

Na osnovu člana 19. a u vezi s članom 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18) i člana 101. Kolektivnog ugovora za djelatnost srednjeg obrazovanja za teritorij Unsko - sanskog kantona (Sl. Glasnik USK-a 16/24 od 12.06.2024. godine), Zakonom o srednjem obrazovanju (Sl. Glasnik USK-a 29/25), Školski odbor JU Mješovita elektrotehnička i drvoprerađivačka srednja škola Bihać (nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom/povjerenikom) na sjednici održanoj dana 25/5/26 godine donosi:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Pravilnika)

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: pravilnik) JU Mješovita elektrotehnička i drvoprerađivačka srednja škola Bihać, kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obaveze Škole i uposlenika, materijalnim pravima i dužnostima uposlenika, postupak i mjere zaštite dostojanstva uposlenika, te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Školi.

Član 2.

(Uposlenici škole)

- (1) Uposlenici škole su osobe koje imaju zasnovan radni odnos u školi i sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima, kao i druge osobe potrebne za rad i funkcioniranje škole.
- (2) Odgojno-obrazovni rad u školi obavljaju nastavnici, stručni saradnici i saradnici.
- (3) Nastavnici u srednjoj školi su nastavnici predmetne nastave (općeobrazovna, stručno-teorijska), nastavnici praktične nastave, koordinatori praktične nastave, stručni saradnici u nastavi i odgajatelji.
- (4) Nastavnici predmetne nastave izvode nastavu i druge oblike neposrednog odgojno-obrazovnog rada sa učenicima te obavljaju poslove koji proizilaze iz obima i prirode odgojno-obrazovnog rada i nastavnog plana i programa.
- (5) Nastavnici praktične nastave izvode praktičnu nastavu te obavljaju poslove koji proizilaze iz obima i prirode odgojno-obrazovnog rada i nastavnog plana i programa.
- (6) Koordinator praktične nastave su nastavnici koji su u radnom odnosu u školi i koordiniraju praktičnu nastavu kod poslovnih subjekata.
- (7) Stručni saradnici u nastavi u školi su: pedagog, psiholog, pedagog-psiholog, socijalni radnik, bibliotekar i stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila koji obavlja neposredno odgojno obrazovni rad sa učenicima te stručno-razvojne i koordinacijske poslove.

- (8) Saradnici u nastavi su asistenti/pomoćnici u nastavi za pomoć djeci sa teškoćama, koji pod neposrednim vodstvom nastavnika i stručnih saradnika pomažu djeci s teškoćama i obavljaju i druge poslove koji proizilaze iz obima i prirode odgojno-obrazovnog rada.
- (9) Odgajatelji rade s odgojno-obrazovnom grupom u učeničkom domu te obavljaju poslove koji proizilaze iz obima i prirode odgojno-obrazovnog rada.
- (10) Administrativno-tehničke, pomoćne i ostale poslovi obavljaju uposlenici: sekretar, računovođa, uposlenici na održavanju higijene, domari, noćni čuvari, kuhari i ostali uposlenici u skladu sa Pedagoškim standardima za srednje obrazovanje.
- (11) Ukupne obaveze uposlenika iz stava (1) ovog člana utvrđuju se pedagoškim standardima, na osnovu čega se izdaje rješenje o sedmičnom i godišnjem zaduženju.
- (12) Normu za pojedini nastavni predmet propisuju pedagoški standardi .
- (13) Ostali uposlenici u srednjoj školi su: stručni saradnici u odgojno-obrazovnom procesu i psihosocijalnom razvoju učenika, stručni saradnici za pravne i ekonomske poslove i ostalo osoblje.
- (14) Stručni saradnici u odgojno-obrazovnom procesu i psihosocijalnom razvoju učenika u srednjoj školi su: pedagog, pedagog-psiholog, psiholog, socijalni radnik, bibliotekar, zdravstveni radnik.
- (15) Stručni saradnici za pravne, ekonomske i IT poslove u srednjoj školi su: sekretar-blagajnik, knjigovođa i rukovalac nastavnom tehnikom-programer.
- (16) U ostalo osoblje spadaju uposlenici tehničko-higijenske službe i uposlenici na koje škola ima pravo po pedagoškim standardima i normativima, ovisno o specifičnostima uvjeta rada. Ovo osoblje je administrativno-tehnička podrška funkcioniranju srednje škole u cjelini.
- (17) Broj ostalih uposlenika propisani su Pedagoškim standardima i normativima za srednje obrazovanje.

Član 3.

(Primjena Pravilnika na uposlenike)

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na uposlenike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, neko pravo uposlenika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Član 4.

(Stupanje na rad zaposlenika)

- (1) Stupanjem na rad uposlenika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

- (2) Prije nego što uposlenik započne s radom direktor ili sekretar Škole dužan je upoznati uposlenika s propisima iz radnih odnosa, te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi.
- (3) Direktor je dužan omogućiti uposleniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obaveze uposlenika.

Član 5.

(Obaveza uposlenika i obaveza škole)

- (1) Svaki uposlenik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama direktora odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane direktora, u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) Škola uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog uposlenika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obaveza dok rad i ponašanje uposlenika ne šteti radu i ugledu Škole.
- (3) Prava i obveze uposlenika i Škole iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada uposlenika.

Član 6.

(Pravo na organiziranje sindikata)

- (1) Ustanova svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat
- (2) Sindikalnim povjerenicima u smislu ovog Pravilnika a u skladu sa Kolektivnim ugovorom, smatraju se sljedeća lica: predsjednik Sindikalnog odbora za Sindikalnu organizaciju, predsjednik Kantonalnog odbora za Kantonalnu organizaciju i predsjednik Glavnog odbora sindikata.
- (3) Mišljenje i prijedloge sindikata Ustanova je dužna razmotriti. Prilikom razmatranja ovih mišljenja i prijedloga na organima upravljanja Ustanove (Školskog odbora), Ustanova je dužna pozvati ovlaštenog predstavnika Sindikata koji tom prilikom ima pravo diskusije bez prava odlučivanja
- (4) Radnik ima pravo ovlastiti predstavnika Sindikata da prisustvuje sastanku
- (5) Ustanova je dužna primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika Sindikata kada on to zatraži, ili po dogovoru. Istovremeno i ovlaštenu predstavnik Sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogovoru
- (6) Ustanova je dužna da za rad Sindikata osigura sljedeće uslove:
odgovarajući prostor za sastanke Sindikata i stavljanje postojeće opreme za rad na korištenje potrebnih radi održavanja sastanaka;
- (7) U skladu sa odlukom poslodavca sindikalnom povjereniku priznaje se kolektivnim ugovorom predviđeni dio norme sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca;

- (8) Predsjedniku i članu sindikalnog odbora ustanove, ustanova će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo, za sindikalne aktivnosti, sa rada do pet dana u toku jedne školske godine;
- (9) članu Kantonalnog odbora, članu Glavnog odbora i njegovih tijela, poslodavac će uz naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do deset dana u toku jedne školske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
- (10) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se do polovine radnog vremena, odnosno do polovine nastavne norme, ukoliko je nastavnik, za obavljanje funkcije na teret poslodavca;
- (11) nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.
- (12) Članovi sindikata u Ustanovi imaju pravo održati sindikalni sastanak najmanje jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti nastavni proces
- (13) Ovlaštenom Kantonalnom predstavniku sindikata rukovodilac ustanove dužan je omogućiti pristup prostorijama iako navedeni predstavnik nije zaposlenik te ustanove radi obavljanja sindikalne aktivnosti.
- (14) Ustanova je dužna osigurati da nadležna finansijska služba vrši obračun i naplatu sindikalne članarine iz plaće radnika članova Sindikata, a uz osiguranu pisanu saglasnost te je uplaćuje na račun Sindikata u skladu sa uputama Sindikata.
- (15) Sindikat se obavezuje da će u pisanoj formi obavijestiti nadležno Ministarstvo pravosuđa i uprave i Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika nakon provedenih izbora u sindikatu.
- (16) Sindikalnim povjerenicima na osnovu Pravilnika za vrijeme obavljanja funkcije i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja funkcije sindikalnog povjerenika ugovor o radu ili promjena radnih uslova u odnosu na uslove koje je imao prije izbora na funkciju može se vršiti samo na način i po postupku utvrđen u članu 103. Zakona o radu.
- (17) Rukovodeći i upravni organi Ustanove dužni su blagovremeno pisanim aktom obavijestiti sindikalnog povjerenika o sjednicama organa upravljanja u ustanovi i omogućiti mu učešće bez prava odlučivanja na svim sjednicama, te razmotriti prijedloge i stavove reprezentativnog Sindikata o pitanjima koja se raspravljaju.
- (18) U Ustanovi sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:
 - a. sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđenje uslova rada;
 - b. biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
 - c. osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu

na radu;

- d. pozvati inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi;
- e. tražiti od poslodavca i radnika da poštuju mjere zaštite na radu;
- f. biti konsultiran u pripremi i izradi radnog materijala, prednacrtu, nacrtu i prijedloga propisa i akata iz oblasti radno-pravnih odnosa radnika, i drugih akata od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika

(19) Ako sindikalni povjerenik prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, doživi povredu, takva povreda smatra se povredom na radu i sindikalni povjerenik u tom slučaju ostvaruje prava kao i radnik koji je doživio povredu na radu.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 7.

(Opći i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa u skladu sa općim propisima o radu i posebne uvjete u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju i Pedagoškim standardima za srednje obrazovanje.
- (2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojnoobrazovnom radu s učenicima su:
 - a) odgovarajuća vrsta i nivo obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada u skladu sa propisima koje donosi ministar Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta;
 - b) profesionalne, pedagoško-didaktičke, metodičke i radne kompetencije.
- (3) Odgovarajući profil i stručnu spremu nastavnika u odgojno-obrazovnim procesu utvrđuje Ministarstvo pravilnikom.
- (4) Broj stručnih saradnika, saradnika i ostalih uposlenika, kao i poslovi koje obavljaju u školi utvrđuju se pedagoškim standardima i normativima koje donosi Vlada na prijedlog Ministarstva.
- (5) Nastavnik u srednjoj školi je lice koje realizira nastavni plan i program/kurikulum i kojem je prvenstveni zadatak obrazovanje i odgoj učenika.
- (6) Opće obrazovnu, stručno-teorijsku, praktičnu i nastavu u okviru laboratorijskog rada, u skladu sa stavom (2) ovog člana, u srednjoj školi izvode lica:

- a) sa završenim najmanje VII stepenom stručne spreme, sa zvanjem profesora, ili završenim drugim fakultetom i položenom pedagoško-psihološkom i metodičko-didaktičkom grupom predmeta,
- b) sa završenim I ili II, odnosno III ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa na nastavničkom fakultetu ili drugom fakultetu i položenom pedagoško-psihološkom i metodičko-didaktičkom grupom predmeta.

(7) Praktičnu i nastavu u okviru laboratorijskog rada u srednjim školama izvode i nastavnici sa završenim I ili II, odnosno III ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa, VII, odnosno VI stepenom stručne spreme, u skladu sa nastavnim planom i programom, majstori, poslovođe, specijalisti instruktori sa završenim najmanje V stepenom stručne spreme i položenom pedagoško-psihološkom i metodičko-didaktičkom grupom predmeta.

(8) Ako se praktična i nastava u okviru laboratorijskog rada realizira u privrednim ili drugim organizacijama, ugovorom srednje škole sa tom organizacijom se određuju lica zadužena za praćenje, realizaciju i ocjenjivanje učenika iz predmeta praktične nastave.

(9) Lice iz stava (7) ovog člana je koordinator i/ili profesor praktične nastave.

(10) Na profil i stručnu spremu lica koja su ugovorom iz stava (7) ovog člana određena za ocjenjivanje učenika analogno se primjenjuju stavovi (5), (6) i (7) ovog člana.

(11) Za učestvovanje u obrazovno-odgojnom radu i obavljanju poslova pod neposrednim rukovodstvom nastavnika, srednja škola može imati stručnog saradnika u nastavi, asistenta za učenike s poteškoćama, a u skladu sa pedagoškim standardima i nastavnim planom i programom.

