama integrisanim u odgojnu skupinu, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 5 % njegove osnovne plaće,
- g) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s dva razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10 % njegove osnovne plaće,
- h) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s tri ili više razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 20 % njegove osnovne plaće,
- i) radnicima koji rade u školama udaljenim 10 – 20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10 % njegove osnovne plaće,
- j)radnicima koji rade u školama udaljenim preko 20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 20 % njegove osnovne plaće.

(2) Dodaci iz prethodnog st. ovog člana međusobno se ne isključuju , ali ne mogu prelaziti iznos od 20 %.

(3) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- k) rad noću- 35 %,
- l) rad u dane državnih praznika – 50%,
- m) prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljenje pisane saglasnosti ministra – 50%,
- n) radu dane svog vjerskog praznika, koje bi koristio kao plaćeno odsustvo- 50 %,
- o) rad subotom i nedjeljom , ako su po ugovoru o radu neradni dani za radnika – 30

Član 71.

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

(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 st. (1) ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža, a naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.

(3) 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.

X- NAGRADE

Član 72.

(Nagrada za rezultate rada)

(1) Zavisno od natprosječnih rezultata rada ostvarenih u periodu od najmanje tri mjeseca neprekidno na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove 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 st. (1) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz st. (3) ovog člana, te nakon prethodno pribavljenje saglasnosti ministra i Sindikata, direktor ustanove izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za natprosječne rezultate rada.

(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) 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 natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,
- e) često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili često 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 vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata , izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
- h) često učestvuje u izradi značajnih projekata ustanove vezanih za unapređenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u ustanovi,
- i)natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u ustanovi i šire,
- j) često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
- k) po ocjeni direktora svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unaprijeđenju ukupnog funkcionisanja ustanove.

(4) Odluka iz st. (1) i rješenje iz st. (2) ovog člana se objavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

(5) 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. 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou.

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

(7) Radnici iz st. 5 imaju pravo na nagradu za pojedinačno ili ekipno osvojeno mjesto, odnosno jedna drugu isključuju, te se opredjeljuju za vrstu nagrade (kolektivno ili pojedinačno).

KANTONALNI NIVO

r/b.	Osvojeno mjesto	Pojedinačno	Ekipno
1.	I mjesto	25% plaće radnika	30% plaće radnika
2.	II mjesto	15% plaće radnika	20% plaće radnika
3.	III mjesto	10% plaće radnika	10% plaće radnika

FEDERALNI NIVO

r/b.	Osvojeno mjesto	Pojedinačno	Ekipno
1.	I mjesto	50% plaće radnika	60% plaće radnika
2.	II mjesto	30% plaće radnika	40% plaće radnika
3.	III mjesto	20% plaće radnika	30% plaće radnika

DRŽAVNI NIVO

r/b.	Osvojeno mjesto	Pojedinačno	Ekipno
1.	I mjesto	80% plaće radnika	100% plaće radnika
2.	II mjesto	50% plaće radnika	70% plaće radnika
3.	III mjesto	40% plaće radnika	60% plaće radnika

MEĐUNARODNI NIVO

r/b.	Osvojeno mjesto	Pojedinačno	Ekipno
1.	I mjesto	2 plaće radnika	3 plaće radnika
2.	II mjesto	1,5 plaće radnika	2 plaće radnika
3.	III mjesto	1 plaća radnika	1 plaća radnika

Član 73.

(Naknada za regres za godišnji odmor)

(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 st. (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine iam 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 st. (3) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova , pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.

Član 74.

(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.

(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 prevoz.

(4) Radniku s 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 st. (1) 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.

Član 75.

(Naknada za ishranu za vrijeme rada – topli obrok)

(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 plaće u Federaciji Bosni i Hercegovini, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Pravo na naknadu iz st. (1) ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kojem opravdanom, ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rada na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i sl.),

(3) Radnik koji radi u više ustanova ima pravo na naknadu iz st. (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.

Član 76.

(Dnevnica 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- 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, dnevnicu se isplaćuju u visini od 50 % iznosa pune dnevnicu, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

(3) Radniku koji je upućen s učenicima na službeno putovanje u trajanju od najmanje osam sati, isplaćuje se iznos pune dnevnicu 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 st. (4) ovog člana.

(6) Pravo na naknade ostalih troškova 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, uredbi, 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.

(9) 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.

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

Član 77.

(Naknada za slučaj smrti)

(1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice ugovora, isplaćuju se troškovi sahrane u visini stvarnih troškova, a najviše četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosni i Hercegovini 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 st. (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Član 78.

(Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti)

(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 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 prethodna 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 se isplaćuju na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.

(3) Jednokratna novčana pomoć može se dodijeliti radniku, koji je operisan od bolesti, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.

- (4) Prioritet u odobravanju novčane pomoći imaju radnici u odnosu na članove uže porodice.
- (5) 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.
- (6) Pod članom uže porodice, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:
- a) suprug (a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
 - b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godine 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,
 - c) roditelji, bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom,
 - d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godine 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.
 - e) unučad pod uslovom ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu s korisnikom naknade.

Član 79.

(Naknada plaće zbog bolesti ili povrede)

- (1) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ima pravo naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.
- (2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz st.(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 st.(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 raloa povrede na radu.

Član 80.

(Ostali vidovi naknada)

- (1) Vlada, kao poslodavac, u skladu s finansijskim mogućnostima može odobriti isplatu naknade:
- a) za državne i vjerske praznike, po odluci poslodavca,
 - b) za zimnicu i za druge slučajeve.
- (2) Ustanova može, na prijedlog Ministarstva, isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđeni općim aktima ustanova, uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija.

XI- OTPREMNINE

Član 81.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

(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.

Član 82.

(Otpremnina za tehnološki višak)

(1) Radnik kojem je 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 s radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika i
- c) radnik s 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 zbog donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.

(3) Otpremnina iz st. (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.

(5) U slučaju otkazivanja ugovora o radu, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% u odnosu na otpremninu iz st. (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 83.

(Suspendzija)

(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 mjeseca zatvora, udaljit će se s posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.

(2) Radnik će biti udaljen s 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 bi ostanak radnika na poslu dok trajw utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima škole, učenika i radnika.

(3) Rješenje o udaljenju s posla donosi direktor.

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

(5) Podnošenje žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

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

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

(8) Udaljenje- suspendzija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseca.

(9) Za vrijeme suspendzije sa posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu, koju je imao u vrijeme donsošenja rješenja o udaljenju s posla.

(10) Za vrijeme suspendzije s posla, zbog izdražavanja kazne zatvora do tri mjeseca, radnik nema pravo na plaću niti naknade plaće.

Član 84.

(Naknada za rad u komisijama)

- (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 aktima Vlade.
- (2) Odlukom upravnog /školskog odbora reguliše se način i uslovi obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknade, a tačan iznos, odnosno visina naknade za rad svojim aktom, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, utvrđuje na prijedlog direktora upravni / školski odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.
- (3) Naknade za rad u komisijama iz st. (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz st. (1) ovog člana.
- (4) Radnicima – članovima komisija, koje imenuje upravni / školski odbor, odnosno direktor, u skladu s odredbama pedagoških standarda i normativa, vrijeme za rad u komisijama, u pravilu, se uračunava u 40-satnu sedmicu i time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama.

XII POVREDE RADNIH DUŽNOSTI

Član 85.

(Povrede radne dužnosti)

- (1) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja službene dužnosti utvrđene zakonskim i podzakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom i općima aktima ustanove.
- (2) Odgovornost za izvršenje krivičnih djela i prekršaja ne isključuje utvrđivanje odgovornosti za povrede radne dužnosti, pod uslovom da to djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.
- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radnih dužnosti koje su nastale kao rezultat njegovoe krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radnih dužnosti koje su utvrđene Kolektivnim ugovorom i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i Kolektivnim ugovorom.

(Vrste povreda)

Povrede radnih dužnosti mogu biti lakše i teže.