Član 8.

(Zasnivanje radnog odnosa, zbrinjavanje uposlenika i prestanak radnog odnosa)

- (1) Uposlenici škole definiraju radni angažman ugovorom o radu.
- (2) Upraznjeno radno mjesto u školama kao javnim ustanovama prvo se popunjava preraspodjelom uposlenika s jedinstvene rang liste uposlenika 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.
- (3) Ukoliko u školi kao javnoj ustanovi postoji upražnjeno radno mjesto, škola je dužna prvo preuzeti lice sa jedinstvene rang liste uposlenika 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.
- (4) Pravo na evidentiranje na jedinstvenu rang listu uposlenika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba iz stava (2) ovog člana imaju uposlenici, koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, kao i uposlenici koji su imenovani na neku

od javnih funkcija, u organima i ustanovama Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima i ustanovama kantona, grada i općine i uposleniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, čija prava i obaveze iz radnog odnosa na njegov zahtjev miruju te ukoliko se prethodno radno mjesto popuni, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

- (5) Ministar, uz saglasnost sindikata, donosi pravilnik o zbrinjavanju uposlenika za čijim je radom djelimično ili potpuno prestala potreba.
- (6) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta u skladu sa stavom (2) ovog člana ne može realizirati, upražnjeno mjesto oglašava se putem javnog konkursa nakon prethodno pribavljene saglasnosti Ministarstva za raspisivanje javnog konkursa.
- (7) Uposlenik koji je upisan u jedinstvene rang liste iz stava (4) ovog člana briše se iz evidencije ako zasnjuje radni odnos ili odbije zasnovati radni odnos u skladu s odredbom stava (3) ovog člana najkasnije istekom otkaznog roka.
- (8) Javni konkurs iz stava (6) ovog člana provodi se u skladu sa pravilnikom za prijem uposlenika koji, uz konsultacije sa sindikatom, donosi ministar.
- (9) Izuzetno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu na određeno bez javnog konkursa i to u slučaju zamjene uposlenika uslijed korištenja bolovanja i drugih uvjeta propisanih ovim Zakonom.
- (10) Ako uposlenik zaključi (obnovi) ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno zaključi uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (11) Ako uposlenik zaključi (obnovi) ugovor o radu zaključen radi zamjene odsutnog zaposlenika do povratka zaposlenika sa funkcije, do povratka zaposlenika sa plaćenog/neplaćenog odsustva, takav ugovor o radu ne može postati ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (12) U ustanovama radni odnos zasnivaju profesori/nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti i tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljem tekstu: radnik) u skladu sa propisanim opštim i posebnim uslovima: (stručna sprema, stručni ispit, posebna specijalistička znanja, radno iskustvo, psihofizičke sposobnosti i drugi uslovi)
- (13) Radnik iz stava (12) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonima, podzakonskim aktima, Kolektivnim ugovorom sa propisanim opštim aktima škole i ugovorom o radu
- (14) Radnik kao i lice koje traži zaposlenje u Ustanovi ne može se stavljati u neravnopravan ili nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, invalidnost, trudnoću, jezik,

vjeru, političko opredjeljenje, nacionalnu pripadnost, socijalni status, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu i zdravstveni status koji zadovoljava uslove za rad u ustanovama

- (15) Svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava (14) ovog člana predstavlja diskriminaciju i kršenje Kolektivnog ugovora
- (16) Pravilnik o proceduri sa metodologijom i kriterijima za prijem radnika u Ustanove (u daljem tekstu: provedbeni akti/propisi) donosi nadležno Ministarstvo/organ uz obaveznu konsultaciju i pisanu saglasnost reprezentativnog Sindikata
- (17) Radnik koji je imenovan na funkciju direktora Ustanove i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u Ustanovi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata
- (18) Zahtjev iz stava (17) ovog člana direktor podnosi školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju direktora ustanove
- (19) Radnik iz stava (17) ovog člana ima se pravo vratiti na rad u Ustanovu/školu u kojoj je prethodno radio, ako podnese pismeni zahtjev za povratak na te poslove u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova direktora, u protivnom mu prestaje radni odnos
- (20) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, radniku iz stava (17) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekinuto trajanje radnog odnosa
- (21) Radnika iz stava (17) ovog člana do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme
- (22) Na prava i obaveze radnika iz stava (17) ovog člana primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i važećih kolektivnih ugovora, kojima se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa

Član 9.

(Način upošljavanja)

- 1) Radni odnos u ustanovi koji se zasniva se na osnovu javnog konkursa/oglasa iz člana 8 stav 6. se objavljuje obavijest u najmanje jednim dnevnom/sedmičnim novinama koji se distribuiraju na teritoriji Federacije BiH ili USK-a, tekst konkursa/oglasa se objavljuje na internet stranici Službe za zapošljavanje USK-a i na službenoj stranici Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta USK-a i web stranici škole ukoliko istu posjeduje.

Član 10.

(Konkurs za prijem u radni odnos)

- (1) Rok za podnošenje prijave po konkursu/oglasu ne može biti kraći od 8 (osam) dana niti duži od 15 (petnaest) dana
- (2) U konkursu se navodi da kandidati moraju ispunjavati opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u Školi u skladu sa Zakonom, Pedagoškim standardima i ovim Pravilnikom, te se navodi dokumentacija koju su kandidati dužni dostaviti uz prijavu na konkurs.

Član 11.

(Interni premještaj i interni konkurs)

- (1) Uposlenici sa stalnim radnim odnosom u osnovnoj i srednjoj školi mogu biti raspoređeni internim premještajem bez raspisivanja konkursa.
- (2) Interni premještaj iz stava (1) ovog člana vrši se ako u školi postoji upražnjeno radno mjesto sa nepunim ili punim radnim vremenom kao posljedica reorganizacije, povećanog obima posla ili odlaska uposlenika u penziju, a u školi postoji zaposlenik na neodređeno radno vrijeme sa potrebnim kvalifikacijama za to radno mjesto.
- (3) Nastavnici, stručni saradnici i drugi uposlenici zapošljavaju se preuzimanjem zaposlenika iz drugih škola sa spiska zaposlenika za čijim je radom djelomično ili potpuno prestala potreba za osnovne i srednje škole koji se vodi u Ministarstvu.
- (4) Ukoliko u javnoj srednjoj školi postoji upražnjeno radno mjesto, škola je dužna prvo preuzeti lice sa spiska zaposlenika za čijim je radom djelomično ili potpuno prestala potreba iz stava (3) ovog člana, koje ispunjava sve opće i posebne uvjete za to radno mjesto.
- (5) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta u skladu sa stavom (4) ovog člana ne može realizirati, upražnjeno mjesto se oglašava putem internog oglasa za prijem u radni odnos, uz saglasnost Ministarstva, koji se oglašava na stranici Ministarstva.
- (6) Pravo prijave na oglas iz stava (5) ovog člana imaju svi uposlenici osnovne i srednje škole koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme sa područja Unsko-sanskog kantona koji ispunjavaju uvjete za obavljanje poslova oglašenog radnog mjesta.
- (7) Interni oglas ostaje otvoren najmanje sedam dana od dana objavljivanja.
- (8) Interni oglas se provodi na način i po postupku koji je utvrđen ovim propisom i podzakonskim aktima za provođenje internog konkursa kojeg donosi Ministar.

(9) Ukoliko se upražnjeno radno mjesto u školi ne popuni internim oglasom, radno mjesto se popunjava putem javnog konkursa.

(10) Uposlenici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u odgojno-obrazovnim ustanovama na području Kantona mogu izvršiti zamjenu radnih mjesta zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja putem sporazuma o zamjeni zaposlenika uz prethodnu saglasnost Ministarstva.

(11) Angažman asistenata u nastavi vrši se bez konkursa uz prethodno pribavljenu saglasnost ministra, a najduže za jednu školsku godinu u skladu sa podzakonskim aktima koji utvrđuju uvjete za inkluzivne prakse u skladu sa potrebama učenika.

(12) Ministarstvo će pravilnikom bliže propisati proceduru i uvjete iz stava (11) ovog člana.

Član 12.

(Zasnivanje radnog odnosa bez konkursa)

Izuzetno, radni odnos na određeno vrijeme može se zasnovati ugovorom o radu i bez konkursa:

- a) nastavnik i saradnik u nastavi koji ispunjavaju uvjete utvrđene ovim propisom mogu biti angažirani na određeno vrijeme do okončanja konkursne procedure, a najduže u trajanju od šest mjeseci bez konkursa:
- b) radi osiguranja stručne zastupljenosti nastave i obavljanja drugih neophodnih poslova do okončanja konkursne procedure,
- c) radi zamjene odsutnog zaposlenika škole (bolovanje, neplaćeno odsustvo i sl.) do okončanja konkursne procedure,
- d) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika.

Član 13.

(Lica koja nemaju završen nastavnički fakultet)

- (1) U nedostatku nastavnika sa odgovarajućim kvalifikacijama, u školi se mogu angažirati i lica sa radnim iskustvom ili bez radnog iskustva u nastavi, a koja nemaju završen nastavnički fakultet.
- (2) Lice iz stava (1) ovog člana koje ima položenu pedagoško-psihološku i didaktičko-metodičku grupu predmeta obavezno je položiti ispit za samostalni odgojno-obrazovni rad, odnosno stručni ispit.
- (3) Lice iz stava (1) ovog člana u čijem studiju nije bila zastupljena pedagoško-psihološka i didaktičko-metodička grupa predmeta obavezna su položiti navedenu grupu predmeta i stručni ispit za samostalni odgojno-obrazovni rad.
- (4) Licima iz st. (2) i (3) ovog člana škola je dužna odmah po zaključivanju ugovora o radu izdati rješenje o pripravnničkom stažu, odnosno rješenje o stažiranju, sa rokom polaganja ispita za samostalni odgojno-obrazovni rad, odnosno, stručnog ispita i

imenovati mentora, a licima iz stava (3) i rješenje o obavezi polaganja pedagoško-psihološke i didaktičko-metodičke grupe predmeta.

- (5) Rok za polaganje ispita grupe predmeta iz stava (3) ovog člana je 12 mjeseci od dana stupanja na rad ovih lica.
- (6) Lice iz stava (3) ovog člana odmah nakon što položi pedagoško-psihološku i didaktičko-metodičku grupu predmeta uz uslov da je obavilo pripravnički staž u propisanom trajanju, stiče pravo polaganja ispita za samostalni odgojno-obrazovni rad, odnosno stručnog ispita.
- (7) Rok za polaganje ispita za samostalni odgojno-obrazovni rad, odnosno stručnog ispita za lice iz stava (3) ovog člana je šest mjeseci od dana položenog posljednjeg ispita pedagoško-psihološke i metodičko-didaktičke grupe predmeta, odnosno šest mjeseci od posljednjeg dana obavljenog pripravničkog staža, u protivnom mu prestaje radni odnos u toj školi.

Član 14.