Član 87.

(Lakše povrede radnih dužnosti)

Lakše povrede radnih 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) neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sata bez opravdanog razloga;
- 5) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima škole;
- 6) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije;
- 7) neuredno čuvanje spisa, podataka i druge povjerene dokumentacije;
- 8) neprijavlivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene Kolektivnim ugovorom;
- 9) iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim sudom;
- 10) nepoštivanje Pravilnika o kućnom redu s etičkim kodeksom
- 11) druge lakše povrede radnih dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Član 88.

(Teže povrede radnih dužnosti)

Teže povrede radnih dužnosti su:

- 1) nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba dužna preduzeti u okviru svojih nadležnosti;
- 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 izvršenje 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, audiovizualnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine;
- 6) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje učenika;
- 7) rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava 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 povredbe odredaba Zakona o radu;
- 11) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora;
- 12) povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rade i životne sredine;
- 13) izazivanje i učestvovanje u fizičkom obračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi ili dvorištu ustanove;
- 14) otuđivanje imovine (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.

Član 89.

(Mjere koje se mogu izreći radniku i postupak izricanja istih)

(1) Za povredu radne dužnosti, radnik se može izreći disciplinska mjera.

(2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:

1. Pisano upozorenje

2. Otkaz ugovora o radu.

(3) Disciplinska mjera –pisмено upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđenu Kolektivnim ugovorom.

(4) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera-otkaz ugovora o radu.

(5) Direktor lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povredu radnih dužnosti.

(6) Pokretanje postupka za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti vrsta prekršaja radne dužnosti, član i tačka Kolektivnog ugovora, koji se odnose na navedenu povredu radne dužnosti. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, dostaviti materijalne dokaze i navesti imena svjedoka.

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

(8) 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)

(9) Radnik na ovu odluku ima pravo da uputu žalbu Školskom odboru.

(10) Odluka Školskog odbora je konačna.

(11)Radnik ima pravo da osporava odluku iz prethodnog stava putem nadležnog suda.

XIII ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 90.

(1)Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, kao i zbog povrede na radu i bolesti zbog kojih je radnik trajno spriječen za rad, odnosno kada je utvrđena promijenjena radna sposobnost radnika (invalid II kategorije), poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.

(2)U slučaju iz prethodnog stava poslodavac je dužan:

a)blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja

b)tri mjeseca prije preuzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve radnike o nastalom višku radnika

c)utvrditi sa Sindikatom kriterije za proglašavanje viška radnika i iste javno oglasiti.

Član 91.

(1)Poslodavac je uz učešće i saglasnost Sindikata, dužan donijeti plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou Kantona.

(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 Kolektivnog ugovora.

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

Član 92.

(1) Kriterijima na osnovu kojih se iskazuje prestanak potrebe za radom radnika, kao i redosljed na listi radnika za čijim je radom prestala potreba, obuhvaćeni su:

a) stručna sprema

b) stručna zvanja

- c) položen stručni ispit
- d) dodatna usavršavanja
- e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka
- f) ocjena o radu i napredovanju
- g) radni staž radnika
- h) radni staž do 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju
- i) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja)
- j) socijalni položaj radnika i njegove porodice
- k) učešće u odbrani BiH
- l) drugi kriteriji koje usaglase poslodavac i Sindikat.

Član 93.

Bodovanje, odnosno broj bodova za utvrđivanje rang-liste radnika u slučaju prestanka potrebe za radno angažovanje, kako je to definisano u prethodnom članu, utvrđuje se na osnovu sljedećih kriterija:

- a) Stručna sprema
 - 1. Visoka stručna sprema-VII stepen/prvi ciklus bolonjskog studija (240 kredita).....30 bodova
 - 2. prvi ciklus bolonjskog studija (180 kredita).....27 bodova
 - 3. viša stručna sprema-VI stepen.....25 bodova
 - 4. visokokvalifikovani radnik-V stepen.....23 boda
 - 5. srednja stručna sprema-IV stepen.....20 bodova
 - 6. kvalifikovani radnik-III stepen.....18 bodova
 - 7. polukvalifikovani radnik.....15 bodova
 - 8. nekvalifikovani radnik.....3 boda
- b) položen stručni ispit za rad u ustanovi.....5 bodova
- c) dodatno usavršavanje:
 - 1. doktor nauka.....15 bodova
 - 2. magistar nauka.....10 bodova

3. specijalista/master bolonjskog studija.....5 bodova
4. položen pravosudni ispit.....5 bodova
5. drugi oblici usavršavanja(kursevi, seminarai, autor stručnih knjiga, udžbenika, recenzija.....5 bodova
- d) ocjena komisije za ocjenjivanje rada u posljednje dvije godine
1. naročito se ističe.....15 bodova
2. ističe se10 bodova
3. dobar.....5 bodova
4. zadovoljava.....3 boda
- e) dužina radnog staža:
1. za svaku godinu radnog staža u obrazovanju.....2 boda
2. za svaku godinu radnog staža van obrazovanja.....1 bod
3. za svaku godinu radnog staža u školi u kojoj se boduje dodati još.....0,5 bodova
- f) učešće u odbrani od agresije na BiH:
1. učešće u Armiji BiH –HVO (za svaki mjesec).....2 boda
2. učešće u Civilnoj zaštiti (za svaki mjesec).....0,5 boda
3. radna obaveza (za svaki mjesec).....0,5 boda
- g) socijalne prilike:
1. radnik sa pet i više članova porodice koje izdržava.....30 bodova
2. radnik sa četiri člana porodice koje izdržava.....25 bodova
3. radnik sa tri člana porodice koje izdržava.....20 bodova
4. radnik sa dva člana porodice koje izdržava.....15 bodova
5. radnik s jednim članom porodice kojeg izdržava 10 bodova
6. radnik samac..... 5 bodova
7. samohrani roditelj..... 5 bodova
- h) zdravstveno stanje:
1. ratno vojni invalid (za svaki stepen invalidnosti)..... 1 bod
2. invalid rada i civilne zaštite (za svaki stepen invalidnosti).....0,5 boda

3. radnik s težim hroničnim oboljenjem.....5 bodova
4. inavlid II kategorije.....30 bodova
5. radnik – roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju.....3 boda
- i) stručna zvanja:
1. viši savjetnik, stručni saradnik savjetnik, viši konsultant, viši referent.....20 bodova
2. savjetnik, viši stručni saradnik, konsultant, referent.....15 bodova

Član 94.

(1) Bodovanje po članu 93. Ovog Pravilnika vrši se na sljedeći način:

a) samo ukoliko se radi o kursovima i seminarima koji se realizuju u organizaciji Ministarstva, kao i kursovima koji su usko vezani za posao koji doprinose stručnom usavršavanju nastavnika, a usko su vezani za struku, odnosno predmet koji nastavnik predaje,

b) boduju se samo recenzije stručne literature koja je usko vezana za struku odnosno predmet koji nastavnik predaje,

c) bodovi se dodjeljuju radnicima koji su stekli odgovarajuće diplome ili certifikate za položene kurseve, specijalizacije i seminare, te za autore stručnih knjiga, udžbenika, recenzija i naučnih radova, i to za:

-kurs 0,5 bodova po kursu, maksimalno 2,5 boda,

-seminar 0,5 bodova po seminaru, maksimalno 2,5 boda,

-stručnu specijalizaciju 1 bod pos specijalizaciji, maksimalno 2,5 boda,

-recenziju 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova,

-naučni rad 3 boda, maksimalno 5 bodova,

-koautora naučnog rada 1,5 bodova, maksimalno 3 boda,

-autora stručnih knjiga 5 bodova, maksimalno 5 bodova,

-koautora stručnih knjiga 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova,

-autora udžbenika 5 bodova, maksimalno 5 bodova,

-koautora udžbenika 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova.

d) zbir bodova koji se dodjeljuje radniku po osnovu dodatnog usavršavanja, ne može biti veći od 5 bodova

e) dodatno usavršavanje se boduje na isti način za učesnike, organizatore i realizatore kurseva i seminara.