(Angažman predavača za deficitarna nastavna područja i verifikacija nastave)

- (1) Izuzetno u nedostatku nastavnika sa odgovarajućim kvalifikacijama, škola može angažirati na određeno vrijeme nastavnike koji nemaju propisane kvalifikacije, propisan profil i stručnu spremu u skladu sa ovim propisom i propisima kojima je uređena ova oblast uz saglasnost Ministarstva, i to:
 - a) predavača sa srodnom stručnom spremom,
 - b) nastavnika koji je u postupku sticanja odgovarajuće kvalifikacije,
 - c) stručnjaka iz prakse (industrije, zanata, tehnologije slično), ako posjeduje najmanje VSS i najmanje 3 godina radnog iskustva u struci.
- (2) U nedostatku nastavnika sa odgovarajućim kvalifikacijama, na određeno vrijeme mogu biti zaposleni i studenti završne godine studija kojim stiču propisanu kvalifikaciju, profil i stručnu spremu u skladu sa ovim propisom i propisima kojima je uređena ova oblast.
- (3) Nastavu koju izvode nastavnici iz stava (1) i studenti iz stava (2) ovog člana na kraju prvog polugodišta i nastavne godine verificira nastavnik koji ispunjava uslove u skladu sa ovim propisom i propisima kojima je uređena ova oblast.
- (4) Za nastavnike iz stava (1), i (2) ovog člana ustanova potpisuje ugovor o radu, najduže do 180 dana, isključivo pod uslovom da se nakon provedene konkursne procedure nije mogao zaključiti ugovor o radu sa kandidatima koji ispunjavaju uvjete radnog mjesta u pogledu profila i odgovarajuće kvalifikacije.
- (5) Ugovor o radu sa nastavnicima iz stava (1) i (2) ovog člana može se produžiti nakon isteka od 180 dana do kraja školske godine uz saglasnost Ministarstva, ukoliko se nakon ponovljenih konkursnih procedura nije mogao zaključiti ugovor o radu sa kandidatima koji ispunjavaju uvjete radnog mjesta u pogledu profila i odgovarajuće kvalifikacije.
- (6) Angažman lica iz stava (1) i (2) ovog člana uređuje se u skladu sa posebnim programom i listom deficitarnih predavačkih profila ažuriranih na godišnjem nivou od strane Ministarstva, a na osnovu podataka o kadrovskim potrebama škole.

- (7) Posebnim programom i listom deficitarnih kadrova ministar će propisati koja su zanimanja deficitarna, te koja lica sa srodnim profilom i stručnom spremom mogu izvoditi nastavu za određene predmete ukoliko konkursom ili na drugi način nije zaposleno lice sa propisanim profilom i stručnom spremom.
- (8) Program iz stava (7) ministar će donijeti za svaku školsku godinu najkasnije do 31. oktobra tekuće godine.
- (9) Ugovor o radu s deficitarnim predavačem mora sadržavati:
- a) opis zadataka i odgovornosti,
 - a) uslove pod kojima angažman može prestati,
 - b) obavezu stručnog usavršavanja tokom trajanja angažmana osim za lica iz stava (1) tačke.
- (10) Škola je dužna osigurati da angažovani predavači, bez obzira na status, učestvuju u:
- a) redovnim stručnim aktivima i timovima za nastavu,
- programima stručnog usavršavanja koje organizuje škola ili Pedagoški zavod

Član 15.

(Odluka o zasnivanju radnog odnosa i sklapanje ugovora)

- (1) O zasnivanju radnog odnosa odluku donosi direktor, nakon provedenih procedura u skladu sa propisom o prijemu uposlenika kojeg donosi ministar.
- (2) Ugovor o radu u ime Škole sklapa direktor.

Član 16.

(Zabrana diskriminacije i podataka koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom)

- (1) Prilikom provjere radnih sposobnosti zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.
- (2) Kod sklapanja ugovora o radu direktor može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova, te ne smije tražiti od uposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Član 17.

(Sadržaj ugovora o radu)

Ugovor o radu pored svih elemenata utvrđenih zakonom, podzakonskim aktima, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom,

- (1) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje podatke:
- a) nazivu i sjedištu poslodavca,
 - b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
 - c) trajanju ugovora o radu,

- d) danu otpočinjanja rada,
 - e) mjestu rada,
 - f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - h) plaći, dodacima na plaću,
 - i) naknadi plaće,
 - j) trajanju godišnjeg odmora,
 - k) otkaznom roku,
 - l) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) U ugovor o zasnivanju radnog odnosa obavezno se unosi član kojim se licu koje zasniva radni odnos određuje da je u obavezi:
- a) razvijati ključne kompetencije kod učenika koje ih osposobljavaju za život i rad i na taj način im pruža osnovu za dalje učenje,
 - b) pružati dodatnu podršku učenicima iz osjetljivih društvenih grupa, talentiranim učenicima i učenicima sa teškoćama u razvoju, da ostvare obrazovne i odgojne potencijale u skladu sa sopstvenim mogućnostima,
 - c) doprinositi efikasnosti i jednakim pravima i dostupnosti školovanja svih učenika,
 - d) provoditi postupke prevencije nasilja u školama, izgradnje tolerancije i sprečavanja diskriminacije

Član 18.

(Prijava na obavezno penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje)

Škola je dužna uposleniku uručiti primjerak prijave na obavezno penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku petnaest (15) dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno početka rada.

Član 19.

(Personalni dosje uposlenika i e-škola)

Ugovor o radu sa dokumentacijom koja je tražena konkursom/oglasom, tekstom konkursa i odlukom o prijemu uposlenika odlaže se u personalni dosje istog.

- (1) Evidenciju o uposlenicima čine sljedeći podaci:
- a) ime i prezime,
 - b) jedinstveni matični broj,
 - c) jedinstveni matični broj uposlenika,
 - d) spol,
 - e) datum, mjesto, općina/grad i država rođenja,
 - f) obrazovni identifikator,
 - g) adresa, mjesto, općina/grad i država stanovanja,

- h) kontakt telefon,
- i) adresa elektronske pošte,
- j) nivo i vrsta obrazovanja,
- k) o stručnom usavršavanju i stečenom zvanju,
- l) o državljanstvu, o vrsti radnog odnosa,
- m) o načinu i dužini radnog angažovanja,
- n) o stručnom ispitu,
- o) o zaduženjima i fondu časova/sati,
- p) o plaćama,
- r) o radnom stažu,
- s) o učešću u radu organa i tijela škole, a u svrhu ostvarivanja odgojno-obrazovnog rada, u skladu sa ovim propisom i
- t) drugim statusima/okolnostima u skladu sa zakonom.

(2) Lični podaci iz stava (1) ovog člana obrađuju se za potrebe stručnog usavršavanja, potrebe škole, Pedagoškog zavoda i Ministarstva.

Lične podatke, koji se prikupljaju i obrađuju u pisanom i/ili elektronskom obliku u E-školi sistemu, a potiču iz javnih isprava, dostavljaju školi roditelji/staratelji, odnosno uposlenici lično. Izuzetno, Ministarstvo podatke koji potiču iz javnih isprava, može pribaviti po službenoj dužnosti.

(3) Izuzetno, lični podaci koji se obrađuju u pisanom obliku i/ili u E-školi sistemu zavisno od prirode tih podataka mogu biti pribavljeni na propisanom obrascu, kao izjave i izjašnjenja roditelja.

(4) Na osnovu podataka unesenih u školske evidencije i/ili u E-školu sistem, škola izdaje javne isprave.

(5) Obradu i kontrolu podataka iz E-škole sistema za svaku školu vrši ovlašteno lice te škole, koje ovlasti direktor.

(6) Obradu i kontrolu svih podataka iz E-škole sistema za sve škole vrše ovlaštena lica, koje ovlasti Ministar.

(7) Vrste, naziv, sadržaj obrazaca i način vođenja dokumentacije i evidencije u materijalnom i/ili elektronskom obliku se definišu u skladu sa pravilnikom kojeg donosi Ministar.

(8) Evidencija se vodi na bosanskom ili hrvatskom ili srpskom jeziku, u skladu sa ovim propisom.

(9) Podaci u pisanim evidencijama i dokumentaciji i/ili E-školi ažuriraju se na dan nastanka promjene, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastanka promjene.

(10) Škola je dužna voditi evidenciju i dokumentaciju u skladu sa pravilnikom o primjeni informacionog sistema E-škola u odgojno-obrazovnim ustanovama i

pravilnikom o vođenju pedagoške dokumentacije i evidencije u srednjoj školi i domu učenika.

- (11) Pravilnike iz stava (3) ovog člana donosi ministar.

Član 20.

(Licenca i registar nastavnika)

- (1) Licenca je javna isprava.
- (2) Ministarstvo izdaje licencu i vodi registar nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika kojima je izdata licenca.
- (3) U registar se unose podaci o identitetu, obrazovnom statusu nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika i podaci o suspenziji i oduzimanju licence.
- (4) Sadržaj i način vođenja registra, kao i obrazac licence, propisuje ministar pravilnikom.

Član 21.

(Izdavanje licence)

- (1) Licenca je javna isprava koja važi 5 godina.
- (2) Postupak za dodjelu i ukidanje licence, njen izgled i sadržaj propisuje ministar pravilnikom.

Član 22.

(Suspenzija licence)

U toku važenja licenca može biti suspendirana pod uvjetima propisanim u pravilniku iz člana 21. stav (2) ovog propisa.

Član 23.

(Oduzimanje licence)

- (1) Licenca se oduzima nastavniku, vaspitaču i stručnom saradniku:
 - a) koji je pravnosnažnom presudom osuđen za krivično djelo: nasilja u porodici, oduzimanje maloljetnog lica, zapuštanje i zlostavljanje maloljetnog lica ili rodoskrnavljenje, primanja ili davanja mita, protiv spolne slobode, čovječnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom, bez obzira na izrečenu krivičnu sankciju
 - b) kome je prestao radni odnos uslijed teži povreda iz radnog odnosa utvrđenih ovim propisom.
- (2) Rješenje ministra o oduzimanju licence je konačno.

Član 24.

(Probni rad)

- (1) Probni rad može ugovoriti škola sa uposlenikom koji se prima za radni odnos.
- (2) Probni rad određuje se ugovorom o radu i može trajati najduže tri do šest mjeseci.

- (3) Uposlenik koji je za vrijeme probnog rada pokazao da svojim kompetencijama može uspješno raditi na postizanju propisanih principa, ciljeva i standarda postignuća, nastavlja sa radom u istom radno-pravnom svojstvu, a ako se na osnovu ocjene direktora, utvrdi da to nije pokazao, prestaje mu radni odnos.
- (4) Otkazni rok je od 7 do 15 radnih dana u skladu sa dogovorom radnika i poslodavca.
- (5) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava (1) ovog člana Nastavničko vijeće imenuje mentora. Mentor u konsultaciji sa predsjednikom stručnog aktiva vrši provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršene poslove i zadatke na koje je raspoređen i o tome dostavlja mišljenje školskom odboru i direktoru Ustanove.

Član 25.

(Prestanak radnog odnosa nakon isteka probnog rada)

Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, Ustanova će donijeti odluku o prestanku radnog odnosa. Radni odnos prestaje danom otkaznog roka, bez prava na otpremninu.

Član 26.

(Odsustvo za vrijeme probnog rada)

Radniku u Ustanovi koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni vremenski period iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom bio odsutan sa rada, probni rad se produžava za isti vremenski period.

Član 27.

(Elementi ocjenjivanja probnog rada)

- (1) Elementi za ocjenjivanja probnog rada su:
 - a) blagovremenost i kvaliteta obavljanja odgojno-obrazovnog procesa
 - b) ostvarivanje programskih zahtjeva u skladu sa propisanim standardima
 - c) stručnost
 - d) kreativnost
 - e) odgovornost
 - f) komunikativnost
 - g) kooperativnost
 - h) inicijativnost
 - i) tolerancija
 - j) mišljenje učenika
 - k) i drugi elementi koji su od značaja za ostvarivanje odgojno-obrazovnog rada ukoliko se time doprinosi potpunijem praćenju i vrednovanju probnog rada
- (2) O obavljanju probnog rada uposlenika Mentor vodi dnevnik, koji sadrži elemente iz stava (1) ovog člana.
- (3) Mentor je dužan da probni rad ocijeni sedam dana prije isteka probnog rada uposlenika.

- (4) Mentor ocjenjuje probni rad na osnovu elemenata iz člana (1) ovog Pravilnika.
- (5) Uspješnost obavljenog probnog rada ocjenjuje se ocjenom „zadovoljava na probnom radu“ ili „nije zadovoljio na probnom radu“
- (6) Ocjena probnog rada mora biti pismeno obrazložena i potpisuje je direktor škole.

Član 28.

(Ugovor na neodređeno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem uposlenika, a u Školi su ispunjeni svi preduvjeti za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obavezuje Školu i uposlenika dok ga neko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.
- (3) Ako uposlenik zaključi (obnovi) ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno zaključi uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Ako uposlenik zaključi (obnovi) ugovor o radu zaključčen radi zamjene odsutnog zaposlenika do povratka zaposlenika sa funkcije, do povratka zaposlenika sa plaćenog/neplaćenog odsustva, takav ugovor o radu ne može postati ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 29.

(Ugovor na određeno radno vrijeme)

Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Član 30.

(Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme)

Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme su:

- a) zamjena privremeno odsutnog uposlenika,
- b) privremeno povećanje opsega posla,
- c) ako se na konkurs ne javi osoba koja ispunjava uvjete, konkurs se ponovno objavljuje, a radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava uvjete u skladu sa propisom kojeg donosi ministar,
- d) kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno obavljanje poslova koji ne trpe odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez konkursa, do zasnivanja radnog odnosa na osnovu konkursa, a u skladu sa Zakonom najduže do šest

mjeseci, odnosno do dobivanja saglasnosti Ministarstva za raspisivanje konkursa i završetka konkursne procedure,

e) drugi razlozi propisani zakonom ili pod zakonskim aktom.

Član 31.

(Prestanak ugovora na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stava (1) ovoga člana direktor obavještava uposlenika pismeno.

Član 32.

(Ugovor sa nepunim radnim vremenom)

- (1) Škola će sklopiti s uposlenikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada priroda i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu, odnosno u slučaju kad uposlenik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Član 33.

(Pripravnici i stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Nastavnik, saradnik i stručni saradnik koji nije položio stručni ispit ima status pripravnika.
- (2) Stručnom ispitu ne može pristupiti lice koje nije završilo nastavnički fakultet ako prethodno nema položenu pedagoško-psihološku i didaktičko-metodičku grupu predmeta.
- (3) Licu bez radnog iskustva, u skladu sa Zakonom o radu („Službene novine FBiH“, broj: 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon, 44/2022 i 39/2024) i kriterijima iz Zakona o volontiranju ("Službene novine Federacije BiH", broj: 110/12) i kolektivnim ugovorom i pravilnikom iz stava (3) ovog člana i uz saglasnost Ministarstva, škola može omogućiti stručno osposobljavanje za samostalni odgojno-obrazovni rad, bez zasnivanja radnog odnosa, tj. volontiranje. Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju.
- (4) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

- (5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava (4) ovog člana, ukoliko ima dovoljno sredstava u skladu sa budžetom Škole, a uz saglasnost ministra Ministarstva.

Član 34.

(Program pripravničkog staža)

Program osposobljavanja za samostalni odgojno-obrazovni rad, stažiranje, profil i stručna sprema mentora, sastav komisije, način i troškovi polaganja ispita za samostalni odgojno-obrazovni rad, odnosno za polaganje stručnog ispita, obrazac uvjerenja o položenom stručnom ispitu i vođenje evidencije, reguliraju se pravilnikom o polaganju stručnog ispita, kojeg donosi ministar.

IV. RADNO VRIJEME

Član 35.

(Puno radno vrijeme uposlenika)

- (1) Puno radno vrijeme uposlenika je sedmično 40 sati.
- (2) Ukupne sedmične obaveze uposlenika utvrđuju se u 40-satnoj radnoj sedmici u skladu sa Pedagoškim standardima i normativima (upisati nivo obrazovanja), Nastavnim planom i programom, godišnjim programom rada škole, stručnim i tehničkim poslovima, a o čemu se uposleniku izdaje rješenje o sedmičnom i godišnjem zaduženju, i to na:
 - a) poslovima neposrednog odgojno-obrazovnog rada,
 - b) ostalim poslovima koji proizlaze iz neposrednog odgojno-obrazovnog rada,
 - c) stručnim poslovima,
 - d) tehničkim poslovima,
 - e) ostalim poslovima.

Član 36.

(Sedmično radno vrijeme uposlenika)

- (1) Sedmično radno vrijeme uposlenika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (2) Uposlenik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Član 37.

(Radne obaveze uposlenika koji radi sa nepunim radnim vremenom)

- (1) Radne obaveze uposlenika koji radi sa nepunim radnim vremenom direktor može rasporediti u sve radne dane tokom sedmice ili samo u pojedine radne dane u sedmici.
- (2) Ako uposlenik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, direktor treba s drugim poslodavcima

dogovoriti raspored radnih obaveza i ostvarivanje uposlenikovih prava iz radnog odnosa u skladu sa rješenjem o zaduženju sedmičnih poslova.

Član 38.

(Raspored radnog vremena uposlenika sa nepunim radnim vremenom)

Raspored radnog vremena iz člana 37. ovog Pravilnika utvrđuje pisanim rješenjem, odnosno odlukom direktora, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili kolektivnim ugovorom.

Član 39.

(Ostvarivanje prava u nepunom radnom vremenu)

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, sedmičnom odmoru, trajanju godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u školi.

Član 40.

(Prekovremeni rad)

- (1) Prekovremeni rad se regulira propisom kojeg donosi ministar.
- (2) Direktor može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja obima rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog uposlenika i u drugim slučajevima prijeka potrebe, uz saglasnost Ministarstva.
- (3) U slučaju uvođenja prekovremenog rada uposlenik je dužan raditi duže od punoga radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu.

Član 41.

(Obavijest o prekovremenom radu)

- (1) Direktor je dužan o prekovremenom radu pisanim putem, nalogom o prekovremenom radu, izvijestiti uposlenika najkasnije jedan dan unaprijed.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovoga člana, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Školi znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog uposlenika i u drugim izvanrednim okolnostima, uposlenik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.
- (3) Ako prekovremeni rad traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada
- (4) Prekovremeni rad može trajati i duže od vremena iz stava 3, ako se poslodavac i radnik dogovore.

- (5) Prekovremeni rad nije dozvoljen: trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, samohranom roditelju i usvojitelju i licu kojem je nadležni organ povjerio dijete na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta.
- (6) Svi navedeni u stavu (5) mogu raditi prekovremeno ako daju izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Član 42.

(Pravo na odmor)

(1) Odmori i odsustva uređuju se Zakonom o radu, zakonima koji definišu oblast srednjeg obrazovanja i drugim podzakonskim aktima iz ove oblasti

(2) Radnik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u ustanovi, godišnji odmor koristi u vrijeme raspusta, u trajanju najmanje od 30 radnih dana

(3) Izuzetno radnik iz stava (2) ovog člana može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, uz uslov da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi

(4) 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

(5) Radnik iz stava (4) ovog člana koji ne učestvuje u neposrednom odgojno – obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor najmanje od 20 radnih dana

(6) Godišnji odmor uvećava se po sljedećim kriterijima:

a) Po osnovu staža:

- za svake tri godine radnog staža.....1 radni dan

b) Po osnovu složenosti poslova i zadataka:

- radnici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu.....4 radna dana

- radnici izvan obrazovnog procesa za čiji rad je potrebna VSS ili VŠS stručna sprema.....4 radna dana

- radnici izvan obrazovnog procesa za čiji rad je potrebna SSS ili KV stručna sprema3 radna dana

- Ostali radnici2 radna dana

c) Po osnovu uslova rada:

- za otežane uslove rada.....3 radna dana

- rad u smjenama i u neradne dane2 radna dana

d) Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:

- roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete po1 radni dan

- samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po2 radna dana

- roditelj ili staratelj sa djeteta sa poteškoćama u razvoju, za svako dijete po..2 radna dana

- invalid2 radna dana

e) Po osnovu rezultata rada:

- za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe).....2 radna dana

- za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se)1 radni dan

(7) Radnik ima pravo u toku godine koristiti dva dana godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora

(8) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

(9) Uposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta. Nastavnici i saradnici u nastavi dnevni odmor ne koriste u vrijeme odmora za učenike.

(10) Na zahtjev uposlenika sa punim radnim vremenom škola će jedan dan u sedmici omogućiti odmor od 1 sata, s tim da zahtjev bude podnesen prije početka školske godine.

(12) Vrijeme odmora iz stava (9) i (10) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

(13) Način i korištenje odmora iz stava (9) i (10) ovog člana regulira se Zakonom (upisati zakon za nivo obrazovanja), godišnjim planom i programom rada škole i ugovorom o radu.

Član 43.

(Pravo na dnevni odmor)

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

Član 44.

(Pravo na sedmični odmor)

Uposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru Škole i uposlenika.

Član 45.

(Zabrana uskraćivanja prava na odmor)

Uposleniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni i sedmični odmor.

Član 46.

(Pravo na plaćeni godišnji odmor)

- (1) Uposlenik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.
- (2) Nastavnici i stručni saradnici imaju godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju i Kolektivnim ugovorom.

Član 47.

(Vrijeme korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Uposlenici koriste godišnji odmor u toku kalendarske godine neprekidno prema planu korištenja godišnjih odmora koji donosi direktor škole.
- (2) Nastavnici i stručni saradnici koriste godišnji odmor u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju, koji u pravilu počinje 1.7. a može se koristiti u vrijeme zimskog i proljetnog raspusta a najkasnije do 30.6. naredne godine.
- (3) Ukoliko nastavnici i stručni saradnici, zbog opravdanih razloga (porodiljno odsustvo, bolovanje) ne mogu koristiti godišnji odmor u toku ljetnog raspusta, onda ga koriste prema planu direktora škole, a najkasnije do 30. juna naredne godine, pod uvjetom da su korištenje godišnjeg odmora započeli u kalendarskoj godini.

Član 48.

(Godšnji odmor uposlenika koji prvi put zasniva radni odnos)

- (1) Uposlenik koji prvi put zasniva radni odnos 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 uposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene sprječivosti za rad, porodiljnog i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava (1) ovog člana.

Član 49.

(Vrijeme koje se ne uračunava u trajanje godišnjeg odmora)

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene sprječivosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Član 50.

(Način korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Godišnji odmor uposlenika izuzev nastavnika i stručnih saradnika može se koristiti u dva dijela s tim da prvi dio ne može biti kraći od 12 radnih dana i koristi se u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (2) Uposlenik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava (1) ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (3) Uposlenici koji zaključe ugovor o radu na određeno radno vrijeme u obavezi su iskoristiti godišnji odmor do posljednjeg dana isteka perioda na koji je isti zaključen.

Član 51.

(Zabrana odricanja od godišnjeg odmora)

- (1) Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Uposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora

Član 52.

(Pravo na plaćeno odsustvo sa rada)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:
 - a) sklapanje braka.....5 radnih dan
 - b) porođaj supruge5 radnih dana
 - c) sklapanje braka djeteta radnika.....2 radna dana
 - d) smrti člana uže obitelji.....5 radnih dana
 - e) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda.....3 radna dana
 - f) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do.....5 radnih dana
 - g) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana.....2 radna dana
 - h) regulisanja prava na penziju.....2 radna dana
 - i) teške bolesti člana uže obitelji.....2 radna dana
 - j) u slučaju rastave braka.....2 radna dana
 - k) i u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima škole.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za :
 - a) dobrovoljno darivanje krvi.....1 radni dan
 - b) za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba.....2 radna dana
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslove za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen

(4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi opštim aktom škole

(5) Radnik, koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu

(6) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam dana odsustva po nekom od osnova iz ovog člana, ima pravo na plaćeno odsustvo od dodatnih tri dana.

(7) Članom uže porodice, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Član 53.