(2) Radni staž po članu 93. Ovog Pravilnika se dokazuje na sljedeći način:

a) ovjerenom listom nadležnog organa PIO/MIO ili kopijom radne knjižice koja se dostavlja samo prvi put kada se radnik boduje,

b) za svako sljedeće bodovanje dostavlja se ovjerena lista nadležnog organa PIO/MIO ili kopija radne knjižice uz potvrdu ustanove u kojoj je radnik zaposlen, pod uslovom da nije prekidao radni odnos,

c) u slučaju da je radnik imao prekid radnog odnosa, neophodno je ponovo dostaviti ovjerenu listu nadležnog organa PIO/MIO (ne stariju od mjesec dana) ili kopiju radne knjižice

d) prilikom unosa podataka boduje se samo puna godina radnog staža.

(3) Vrijeme provedeno u oružanim snagama, radnoj obavezi i jedinicama Civilne zaštite po članu 97. ovog Pravilnika se dokazuje odgovarajućom potvrdom nadležnog organa, koja se dostavlja samo prvi put kada se radnik boduje.

(4) Bodovanje po članu 93. ovog Pravilnika vrši se na sljedeći način:

a) boduju se samo članovi uže porodice (djeca i suprug/supruga) koji sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu,

b) broj članova porodice radnik dokazuje uvjerenjem/rješenjem ili drugom javnom ispravom izdatom od strane nadležnog organa (izvod iz matične knjige rođenih, izvod iz matične knjige vjenčanih, potvrda o statusu učenika/studenta, kućna lista, potvrde službe za zapošljavanje, ovjerena kopija obrasca za prijavu poreza na dohodak (zaprimljenog od Poreske uprave) i druga relevantna dokumentacija)

c) za svako sljedeće bodovanje radnik dostavlja sve dokumente,

d) prihvataju se samo oni dokumenti koji nisu stariji od 6 mjeseci.

(5) Bodovanje po članu 93. Ovog Pravilnika vrši se na sljedeći način:

a) zdravstveno stanje radnik dokazuje uvjerenjem/rješenjem ili drugom javnom ispravom izdatom od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonskim ovlastima, samo prvi put kada se boduje,

b) za svako sljedeće bodovanje vrijede dostavljeni dokumenti, pod uslovom da nije došlo do promjena

c) stepen invalidnosti, podrazumijeva 10% invalidnosti, što znači da se ratni vojni invalid ili invalid rada i civilne zaštite sa 10% invalidnosti, boduje sa jednim bodom (zaključno sa 100% invalidnosti/10 bodova, dakle, na svakih 10 % invalidnosti dobija je 1 bod.)

Član 95.

(1) Podatke o potrebama za novim radnicima i podatke o radnicima za čim je radom prestala potreba u skladu sa kriterijima ovog Pravilnika ustanove su dužne dostaviti Ministarstvu- Komisiji za zbrinjavanje radnika za čijim je radom prestala potreba kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim radnicima pojavi.

(2) Radnik za kojeg se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.

(3) Planom i programom zbrinjavanja radnika za liste iz člana 91. ovog Pravilnika utvrđuje se i :

a) zapošljavanje i angažovanje radnika na druge poslove u ustanovi,

b) angažovanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno- obrazovnoj ustanovi, javnoj ustanovi, javnom preduzeću koji se finansira iz budžeta Kantona,

c) raspoređivanje radnika kod drugog pravnog lica,

d) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika,

e) preraspodjela radnog angažiranja radnika u ustanovi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno- obrazovnog rada na period trajanja do jedne školske godine i

f) drugi načini rješavanja koje dogovore poslodavac i Sindikat.

(4) Plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, donosi Vlada.

Član 96.

(1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju, ako je ona predviđena za niži stepen stručne spremlje od one koju radnik ima.

(2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine započeti proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljeg rješavanja njegovog radno- pravnog statusa.

Član 97.