(Neplaćeno odsustvo sa rada)

- (1) Ustanova uz saglasnost Ministarstva može odobriti radniku odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima navedenim u Kolektivnom ugovoru.
- (2) Iznimno, neplaćeno odsustvo može se odobriti uposleniku u trajanju dužem od rokova propisanih Kolektivnim ugovorom, u sljedećim slučajevima:
 - a) Za usavršavanje u struci ili za naučno-istraživački rad ;školovanje koje nije obuhvaćeno organiziranim oblicima obuke koju provode obrazovne institucije Kantona, a koje doprinosi usavršavanju uposlenog nastavnika za obavljanje poslova u školi
 - b) boravak u inostranstvu radi spajanja porodice, ukoliko bračni ili vanbračni partner uposlenog boravi u inostranstvu po osnovu odluke nadležnog organa ili institucije BiH ili nadležnog entitetskog organa ili nadležnog organa Brčko Distrikta BiH; njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva.
 - c) Učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu,
 - d) Radu učešća u kulturnim, sindikalnim i sportskim aktivnostima
 - e) Za upražnjavanje vjerskih aktivnosti, na zahtjev uposlenika u trajanju do 30 dana
- (3) Trajanje neplaćenog odsustva u slučaju iz stava (2) tačke a) ovog člana ne može trajati duže od dvije godine, u slučaju iz tačke b) i c) stava (2) ovog člana, ne može trajati duže od jedna godine a u slučajevima d) i e) ne duže od 30 dana.
- (4) Za neplaćeno odsustvo uposlenik podnosi zahtjev direktoru škole uz potrebnu dokumentaciju.

Član 54.
(Rješavanje po zahtjevu)

- (1) Postupak po podnesenom zahtjevu za ostvarivanje prava iz člana 53. ovog Pravilnika je hitan.
- (2) Direktor škole, može:
 - a) udovoljiti zahtjevu u cjelini;
 - b) udovoljiti zahtjevu djelimično, tako što će umjesto tražene dužine trajanja prava na neplaćeno odsustvo, odobriti manje trajanje neplaćenog odsustva kraće od traženog;
 - c) odbiti zahtjev u cjelosti.
- (3) U slučajevima iz stava (2) tačka b) i c) ovog člana, kao i slučaju kada nije doneseno rješenje, može se izjaviti žalba školskom odboru.

Član 55.

- (1) U slučajevima iz člana 53. ovog Pravilnika, donosi se rješenje kojim se utvrđuje datum od kada je otpočelo korištenje prava na neplaćeno odsustvo.
- (2) Kada je uposlenik na neplaćenom odsustvu, njegova prava i obaveze na radu i po osnovu rada u miruju.

Član 56.

- (1) Kada istekne period trajanja neplaćenog odsustva, uposlenik je dužan podnijeti zahtjev za vraćanje na rad u školu na isto radno mjesto u školi koja mu je odobrila ostvarivanje ovog prava.
- (2) U slučaju odobrenog neplaćenog odsustva, uposlenik se vraća na rad narednog dana od dana isteka neplaćenog odsustva.

Član 57.

(Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije)

- (1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava (1) ovog člana, želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava (2) ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge

odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. ovog Zakona o radu FBiH.

- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (3) ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik osvario da je radio.
- (5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava (3) ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

Član 58.

(Prava uposlenika kandidata za neku od javnih dužnosti)

- (1) Uposlenik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stava (1) ovog člana, uposlenik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA UPOSLENIKA

Član 59.

(Upoznavanje uposlenika sa propisima)

- (1) Prilikom stupanja uposlenika na rad Škola je dužna omogućiti da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (2) Uposlenici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (3) Uposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti školu i nadležnu inspekciju.
- (4) Uposlenik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu (3) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 60.

(Osiguranje uvjeta rada)

- (1) U Školi je obavezno osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad uposlenika.
- (2) U vezi sa stavom (1) ovoga člana škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu, te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti uposlenika i osposobljavati uposlenike za rad na siguran način.
- (3) Uposlenicima škole zabranjeno je pušenje u svim unutrašnjima prostorima.
- (4) Direktor je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Član 61.

(Ljekarski pregled i provjera radne sposobnosti)

- (1) Svaki uposlenik škole, uključujući i uposlenike na određeno vrijeme, prije početka školske godine obavezan je obaviti sistematski ljekarski pregled u zdravstvenoj ustanovi, čije troškove snosi poslodavac i uvjerenje o ljekarskom pregledu dostaviti u školu kod koje se nalazi njegov personalni dosje.
- (2) U školi se ne može dozvoliti bilo kakav angažman u nastavnom, odnosno radnom procesu licu za koje se odgovarajućom medicinskom procedurom utvrdi da nije sposoban za rad, da je alkoholičar, ovisnik o narkoticima, kao i lice koje boluje od zarazne ili ima vidno narušeno mentalno zdravlje.
- (3) Uposlenik škole iz stava (2) ovog člana za kojeg se utvrde okolnosti iz ovog člana, odmah će po utvrđivanju datih činjenica biti udaljen iz procesa rada i upućen na liječenje.
- (4) U slučaju osnovane sumnje da je uposlenik psihofizičko zdravlje narušeno u tolikoj mjeri da isto bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost direktor će, nakon prethodno pribavljenog mišljenja sindikata, školskom odboru uputiti obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju uposlenika na ocjenu radne sposobnosti.
- (5) Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog direktora opravdan, donijet će odluku o upućivanju uposlenika na ocjenu radne sposobnosti.
- (6) Uposleniku koji odbije izvršiti odluku iz stava (5) ovog člana, otkazat će se ugovor o radu zbog nedoličnog ponašanja i kršenja obaveza iz radnog odnosa.
- (7) Ako se utvrdi da uposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati obaveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, ponudit će mu se odgovarajući poslovi prema preostaloj radnoj sposobnosti, a u skladu sa standardima i normativima.
- (8) Ako škola nema odgovarajuće poslove iz stava (7) ovog člana, uposleniku će se otkazati ugovor o radu.
- (9) Ako uposlenik odbije prihvatiti ponudu iz stava (7) ovog člana, otkazat će mu se ugovor o radu.

Član 62.

(Sistematski pregled i osiguranje radnika od nesreće)

- (1) Poslodavac je dužan obezbijediti provođenje obaveznog zakonom predviđenog sistematskog pregleda jednom godišnje, a u okviru kojeg, na zahtjev zaposlenika, obavlja i:
 - a) za žene – ginekološki pregled, Papa-test i pregled dojki;
 - b) za muškarce – pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa
- (2) Ustanova je obavezna da sve radnike osigura kod osiguravajućeg društva od posljedica povrede na radu, odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti uslijed nesreće na radu, invalidnosti i sl. u skladu sa zakonskim propisima.

Član 63.

(Obaveze uposlenika u zaštiti zdravlja)

- (1) Uposlenik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Uposlenik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih uposlenika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, učenika i drugih osoba koje borave u Školi, te odmah obavijestiti direktora o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

Član 64.

(Obaveza dostavljanja ličnih podataka)

- (1) Uposlenik treba pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće lične podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.
- (4) Tijela Škole ne smiju prisilnim mjerama tražiti od uposlenika dostavljanje ličnih podataka koji mogu biti u vezi s ostvarivanjem prava drugih uposlenika u Školi.

Član 65.

(Prikupljanje, obrađivanje i korištenje ličnih podataka)

- (1) Lične podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor ili uposlenik Škole kojega za to direktor pisano opunomoći.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, upotrebi i dostavljanju uposlenikovih ličnih podataka te imenovanju uposlenika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom upotrebom tih podataka direktor može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika/sindikalnog povjerenika.

- (3) Uposlenikovi lični podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je dostava ličnih podataka uposlenika propisana zakonskim odredbama, u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka.

Član 66.

(Zabrana izravne i neizravne diskriminacije)

- (1) U Školi je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih uposlenika uposlenih u Školi, kao i osoba koje traže zaposlenje.
- (1) Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanje, porodične obaveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političko i drugo mišljenje, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva ili nečlanstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

Član 67.

(Zaštita u slučajevima diskriminacije)

- (1) U slučajevima diskriminacije uposlenik u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju podnosi Školi zahtjev za zaštitu.
- (2) Ako Škola u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava (1) ovog člana ne udovolji zahtjevu, uposlenik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Član 68.

(Uznemiravanje na radu)

- (1) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.
- (2) Pod uznemiravanjem uposlenika Škole smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva uposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem uposlenika Škole smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva uposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Svako uposlenikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih uposlenika predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa.
- (5) Ukoliko se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, uposleniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

- (6) U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, uposleniku koji je izvršio takvo uznemiravanje, ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati vanredni ili redovni otkaz ugovora o radu.

Član 69.

(Mobing)

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 uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 70.

(Rješavanje po pritužbama vezanim za zaštitu uposlenika)

- (1) Uposlenik u roku od 15 dana od dana saznanja za uznemiravanje, spolno uznemiravanje, mobing podnosi pritužbu Školi.
- (2) Direktor je obavezan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu uposlenika.
- (3) Direktor ili osoba koju je imenovao za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu uposlenika dužan je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 15 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje u konkretnom slučaju mogu spriječiti nastavak uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili mobinga.
- (4) U postupku rješavanja pritužbi uposlenika direktor ili ovlaštena osoba može, ako to ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavaње osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.
- (5) Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod uposlenika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih uposlenika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja uposlenika.
- (6) U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da uposlenik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (7) Uposlenik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao, spolno uznemiravao odnosno vršio mobing na druge uposlenike, dužan je direktoru istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (8) Odbijanje uposlenika da postupi u skladu sa stavom (3) ovoga člana smatra se uposlenikovim skrivljenim ponašanjem.
- (9) O svim radnjama koje je provela ovlaštena osoba ili direktor vodi se zapisnik, te se isti dostavlja Ministarstvu.

- (10) Ukoliko je prijava podnijeta protiv direktora, Školski odbor je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu uposlenika u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.
- (11) Ukoliko Škola u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava (1) ovog člana postupi po istom uposlenik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Član 71.

(Tajnost podataka)

- (1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe uposlenika predstavljaju tajnu, te s istima postupiti na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.
- (2) Povreda tajnosti podataka iz stava (1) ovog člana predstavlja težu povredu radne obveze.

VII. ZAŠTITA ŽENE I MATERINSTVA

Član 72.

(Zaštita žene i materinstva)

- (1) Škola ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je rasporediti na druge poslove.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana.
- (3) Direktor ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako zaposlenica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Član 73.

(Porođajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik-otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porođajno odsustvo.

Član 74.

(Pravo žene na polovinu radnog vremena)

- (1) Nakon isteka porođajnog odsustva, u situacijama kada nakon rođenja djeteta nije iskorišteno odsustvo u punom trajanju, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i otac djeteta ako žena radi puno radno vrijeme.

Član 75.

(Pravo na pola radnog vremena jednog od roditelja)

- (1) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana može da koristi i usvojlac, odnosno lice koje se stara o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, čiji roditelji napuste dijete ili ako ne mogu da se brinu o djetetu.

Član 76.

(Oporavak od porođaja i gubitka djeteta)

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Član 77.

(Naknada plaće za vrijeme korištenja porođajnog odsustva)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva uposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa posebnim propisom koji regulira tu oblast.
- (2) Za vrijeme rada sa polovinom radnog vremena iz člana 73., 74., 75. i 76. ovog Pravilnika uposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa posebnim propisom koji regulira tu oblast.

Član 78.

(Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

- (1) Žena koja nakon korištenja porodiljskog odsustva u trajanju manjem od punog obima,

radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

(2) Pravo iz stava (1) ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

(3) Vrijeme odsustvovanja iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme odnosno ženi pripada pravo na punu plaću.

Član 79.

(Prava roditelja koja imaju djecu sa teškoćama u razvoju)

(1) Jedan od roditelja djeteta sa teškim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu rješenja nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Roditelju koji koristi ovo pravo iz stava (1) ovog člana, pripada naknada plaće, u skladu sa posebnim propisom.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pristanak.

VIII. ZAŠTITA UPOSLENIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNOG ZA RAD

Član 80.

(Zaštita uposlenika koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti)

(1) Uposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, škola ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, škola ne može uposleniku otkazati ugovor o radu koji je sklopljen u skladu sa ovim pravilnikom na određeno vrijeme do isteka vremena do kada je ugovor zaključen, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

Član 81.

(Uticaj povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti na ostvarivanje prava iz radnog odnosa)

(1) Povrede na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

(2) Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu, bolesti, ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena

ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio.

- (3) Uposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavjestiti Školu o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 82.