(1) Radniku sa liste iz člana 93. Ovog Pravilnika kojem se po Planu i programu zbrinjavanja viška radnika za čijim je radom prestala potreba, ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije , kao i radniku kojem se ne može ponuditi odgovarajući posao, dobija otkaz ugovora o radu, s otkaznim rokom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(2)Radniku koji odbije dopunu časova/radne norme u drugoj ustanovi ili odbije da radi, otkazat će se ugovor o radu i ponuditi novi ugovor o radu na onaj broj časova koji trenutno ima. U slučaju da odbije ponuđen ugovor o radu s promijenjenim okolnostima, otkazuje mu se ugovor o radu. Radnik ima pravo da svoje pravo traži putem nadležnog suda.

(3)Otkazni rok za lica iz stava 1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška radnika iz člana 91. Ovog Pravilnika, s tim da se u ustanovu ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spreme, osim lica iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 98.

(Obaveze socijalnih pratnera)

(1)Javni konkurs nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

a) u toku školske godine na određeno vrijeme kraće od 120 dana u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima, u skladu sa zakonom,

b) kada se zasniva radni odnos s osobom koja se nalazi na evidenciji iz člana 105.Kolektivnog ugovora,

c) do punog radnog vremena sa 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 kad bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebo raspisati javni konkurs,

d) ako radnici, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti mjesto rada, a postoji sporazum između ustanova i radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,

e) ukoliko postoji upražnjeno radno mjesto u drugoj ustanovi a radnik, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme želi zamijeniti mjesto rada, a postoji pisana saglasnost ministra, sporazum između ustanove i radnika koji je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,

f) u ustanovi sa radnikom koji nema odgovarajuću vrstu stručne spreme za obavljanje poslova, a ustanovi i radniku je ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova i

g) u drugim slučajevima kad to nije potrebno prema zakonu.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 99. (Otkazni rokovi)

- (1) Radni odnos radniku prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom i općim aktima ustanove.
- (2) Radnik može se otkazati 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 staža-1 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.
- (3) Direktor, kao predstavnik poslodavca, 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 II kategorije).
- (4) U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana. Na pismenu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (5) Radnik koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom i Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
- (6) Odluku o prestanku radnog odnosa radnika, nadležni organ ustanove donijet će najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.
- (7) Kada radnik koji obavlja neposredno odgojno-obrazovni rad s učenicima napuni 65 godina života ili 40 godina radnog staža odnosno 65 godina života i minimalno 20 godina staža osiguranja, ima pravo da ostane na poslovima koje je od tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja prvog polugodišta, ako jedan od uslova za penziju stekne u prvom polugodištu, odnosno do kraja nastavne godine, ako jedan od uslova stekne u drugom polugodištu.
- (8) Ako radnik iz prethodnog stava ovog člana u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.
- (9) Radnik iz prethodnog stava ovog člana ima pravo korištenja godišnjeg odmora i nakon isteka nastavne godine, ukoliko to pravo nije iskoristio do kraja nastavne godine.

XV NAKNADA ŠTETE

Član 100. (Odgovornost za nastalu štetu)

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.
- (2) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.
- (3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete poslodavac može utvrditi i u paušalnom iznosu.
- (4) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (2) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

XVI ZAŠTITA PRAVA

Član 101.

- (1) Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u ustanovama dostavi radniku u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (2) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje Sindikata.
- (3) Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice, ukoliko mu nedostaje najviše 10 godine od ostavarenja uslova za penziju.
- (4) 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.
- (5) Radniku, koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u prethodnom stavu, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.
- (6) Izvještaj o užem stručnom nadzoru nastavnika i općem stručnom nadzoru nad radom ustanove, obavezno se prezentira na prvoj narednoj sjednici Nastavničkog vijeća. Izvještaj o uvidu u rad pojedinog nastavnika dostavlja se predmetnom nastavniku i predsjedniku Stručnog aktiva.
- (7) Radnik ima pravo zahtijevati stručnu ekspertizu izvještaja o nadzoru koju će provesti ekspertna komisija Ministarstva.