(Promijenjena radna sposobnost)

- (1) Ako nadležna zdravstvena ustanova ocjeni da kod uposlenika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije) ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Škola će uposleniku ponuditi moguće rješenje u pismenoj formi odnosno ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (2) Uposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i usavršavanju koje Škola bude organizovala.

Član 83.

(Otkaz ugovora o radu u slučaju promijenjene radne sposobnosti)

- (1) Škola može, samo uz predhodnu saglasnost sindikata, otkazati ugovor o radu uposlenika kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.
- (2) Ukoliko sindikat uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (3) Ukoliko je Škola nezadovoljna odlukom arbitraže, može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

IX. PLAĆA, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Član 84.

(Plaća, naknade plaća i druga materijalna prava)

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće za radni staž i otežane uslove rada.
- (2) Osnovna plaća radnika je najniža plaća koja se isplaćuje radniku, a u pravilu je čini vrijednost koeficijenta platnog razreda pomnožen sa utvrđenom osnovicom za osnovnu plaću
- (3) Složenost poslova i radni učinak utvrđuju se koeficijentom platnog razreda za određene poslove i zvanja.

- (4) Osnovicu za obračun osnovne plaće, prije usvajanja budžeta ili rebalansa budžeta, sporazumno utvrđuju reprezentativni Sindikat i Vlada
- (5) Najniža plaća radnika sa punim radnim vremenom u Ustanovama ne može biti manja od 70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjm objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodni mjesec, s tim da ista ne može biti manja od prosječne plaće isplaćene za prethodnu godinu
- (6) Dogovorena osnovica za obračun plaće ne može biti manja u odnosu na druge korisnike budžeta. Osnovica za obračun osnovne plaće je ista za sve radnike koji primaju plaću iz budžeta Unsko – sanskog kantona.
- (7) Radnicima u Ustanovama plaća se uvećava za svaku godinu penzijskog staža u iznosu od 0,6 % s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 24%.
- (8) Koeficijente platnih razreda utvrđuje Vlada kantona sporazumno sa reprezentativnim Sindikatom na području kantona, ukoliko se ne postigne sporazum oko koeficijenata platnih razreda za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaju važeći koeficijenti, a najduže 90 dana, za koliko i vrijedi važeći Kolektivni ugovor
- (9) Utvrđeni koeficijenti platnih razreda na način definisan stavom (8) ovog člana su sastavni dio Pravilnika o radu
- (10) Vrijednost koeficijenta složenosti posla, platnog razreda (u daljem tekstu: koeficijent) određuje se na osnovu složenosti poslova, radne sposobnosti, vještina, uslova rada i rezultata rada izraženih kroz radni učinak.

R/b	Platni razred	Poslovi - zvanja	Koeficijent
1	I	Direktor ustanove	4,50
2	II	Nastavnik viši savjetnik, stručni saradnik viši savjetnik (pedagog, psiholog, socijalni radnik, bibliotekar, sekretar, knjigovođa)	4,50
3	III	Nastavnik savjetnik, stručni saradnik savjetnik (pedagog, psiholog, socijalni radnik, bibliotekar, sekretar, knjigovođa)	4,40
4	IV	Nastavnik mentor, stručni saradnik mentor (pedagog, psiholog, socijalni radnik, bibliotekar, sekretar, knjigovođa)	4,30

5	V	Nastavnik, stručni saradnik (pedagog, psiholog, socijalni radnik, sekretar, knjigovođa, bibliotekar, koordinator, odgajatelj, zatečeni nastavnici sa VII stepenom stručne spreme koji su raspoređeni na poslove praktične nastave)	4,10
6	VI	Nastavnik praktične nastave VI stepen	3,82
7	VII	Asistenti u nastavi sa VI i VII stepenom	3,50
8	VIII	Zatečeni nastavnici sa SSS koji su stekli pravo po Zakonu o općem osnovnom i srednjem obrazovanju)	3,40
9	IX	Asistent u nastavi	3,25
10	X	Nastavnik praktične nastave za stručna zanimanja (sa V stepenom)	3,20
11	XI	Poslovi kućnog majstora- domar, ložač, vozač, automehaničar, traktorista, stajski radnik, kuhar, servirka, noćni stražar	2,70
12	XII	Poslovi čišćenja i posluživanja, poslovi portira, vešerica	2,45

Član 85.

(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 platnog razreda
- (4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja nastavnika i stručnih saradnika, saradnika i ostalih radnika koje donosi ministar, uz obavezno učešće i konsultacije sa reprezentativnim Sindikatom.

Član 86.

(Otežani uslovi 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 3% 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) radniku koji po nalogu direktora, u toku čitave školske godine radi samo u popodnevnoj smjeni pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 1% njegove osnovne plaće;
- c) 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, na način da se sedmični broj sati sa IPP se pomnoži sa brojem učenika za koje se izvršava prilagođeni NPP, a najviše 20% njegove osnovne plaće;
- d) radnicima koji rade u istom danu u školama udaljenim preko 10 km, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 1% na osnovnu platu po danu u kojem izvode nastavu u dvije škole;
- e) nastavnicima praktične nastave koji rade sa alatima i mašinama, zbog opasnosti izvođenja nastave po učenike, pripada dodatak od 5% na osnovnu plaću;
- f) za domara-ložača dodatak od 6% tokom sezone grijanja (zbog nepostojanja odvojenog radnog mjesta ložača u Pedagoškim standardima za srednje obrazovanje)

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

Član 87.

(Obračun i isplata plate, Uvećanje osnovne plate)

- (1) Plaća radnika isplaćuje se u periodu koji ne može biti duži od 30 dana
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće, Pojedinačne isplate plaće nisu javne
- (4) Ako poslodavac ne isplati plaću u roku iz stava (1) ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku, u pisanoj formi uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti
- (5) Obračun plaće iz stava (4) ovog člana ima snagu izvršne isprave.
- (6) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
- (7) rad noću, 25% neto satnice;
- (8) rad subotom i nedjeljom 25% neto satnice;
- (9) rad u dane državnih praznika, 50% neto satnice;
- (10) prekovremeni rad 50% neto satnice;
- (11) Neto satnica iz prethodnog stava utvrđuje se tako da se osnovna plata radnika

podijeli sa brojem radnih sati u mjesecu za koji se osnovna plata uvećava po osnovima iz stava (1) ovog člana

(12) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 88.
(Nagrade)

- (1) Za natprosječne rezultate rada, odnosno naročite uspjehe u radu u Ustanovama, poslodavac može radniku isplatiti nagradu u novcu u skladu sa mogućnostima budžeta kantona i to u iznosu od 20% njegove prosječne plaće isplaćene za posljednja tri mjeseca
- (2) Nagradu iz stava (1) ovog člana poslodavac može radniku isplaćivati, u pravilu jednom godišnje i to povodom obilježavanja 5. Oktobra, Svjetskog dana učitelja, u skladu sa uslovima i načinom dodjele nagrade kako je to regulirano općim aktom Ustanove, a uz saglasnost resornog Ministarstva.

Član 89.
(Nagrade nastavnicima za uspjeh učenika na takmičenjima)

- (1) Nastavnicima, voditeljima sekcija, ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji učenici postignu izuzetne rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji Pedagoškog zavoda, Federalnog ministarstva obrazovanja ili organizacija koje organiziraju takmičenja uz pribavljenu saglasnost Ministarstva koja su planirana u godišnjem programu rada škole pripada jednokratna novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu sa tabelama iz ovog člana
- (2) Novčane nagrade obezbjeđuju se iz sredstava planiranih u finansijskom planu Pedagoškog zavoda Unsko – sanskog kantona, a isplaćuje ih Pedagoški zavod na prijedlog direktora škole.
- (3) Lica iz stava (1) ovog člana imaju pravo na jednu novčanu nagradu ako su sa istim učenicom ili učenicima osvojili 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, a isplaćuje se najviši iznos jednokratne nagrade utvrđene u sljedećim tabelama:

KANTONALNI NIVO

R/b.	OSVOJENOMJESTO	POJEDINAČNO/EKIPNO
1.	I mjesto	30 % osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	25 % osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	20 % osnovne plaće radnika

FEDERALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO/ EKIPNO
1.	I mjesto	50 % osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	30 % osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	20 % osnovne plaće radnika

DRŽAVNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO/ EKIPNO
1.	I mjesto	80 % osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	60 % osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	50 % osnovne plaće radnika

MEĐUNARODNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO/EKIPNO
1.	I mjesto	100% osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	90% osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	80% osnovne plaće radnika

- (4) Pravo na isplatu nagrade ostvarit će se po svakom predmetu po jednom za radnika najpovoljnijem osnovu.

Član 90.

(Nakanada za ishranu)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu do 1% prosječne neto-plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Visinu naknade za ishranu utvrdit će Vlada svojom Odlukom i ista ne može biti manja od naknade za ostale budžetske korisnike
- (4) Radnik koji radi u više škola ima pravo na ishranu u svakoj školi u skladu s procentom norme sati u svakoj školi.

Član 91.

(Nakanada za prevoz)

Radniku kojem nije organizovan prevoz na posao i s posla koji putuje pet i više kilometara od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada, pripada naknada za prevoz u visini i na način koji će biti utvrđen posebnim propisom kantona, zajednički za sve budžetske korisnike uz konsultacije sa reprezentativnim Sindikatom.

Član 92.

(Nakanada za službena putovanja)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za troškove službenoga putovanja na području Bosne i Hercegovine, kao i za putovanja u inostranstvo na koje se upućuju radi obavljanja službenog zadatka
- (2) Službenim putovanjem smatra se individualno i kolektivno putovanje na području Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje se radnik upućuje da obavi određeni službeni zadatak (posao), a po nalogu direktora Ustanove
- (3) Individualnim putovanjem smatra se odlazak po nalogu direktora, na stručno usavršavanje, seminar i druge poslove
- (4) Kolektivnim putovanjem smatra se odlazak na ekskurzije, kulturno-historijske posjete i druge obaveze u realizaciji godišnjeg plana i programa rada Ustanove
- (5) Pravo i visina dnevnica i drugih troškova službenog putovanja i način njihovog obračuna i isplate uređuje se odgovarajućim propisima Vlade kantona i Vlade Federacije BiH.

Član 93.

(Regres)

- (1) Radnik u Ustanovi ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% u visini prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu
- (2) Radnik u Ustanovi ima pravo na jednokratnu naknadu u toku godine za vjerski praznik u skladu sa mogućnostima budžeta. Visinu naknade će utvrditi Vlada Unsko-sanskog kantona svojom odlukom
- (3) U pravilu, isplatu regresa poslodavac je dužan izvršiti do 30.06. tekuće godine, a najkasnije do 31.12. tekuće godine
- (4) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine stekne pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu.

Član 94.

(Otpremnine)

- (1) Radnik u Ustanovi kojem je, saglasno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu i to:
 - a) za radni staž od 2 do 10 godina, naknada iznosi tri neto-plaće radnika
 - b) za radni staž od 11 do 20 godina, naknada iznosi četiri neto-plaće radnika

- c) za radni staž od 21 do 30 godina, naknada iznosi pet neto-plaća radnika
- d) za radni staž preko 30 godina, naknada iznosi šest neto-plaća radnika
 - (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnika kojem je prestao radni odnos, zaključen na neodređeno vrijeme, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa
 - (3) Radnicima u obrazovanju iz stava (1) smatraju se radnici iz ustanova srednjeg obrazovanja
 - (4) Ustanova ima obavezu isplatiti otpremninu iz stava (1) ovog člana do posljednjeg dana rada radnika u Ustanovi.
 - (5) 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 BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
 - (6) Ustanova ima obavezu isplate otpremnine iz stava (1) ovog člana na dan prestanka radnog odnosa radnika koji odlazi u penziju.

Član 95.

(Otpremnine 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 BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije
- (2) Ustanova ima obavezu isplate otpremnine iz stava (1) ovog člana na dan prestanka radnog odnosa radnika koji odlazi u penziju.

Član 96.

(Drugi vidovi naknada)

- (1) Radnik ili članovi njegove uže porodice imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u slučaju smrti radnika ili njegovog užeg člana porodice:
 - a) u slučaju smrti radnika užim članovima njegove porodice se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini od četiri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu. U slučaju smrti užeg člana porodice radnik ima pravo na isti iznos naknade kako je definirano ovim stavom
 - b) ukoliko je više radnika ili uži članova porodice uposljeno u javnom sektoru kantona naknada iz stava (1), alineja 1. ovog člana isplatit će se ili jednom od njih ili na jednake dijelove svima ukoliko isti to budu tražili
 - c) u slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili užeg člana njegove porodice koja nije

rezultat povrede na radu i profesionalnog oboljenja, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć za odsustvo sa posla zbog bolesti u visini od dvije prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu

- d) pod teškom bolesti iz stava (1), alineja 3. ovog člana smatra se bolest koja je kao takva označena u odgovarajućim propisima Ministarstva zdravstva, rada i socijalne politike i drugih nadležnih institucija iz oblasti zdravstva
 - e) u slučaju hroničnih i teških bolesti, neizlječivih bolesti, bolesti koje traju više od jednog mjeseca, u smislu stava (1), alineja 3. ovog člana, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć jedanput za vrijeme trajanja te bolesti
- (2) Poslodavac može u skladu sa finansijskim mogućnostima kantona posebnim aktom odrediti pravo na naknadu u slučaju pokrivanja troškova operacije, nabavke medicinskih pomagala ili lijekova
- (3) Članom uže porodice uposlenika u Ustanovi u smislu stava (1) ovog člana smatraju se bračni i vanbračni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalazi na redovnom školovanju i nije u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, oćuh, maćeha i usvojitelji), braća i sestre bez roditelja do 18 odnosno 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob i unučad ako nemaju roditelja.

Član 97.

(Naknada plaće u posebnim slučajevima)

Radniku u Ustanovi, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima:

- a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama Ustanove;
- b) privremene nesposobnosti za rad, bolovanje do 42 dana i bolovanje preko 42 dana isplaćuje se u skladu sa propisima kantona jednako za sve budžetske korisnike;
- c) porodijskog odsustva isplaćuje se u 100% iznosu prosjek šest isplaćenih plaća prije odlaska na porodijsko bolovanje i u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti i zaštiti majke sa djecom;
- d) nakon isteka porodijskog bolovanja, roditelj sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, izuzetno nastavnicima razredne nastave polovina radnog vremena se preračunava u šest

mjeseci punog radnog vremena.

- e) Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom (godišnji odmor, privremenu nesposobnost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i slično).

Član 98.

(Način naplate potraživanja poslodavca)

- (1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava (1) ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Član 99.

(Prisilno obustavljanje plaće ili naknade)

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

Član 100.

(Sindikalna članarina)

- (1) Računovodstvo Škole će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće uposlenika uzimati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu saglasnost uposlenika.
- (2) Pisanu saglasnost iz stava (1) ovoga člana sindikat ili uposlenik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.

X. SUKOB INTERESA

Član 101.

- (1) Uposlenik odnosno nastavnik i stručni saradnik uposlen na neodređeno puno radno vrijeme u javnim školama, ne može biti angažiran na radu u privatnim školama bez odobrenja ministra.
- (2) Zahtjev za odobrenje za rad iz stava (1) podnosi uposlenik školi.
- (3) Ako uposlenik postupi suprotno stavu (1) ovog člana čini težu povredu iz radnog odnosa, te će se protiv istog pokrenuti disciplinski postupak u skladu sa Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

XI. NAKNADA ŠTETE

Član 102.

(Naknada štete)

- (1) Uposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Školi, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više uposlenika, svaki uposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog uposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi uposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više uposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Za naknadu štete iz stavova (1), (2), (3) i (4) direktor donosi rješenje.
- (6) U slučaju kada visinu štete nije moguće utvrditi ili bi utvrđivanje štete prouzročilo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi i u paušalnom iznosu
- (7) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (3) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 103.

(Procjena štete)

Utvrđivanje paušalnog iznosa štete vrši komisija škole koja procjenjuje načinjenu štetu, tako što uzima tržišnu cijenu stvari/uređaja ili nekog drugog elementa nad kojim je učinjena šteta i predlaže direktoru visinu iznosa.

Direktor je u obavezi donijeti rješenje o naknadi štete i uručiti radniku ili grupi radnika koji su napravili štetu.

Član 104.

(Oslobađanje od plaćanja štete)

- (1) Direktor škole može osloboditi plaćanja štete ili smanjenje visine plaćanja štete ako ona ne prelazi visinu od jedne prosječne plaće u Školi.
- (2) Za oslobađanje od štete iz stava (1) ovog člana direktor donosi rješenje.
- (3) Školski odbor može osloboditi od plaćanja ili umanjiti iznos plaćanja štete ako ona prelazi visinu od jedne prosječne plaće u Školi.
- (4) Za oslobađanje od štete iz stava (3) ovog člana školski odbor donosi odluku.

Član 105.

(Namjerno prouzrokovanje štete)

- (1) Uposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje

štetu trećem licu, a štetu je nadoknadila Škola, dužan je Školi nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

(2) Za nadoknadu štete iz stava(1) ovog člana direktor donosi rješenje.

Član 106.

(Nadoknada štete uposleniku)

Ako uposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Škola je dužna uposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Član 107.

(Prestanak ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću uposlenika;
- b) sporazumom škole i uposlenika;
- c) kad uposlenik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d) kad radnik navršši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- f) otkazom ugovora o radu;
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca-danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca-početkom primjene te mjere;
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

(2) Odluku o prestanku ugovora o radu iz prethodnog stava donosi direktor škole.

Član 108.

(Lakše povrede radnih obaveza)

Lakše povrede radnih obaveza radnika u toku jedne školske godine su:

- a) neblagovremen dolazak na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvo s posla za vrijeme kada je obavezna prisutnost;
- b) obavljanje privatnog posla za vrijeme rada;
- c) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencija;
- d) nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- e) neobavješćavanje poslodavca o propustima u vezi sa zaštitom na radu;
- f) prikrivanje manje materijalne štete;
- g) nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svađa, uvreda i dr.);
- h) odbijanje prijema roditelja učenika i odbijanje da se roditelju omogući uvid u ocjene njegovog djeteta;

Član 109.

(Teže povrede radnih obaveza)

Teže povrede radne obaveze su:

- a) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
- b) neprovođenje mjera sigurnosti djece, učenika i zaposlenih,
- c) podstrekivanje na upotrebu alkoholnih pića kod učenika, ili njeno omogućavanje, davanje ili neprijavlivanje nabavke i upotrebe,
- d) podstrekivanje na upotrebu narkotičkog sredstva ili psihoaktivne supstance kod učenika ili njeno omogućavanje, davanje ili neprijavlivanje nabavke i upotrebe,
- e) nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove,
- f) neovlaštena promjena podataka u evidenciji, odnosno javnoj ispravi, brisanjem, dodavanjem, precrtavanjem ili izostavljanjem podataka,
- g) uništenje, oštećenje, skrivanje ili iznošenje evidencije, odnosno obrasca javne isprave ili javne isprave,
- h) nepotpuno, neblagovremeno i nesavjesno vođenje evidencije,
- i) naplaćivanje pripreme učenika škole u kojoj je nastavnik u radnom odnosu, a radi ocjenjivanja, odnosno polaganja ispita,
- j) dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava koji smanjuju radnu sposobnost,
- k) odbijanje davanja na uvid rezultata pismene provjere znanja učenicima, roditeljima, odnosno starateljima,
- l) odbijanje prijema i davanja na uvid evidencije licu koje vrši nadzor nad radom ustanove, roditelju, odnosno staratelju,
- m) nezakonit rad ili propuštanje radnji čime se sprečava ili onemogućava ostvarivanje prava učenika ili drugog zaposlenog,
- n) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga direktora u toku rada, odnosno za vrijeme nezakonite obustave rada ili štrajka,

- o) zloupotreba prava iz radnog odnosa,
- p) nezakonito raspolaganje sredstvima, školskim prostorom, opremom i imovinom ustanove,
- r) neopravdano odsustvo sa rada najmanje dva uzastopna radna dana i
- s) druge povrede radne obaveze u skladu sa posebnim zakonom i one koje su definisane Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti ustanove.

Član 110.

(Način utvrđivanja povrede radnih obaveza)

- (1) Prijavu zbog činenja povreda radnih obaveza iz članova 110. i 111. ovog Pravilnika podnosi direktor po pismenoj prijavi uposlenika škole.
- (2) Prijava iz stava (1) ovog člana podnosi se Disciplinskoj komisiji koju sačinjavaju dva predstavnika nastavničkog vijeća, sindikalni povjerenik i jedan član kojeg bira školski odbor iz reda uposlenih u Ustanovi.
- (3) Disciplinska komisija provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stava (1) ovog člana i isti je dužna provesti u roku ne dužem od 6 mjeseci.
- (4) Disciplinska komisija odluke donosi većinom članova i dostavlja ih direktoru škole koji donosi rješenje koje mora biti obrazloženo a na koje je moguća žalba školskom odboru skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih i angažovanih radnika škole.

Član 111.

(Postupak koji prethodi odluci o otkazu ugovora o radu)

- (1) Postupak koji prethodi odluci o otkazu ugovora o radu provodi direktor škole, a odluku o otkazu ugovora o radu donosi u ime Škole direktor.
- (2) Direktor škole dužan je prije donošenja odluke o redovnom ili vanrednom otkazu ugovora o radu, te otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu tražiti saglasnost od vijeća uposlenika/ sindikalnog povjerenika u skladu sa zakonom.

Član 112.

(Prestanak prava i obaveza iz radnog odnosa)

- (1) Radnik u Ustanovi kome je otkazan ugovor o radu ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno
- (2) O prestanku radnog odnosa radnika u Ustanovi nadležni organ ustanove donosi odluku o otkazu ugovora o radu

- (3) Na pismenu molbu radnika, a uz saglasnost poslodavca, radni odnos u Ustanovi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 113.

(Otkazivanje ugovora o radu u slučaju prestanka potrebe za obavljanje određenog posla)

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok u slučaju prestanka potrebe za obavljanje određenog posla, kada dođe do smanjena broja odjeljenja, izmjena nastavnog plana i programa ili drugih organizacijskih razloga kao i uslužaju kada uposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka sposobnosti za obavljanje tih poslova.
- (2) Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz stava (1) ovog člana moguć je samo ako škola ne može uposlenika zaposliti na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad nad drugim poslovima.

Član 114.

(Otkazivanje ugovora o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka)

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka zbog:
- fizičkog kažnjavanja učenika;
 - dolaska na nastavu u pijanom stanju ili kad uposlenik koristi neka druga narkotička sredstva;
 - izostajanje sa posla neopravdano tri dana uzastopno ili pet dana u toku kalendarske godine;
 - čestog kašnjenja na časove i napuštanje časova prije završetka;
 - i drugih slučajeva kada uposlenik nemarno i neblagovremeno izvršava obaveze ili čini teže povrede iz radnog odnosa predviđene zakonom, pravilima škole i drugim aktima škole.
- (2) Prije otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, Škola obavezno mora uposlenika pismeno upozoriti na obaveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza u slučaju da nastavi sa kršenjem tih obaveza.
- (3) Škola je obavezna provesti proceduru postupka disciplinske odgovornosti u skladu sa Pravilnikom o disciplinskom postupku, ciljem dokazivanja navedenih povreda radne dužnosti od strane uposlenika iz stava (1) ovog člana.

Član 115.

(Otkaz ugovora o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka)

Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka kad zbog kršenja obaveza iz ugovora o radu nastavak ugovora nije moguć.

Član 116.

(Dokazi za postojanje opravdanog razloga za otkaz ugovora)

Ako Škola odnosno uposlenik otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u članovima 98. i 99. ovog Pravilnika, obavezni su da dokažu postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Član 117.