(8) Svjetski dan nastavnika-5. Oktobar ustanovljen je kao Dan nastavnika Kantona Sarajevo i planira se školskim kalendarom. Dan nastavnika Kantona Sarajevo obilježava se kao radni nenastavni dan uz prigodan program.

XVII USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 102.

(1) Poslodavac, svojim djelovanjem i aktivnostima, ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u Sindikat.

(2) Sindikat djeluje u skladu sa Statutom Sindikata, koji mora biti usklađen, sa svim pozitivnim zakonskim propisima.

Član 103.

(1) Sindikalnim povjericima smatraju se sljedeća lica:

a) predsjednik sindikalne organizacije/ sindikalni povjerenik u ustanovi i članovi sindikalnog odbora ustanove,

b) predsjednik i članovi Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata,

c) predsjednik, članovi upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH.

Član 104.

(1) Mišljenje i prijedlog Sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika Sindikata.

(2) Žalbe radnika- člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog ili prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.

(3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kad on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 7 dana, od dana podnošenja zahtjeva za prijem.

(4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika sindikata najkasnije u roku od 15 dana.

(5) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku Sindikata, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uslova rada 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.

Član 105.

(1) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik Sindikata, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac je dužan da za rad Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i i odgoja FBiH-Kantonalni odbor Kantona Sarajevo osigura bez naknade sljedeće uslove:

(a) prostoriju za rad Sindikata, u pravili odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,

(b) prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka Sindikata (fax, telefon, internet, kopir aparat, paipr i dr.)

(c) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima

(d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste prilikom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun sindikata a na osnovu pisane izjave člana Sindikata.

(e) Sindikalnom povjereniku u ustanovi priznaje se 4 radna sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.

(f) Sindikalnom povjereniku u ustanovi i članu sindikalnog odbora u ustanovi, poslodavac će, uz naknadu plaće omogućiti plaćeno odsustvo s rada do pet dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti.

(g) članu Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata, članu Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH , poslodavac će uz naknadu plaće omogućiti plaćeno odsustvo ukupno do 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima.

(h) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se pola radnog vremena odnosno pola nastavne norme ukoliko je nastavnik, za obavljanje funkcije na teret poslodavca.

(i) ako je predsjednik Kantonalnog odbora, koji svoju funkciju obavlja volonterski, na teret poslodavca omogućit će mu se plaćeno odsustvo sa posla uz naknadu plaće do 15 dana u toku jedne kalendarske godine, isključivo za sindikalne aktivnosti,

(j) predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji svoju funkciju obavlja profesionalno, u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora ima pravo na plaću za puno radno vrijeme, naknadu plaće i doprinose u skladu sa Zakonom i isplaćuje se iz budžeta Kantona putem Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo.

(k) Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu, predsjedniku Kantonalnog odbora Sindikata pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu.

(3) Kantonalni odbor, odnosno predsjednik Kantonalnog odbora izabraće jednu od ponuđenih mogućnosti iz alineja h) ili j) ovog člana.

Član 106.

Članovi Sindikata u ustanovi imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad ustanove. Poslodavac je dužan omogućiti da nadležna finansijska služba, koja vrši obračun i naplatu sindikalne

članarine putem platnih lista članova Sindikata, istu doznači u korist naznačenog žiro-računa Sindikata.

Član 107.

(1) Sindikat se obavezuje da će djelovati u skladu sa Ustavom, zakonom, Kolektivnim ugovorom i pravilima škole.

(2) Dužnost Sindikata je da obavijesti poslodavca o izboru ili imenovanju predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika u ustanovi i drugih sindikalnih predstavnika.

(3) Organ Sindikata može odlučiti da se određene funkcije u Sindikatu na kantonalnom nivou organizovanja mogu obavljati profesionalno. Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije.

Član 108.

Predsjednik sindikalne organizacije/ sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno član Kantonalnog odbora Sindikata za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, ne može se bez saglasnosti Kantonalnog odbora Sindikata:

- a) premijestiti na druge poslove i zadatke u ustanovi ili u drugu odgojno- obrazovnu ustanovu,
- b) odrediti kao višak radnika,
- c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
- d) sniziti osnovnu plaću u okviru istih uslova rada,
- e) pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

Član 109.

(1) Upravni / školski odbor i direktor ustanove dužni su pismeno blagovremeno obavijestiti predsjednika sindikalne organizacije / 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.

(2) Direktor je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikalne organizacije / sindikalnog povjerenika u ustanovi na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

Član 110.

(1) Predsjednik sindikalne organizacije/ 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) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu,
- d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi,
- e) biti prisutan kod inspeksijskih pregleda koji se odnose na djelokrug djelovanja Sindikata,
- f) staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu,
- g) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu,
- h) kontrolisati prijavu na osiguranje i uplatu doprinosa i
- i) druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom.

Član 111.

Vlada, Ministarstvo, upravni /školski odbor i direktori ustanova obavezuju se, prije izrade nacrtu i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utiču na radno- pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika u ustanovi i djelatnosti, zatražiti prijedlog i mišljenje Sindikata, kao i omogućiti predstavnicima Sindikata učešće u izradi tih propisa i akata.

Član 112.

Povreda predsjednika sindikalne organizacije / sindikalnog povjerenika u ustanovi prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti , smatra se povredom na radu.

Član 113.

(1) Predsjednik sindikalne organizacije / sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

(2) Struktura odbitaka, odnosno zabrana iz plaće radnika, ne može biti predmet javne objave te je dužnost predsjednika sindikalne organizacije / sindikalnog povjerenika u ustanovi da čuva tajnost tih podataka.

XVIII RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 114. (Mirno rješavanje sporova)

- (1) U slučaju da je sa radnikom koji je tražio zaštitu svojih prava postignut dogovor o mirnom rješavanju spora, postupak mirnog rješavanja pokreće se prije ostvarivanja prava radnika putem suda.
- (2) U slučaju spora iz predhodnog stava formira se tročlano arbitražno vijeće u koje po jednog člana arbitražnog vijeća imenuje radnik i poslodavac, a trećeg člana imenuju sporazumno obje strane.
- (3) Arbitražno vijeće donosi poslovnik o radu.
- (4) U postupku arbitraže ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju i drugi dokazi te saslušavaju stranke.
- (5) Rad arbitražnog vijeća je javan.
- (6) Odluka Arbitražnog vijeća je konačna i obavezujuća.
- (7) Protiv odluke Arbitražnog vijeća žalba nije dopuštena.
- (8) Ukoliko se postupak iz stava (1) ovog člana ne okonča u razumnom roku, najkasnije tri dana od dana imenovanja svih članova, osim ako se ugovorne strane ne dogovore drugačije, ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu.
- (9) Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentaciono-tehničke uslove.
- (10) Traškovi za rad Arbitražnog vijeća padaju na teret poslodavca.

XIX ŠTRAJK

Član 115. (Štrajk zaposlenika)

- (1) Radnici, radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora sa poslodavcem niti drugim mjerama, na poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku usklađenim sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom.
- (2) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk radnike u slučaju da se odredbe Kolektivnog ugovora ne provode ili se djelimično provode.
- (3) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.
- (4) Štrajk se mora najaviti poslodavcu prema utvrđenim odredbama Zakona o štrajku.
- (5) U pisanoj najavi štrajka moraju se navesti razlozi za štrajk, te mjesto i vrijeme početka štrajka.
- (6) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata u skladu sa Pravilima o štrajku.

- (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 nadoknadu njegove plaće i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.
- (8) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku.
- (9) Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja i može trajati najviše 120 minuta.

XX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 116. (Izmjene i dopune Pravilnika)

- (1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu škole broj: 01-1-7-47/17 od 27.01.2017. godine.
- (2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

Član 117. (Stupanje na snagu)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči škole.0,

Broj: 01-1-8-49 /18
Sarajevo, 28.02. 2018. godine

PREDSJEDNICA ŠKOLSKOG ODBORA

Samra Ćosović-Hajdarević