(Tehnološki višak)

- (1) Kada dođe do smanjena broja odjeljenja, ili izmjenom nastavnog plana i programa do smanjenog broja časova određenog predmeta ili ukidanja određenog predmeta u školi će se pojaviti višak uposlenika.
- (2) U slučaju kada nije moguće u skladu sa propisom koji donosi ministar na bilo koji način rasporediti nastali višak uposlenika predviđen u stavu (1) ovog člana, Škola će otkazati ugovor o radu uposleniku koji bude utvrđen kao tehnološki višak.

Član 118.

(Obaveze pribavljanja mišljenja prije otkaza ugovora o radu)

- (1) Ako Škola namjerava da otkáže ugovor o radu, u smislu ovog Pravilnika, obavezna je da o tome pribavi mišljenje vijeća uposlenika/sindikata .
- (2) Ukoliko škola ne pribavi mišljenje vijeća uposlenika/sindikata, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

Član 119.

(Udaljavanje uposlenika od obavljanja poslova do obustave krivičnog postupka)

- (1) Ako Škola sazna da je protiv uposlenika pokrenut i da se vodi krivični postupak za neko od krivičnih djela propisanih Krivičnim zakonom Bosne i Hercegovine, Krivičnim zakonom Federacije Bosne i Hercegovine, Krivičnim zakonom Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine i Krivičnim zakonom Republike Srpske,Škola će udaljiti uposlenika od obavljanja poslova do obustave krivičnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude.
- (2) Uposlenik koji je udaljen zbog okolnosti iz stava (1) ovoga člana ima pravo na naknadu plaće u visini polovine prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Član 120.

(Vanredni otkaz ugovora o radu)

- (1) Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od krivičnih djela propisanih Krivičnim zakonom Bosne i Hercegovine, Krivičnim zakonom Federacije Bosne i Hercegovine, Krivičnim zakonom Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine i Krivičnim

zakonom Republike Srpske, Škola može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka vanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu presudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem uposlenika.

- (2) Ako se uposleniku otkáže ugovor o radu zbog okolnosti iz stava (1) ovoga člana, redovnim otkazom ugovora o radu, direktor škole je dužan od uposlenika zahtijevati da odmah prestane s radom s početkom toka otkaznog roka.

Član 121.

(Vraćanje isprava uposleniku)

Škola je obavezna u roku od osam (8) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti uposleniku sve njegove isprave.

XIII. FORMA I TRAJANJE OTKAZNOG ROKA

Član 122.

(Forma otkaza)

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) Škola je obavezna u pismenoj formi, obrazložiti otkaz uposleniku.
- (3) Otkaz se dostavlja uposleniku, odnosno Školi.

Član 123.

(Trajanje otkaznog roka)

- (1) Otkazni rok za nastavnike, stručne saradnike i saradnike je 30 dana, a za sve ostale uposlenike je 15 dana.
- (2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza uposleniku odnosno Školi.

Član 124.

(Obaveze škole u procesu davanja otkaza)

- (1) Ako uposlenik, na zahtjev Škole, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Škola je obavezna da mu isplati plaće i prizna sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako uposlenik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Škole, Škola ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (3) Uposlenik koji osporava dati otkaz, može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog postupka.
- (4)

XIV. VIŠAK UPOSLENIKA

Član 125.

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

(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan:

- a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama novog nastavnog plana i programa, u cilju sprečavanja, nastanka viška radnika,
- b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve zaposlene o nastalom višku

(3) Poslodavac uz konsultacije i saglasnost reprezentativnog Sindikata u Ustanovi utvrđuje listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba i javno je objavljuje, a poslodavac tu listu, najkasnije do 30.06. tekuće godine dostavlja nadležnom Ministarstvu za obrazovanje u kantonu radi provođenja postupka zbrinjavanja radnika sa liste

(4) Kantonalno Ministarstvo iz stava (3) ovog člana dužno je najkasnije do 15.07. tekuće godine za narednu školsku godinu utvrditi zajedničku listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u svim srednjim školama na nivou kantona.

Član 126.

(Plan i program zbrinjavanja viška radnika)

- (1) Ministarstvo je dužno donijeti, uz konsultacije i pisanu saglasnost reprezentativnog Sindikata, plan i program ili drugi provedbeni akt zbrinjavanja viška radnika na nivou kantona
- (2) Planom i programom ili drugim provedbenim aktima zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u Ustanovama, moraju se predvidjeti i rokovi za realizaciju
- (3) Prije iskazivanja tehnološkog viška organizirati interni konkurs za popunu radnih mjesta iz reda uposlenih srednjim školama.

Člana 127.

(Kriteriji za iskazivanje viška radnika)

(1) Kriteriji na osnovu kojih se iskazuje djelimični ili potpuni prestanak potrebe za radom radnika, kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba, regulisani su posebnim Pravilnikom usaglašenim sa reprezentativnim sindikatom i to:

- a) radni staž radnika u ustanovama i institucijama obrazovanja;

- b) stručna sprema;
- c) stručna zvanja;
- d) ocjene o radu i napredovanju;
- e) učešće u odbrani BiH;
- f) radni staž do 5 godina do ostvarenja uvjeta za penziju.

(2) Kriteriji iz stava (1) ovog člana razrađuju se bodovnim sistemom planom i programom zbrinjavanja viška radnika

(3) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, trudnoća, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasa, boja kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, ili neko drugo lično svojstvo

(4) Radnik za čijim radom je djelimično ili u cjelosti prestala potreba ima prednost pri zapošljavanju, što se utvrđuje Zakonom o srednjem obrazovanju, Pravilnikom ili provedbenim propisom za prijem radnika

(5) Ministarstvo će uz konsultacije i saglasnost reprezentativnog Sindikata osnovati radno tijelo koje će evidentirati, predložiti i pratiti realizaciju zbrinjavanja viška radnika u skladu sa planom i programom iz člana 110 ovog Pravilnika.

Član 128.

(Zabrana prijema drugog lica)

- (1) Ustanova ne smije primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok je na listi iz člana 109. stav (3) ovog Pravilnika evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i uslovima tog radnog mjesta
- (2) Ako se u roku od dvije godine od otkazivanja ugovora o radu zbog proglašenja radnika tehnološkim viškom ukaže potreba za zapošljavanjem radnika sa istom stručnom spremom ili na istom radnom mjestu poslodavac je dužan prije zapošljavanja drugih lica ponuditi zaposlenje radniku kojem je radni odnos prestao zbog proglašenja tehnološkim viškom.

Član 129.

(Načini zbrinjavanja viška radnika)

Planom i programom zbrinjavanja viška radnika utvrđuju se načini zbrinjavanja radnika:

- a) internim konkursom koje raspisuje ustanova, uz saglasnost Ministarstva;
- b) zapošljavanjem i angažovanjem radnika na druge poslove u ustanovi;
- c) angažovanjem radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi;
- d) raspoređivanjem radnika kod drugog pravnog lica;
- e) obavezom prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika, za struke koje su deficitarne;

- f) sporazumnim preuzimanjem zaposlenika između ustanova, zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa radnicima koji se nalaze na listi tehnološkog viška pod uslovom da ustanova nema zaposlenog radnika istog zvanja;
- g) drugim načinima zbrinjavanja viška radnika;
- h) preuzimanjem radnika u drugu obrazovnu ustanovu uz saglasnost Ministarstva.

Član 130.

- (1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju ako je ona predviđena za niži stepen stručne spreme od one koju radnik ima
- (2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, ustanova nema obavezu daljeg rješavanja njegovog statusa
- (3) Ustanova je u obavezi omogućiti radniku, koji je proglašen tehnološkim viškom na njegov zahtjev, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, ako za istom postoji potreba.

Član 131.

(Otkaz ugovora o radu viška radnika)

- (1) Radnik, koji programom i planom rješavanja viška radnika i sa liste iz člana 127. stav 3 ovog Pravilnika u predviđenim rokovima ne bude raspoređen na druge poslove i zadatke ili ne zasnjuje radni odnos u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi ili kod drugog pravnog lica ili na drugi način ne osigura zaposlenje, dobiće otkaz ugovora o radu, s tim da radnik ima pravo na otkazni rok u skladu sa zakonom i ovim Pravilnika
- (2) Radnik kome se po planu i programu zbrinjavanja viška radnika ponudio dogovarajući radni angažman, a on ga odbije bez opravdanih razloga (koje posebnim aktom definira Ministarstvo), briše se sa liste iz člana 127. stav (3) ovog Pravilnika
- (3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog programom i planom rješavanja viška radnika iz člana 127. stav (3) 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.

XV. OTPREMNINA

Član 132.

(Otpremnina)

- (1) Uposlenik koji je imao zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a kome Škola otkazuje ugovor o radu, osim ako ne otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa navedenih u ovom Pravilniku,

i u slučaju kad ugovor otkazuje uposlenik, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana utvrđuje se Kolektivnim ugovorom, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene uposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod te Škole.
- (3) Način isplate otpremnine utvrđuje se pismenim ugovorom između Škole i uposlenika.

Član 133.

(Pravo na otpremninu prije prestanka ugovora o radu)

1. Radnik u Ustanovi kojem je, saglasno zakonu, Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu i to:
 - a) za radni staž od 2 do 10 godina, naknada iznosi tri neto-plaće radnika
 - b) za radni staž od 11 do 20 godina, naknada iznosi četiri neto-plaće radnika
 - c) za radni staž od 21 do 30 godina, naknada iznosi pet neto-plaća radnika
 - d) za radni staž preko 30 godina, naknada iznosi šest neto-plaća radnika
2. Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnika kojem je prestao radni odnos, zaključen na neodređeno vrijeme, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa.
3. Radnicima u obrazovanju iz stava (1) smatraju se radnici iz ustanova srednjeg obrazovanja
4. Ustanova ima obavezu isplatiti otpremninu iz stava (1) ovog člana do posljednjeg dana rada radnika u Ustanovi.

XVI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 134.

(Zahtjev za zaštitu prava uposlenika)

- (1) Uposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 30 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Ako raspolaže relevantnim podacima u vezi sa zahtjevom uposlenika, Školski odbor treba o zahtjevu iz stava (1) ovoga člana odlučiti u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva.

Član 135.

(Postupak rješavanja po zahtjevu za ostvarivanje prava)

- (1) Ako Školski odbor utvrdi da je uposlenik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz člana 134. Stav (1) ovoga Pravilnika, zahtjev uposlenika treba odbaciti.
- (2) Ako ne postupi prema stavu (1) ovoga člana, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:
 - a) zahtjev odbiti kao neosnovan,
 - b) osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
 - c) osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Član 136.

(Zaštita prava pred nadležnim sudom)

- (1) Uposlenik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Škola nije udovoljila u zakonskom roku od 30 dana, može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom mjesno nadležnim prema sjedištu škole.
- (2) Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati uposlenik koji nije prethodno podnio Školi, konkretno Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim za novčana potraživanja.

XVII. SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Član 137.

(Vijeće uposlenika)

- (1) Uposlenici u Školi imaju pravo da formiraju Vijeće uposlenika koje će ih zastupati u Školi u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ukoliko se ne formira Vijeće uposlenika sindikat ima ovlaštenje koja se odnose na ovlaštenje vijeća uposlenika, u skladu sa zakonom.
- (3) Vijeće uposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% uposlenika ili sindikata.
- (4) Način i postupak formiranja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća uposlenika, uređena su zakonom.

XVIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 138.

- (1) Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Škole.
- (2) Ovaj Pravilnik škola je dužna dostaviti Ministarstvu obrazovanja, nauke kulture i sporta u roku od osam dana od usvajanja.
- (3) Ukoliko ovaj Pravilnik ne tretira neke situacije iz radnog odnosa iste će biti riješene po aktualnom Zakonu o srednjem obrazovanju i Kolektivnom ugovoru za srednje obrazovanje.
- (3) Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu broj 297/18 od 15/3/2018 godine.

Broj:792/26

Dana, 25/5/26 godine



Predsjednica školskog odbora
Orhana Ćoralić

Orhana Ćoralić, prof.

