

Na temelju odredbi člana 118. Zakona o radu ("Službene novine FBiH", broj: 26/16), odredbi Zakona o srednjem obrazovanju ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 23/10), te člana 128. Pravila Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo, uz konsultacije Sindikalne organizacije Škole, Školski odbor je na XXVI sjednici održanoj 05.05.2016. godine, jednoglasno usvojio:

PRAVILNIK O RADU

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Pravilnika)

- (1) Pravilnikom o radu Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenika iz radnog odnosa, prava i obaveze poslodavca (u daljem tekstu: Škola) prema zaposleniku, uslovi rada i druga pitanja u vezi sa radom.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike Škole bez obzira da li su zaključili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, punom ili nepunom nastavnom normom ili ugovor o stručnom osposobljavanju sa statusom pripravnika ili volontera.
- (3) Na uslove rada i odnose zaposlenika i poslodavca, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu FBiH i odredbe Kolektivnog ugovora za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor).
- (4) Ako se pojedina pitanja iz specifičnosti radnog odnosa urede pisanim sporazumom sklopljenim između zaposlenika i Škole, primjenjivat će se odredbe iz sporazuma.
- (5) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Član 2.

(Pojmovi)

- (1) U smislu ovog Pravilnika i ugovora o radu, slijedeći izrazi imaju značenja:
 - a) "Poslodavac" je Javna ustanova Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo, sa sjedištem u Sarajevu, u ulici Dugi sokak broj 9, čije resorno ministarstvo je Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, a osnivač je Vlada Kantona Sarajevo;
 - b) "Zaposlenik" je fizičko lice koje je sa Školom zaključilo ugovor o radu, po kojem se osnovu nalazi u radnom odnosu sa poslodavcem;
 - c) "Puno radno vrijeme" obuhvata rad u Školi u trajanju od 40 sati sedmično;
 - d) "Nepuno radno vrijeme" obuhvata rad u Školi kraći od 40 sati sedmično, odnosno određen broj sati sedmičnog radnog vremena raspoređenog u petodnevnoj radnoj sedmici;
 - e) "Godina dana" označava kalendarsku godinu;
 - f) "Dani", uz navođenje broja dana, označava tekuće kalendarske dane, nedjelje, dane državnih i vjerskih praznika;

- g) "Radni dan" podrazumjeva svaki dan, osim subote i nedjelje;
- h) "Stož" podrazumjeva staž proveden na radu odnosno u radnom odnosu.

Član 3.

(Ugovorne obaveze zaposlenika i poslodavca)

- (1) Svaki zaposlenik je obavezan lično obavljati poslove preuzete potpisivanjem ugovora o radu.
- (2) Pri izvršavanju radnih obaveza zaposlenik je dužan postupati savjesno i stručno u skladu s prirodom i vrstom posla, po uputama ovlaštenih organa Škole.
- (3) Škola, kao poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog zaposlenika, garantuje izvršavanje svojih ugovornih obaveza.
- (4) Škola se obavezuje prema svim zaposlenicima postupati jednako, bez obzira na rasu, spol, bračno stanje, porodične obaveze, dob, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno porijeklo i slično.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 4.

(Način zapošljavanja)

- (1) Nastavnici, stručni saradnici u nastavi, stručni saradnici u Školi i drugi zaposlenici upošljavaju se preuzimanjem nastavnika, stručnih saradnika i drugih zaposlenika sa spiska zaposlenika za čijim je radom djelimično ili potpuno prestala potreba koji se vodi u Ministarstvu za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, odnosno na osnovu Javnog konkursa koji raspisuje Školski odbor na osnovu saglasnosti resornog Ministarstva.
- (2) Ukoliko u Školi postoji upražnjeno radno mjesto, u skladu sa stavom (1) ovog člana, a po rješenju resornog Ministarstva, Škola je u obavezi preuzeti lice koje je evidentirano na spisku zaposlenika za čijim je radom djelimično ili potpuno prestala potreba.
- (3) Pravo na evidentiranje zaposlenika za čijim je radom djelimično ili potpuno prestala potreba imaju oni zaposlenici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u okviru svog profila i stručne spreme u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama Kantona Sarajevo.
- (4) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta ovim postupkom ne može realizirati, uz saglasnost resornog Ministarstva, upražnjeno radno mjesto se oglašava putem javnog konkursa koji se provodi u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju i Pravilnikom sa kriterijima za prijem zaposlenika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo.
- (5) Prilikom ponude zapošljavanja i izbora zaposlenika primjenjivat će se odredbe člana 7. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.
- (6) Nastavnici, stručni saradnici u nastavi, stručni saradnici u Školi i drugi zaposlenici, u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima, mogu biti angažirani na određeni vremenski period i bez javnog konkursa, u skladu sa Zakonom o radu, te Zakonom o srednjem obrazovanju, pod uslovom da se upražnjeno radno mjesto ne može popuniti u skladu sa stavom (2) ovog člana.

(7) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi koji nemaju odgovarajući profil stručne sprema, a imaju odgovarajući stepen školske sprema, mogu biti zaposleni u Školi na određeno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o srednjem obrazovanju, pod uslovom da se na javni konkurs nije prijavio kandidat koji ispunjava uslove propisane Zakonom i drugim propisima.

(8) Nastava koju izvode nastavnici iz prethodnog stava ovog člana se verificira u skladu sa Pravilnikom koji donosi resorno Ministarstvo.

Član 5.

(Konkursna procedura)

(1) Zaposlenik u Školi zaključuje ugovor o radu na osnovu rješenja resornog Ministarstva, odnosno na osnovu odluke direktora po javnom konkursu/oglasu koji se objavljuje u dnevnim novinama i na web stranici resornog Ministarstva, uz prethodnu saglasnost resornog Ministarstva.

(2) Rok za podnošenje prijave po konkursu/oglasu je od 8 do 15 dana.

(3) Školski odbor imenuje Komisiju za utvrđivanje prijedloga za izbor zaposlenika Škole koja provodi konkursnu proceduru u skladu sa Pravilnikom sa kriterijima za prijem zaposlenika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo.

(4) Direktor Škole vrši izbor zaposlenika po odredbama Pravilnika sa kriterijima za prijem zaposlenika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo.

(5) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo podnošenja prigovora Školskom odboru u roku od 8 /osam/ dana od dana prijema obavijesti i odluke.

(6) Prigovor na odluku o izboru zaposlenika zadržava izvršenje odluke.

(7) Školski odbor je dužan o prigovoru odlučiti u roku od 7 /sedam/ dana od dana podnošenja prigovora.

(8) Odluka donesena po prigovoru je konačna.

Član 6.

(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) Zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenika i direktora Škole, kao ovlaštenog lica za zastupanje Škole, zasniva se radni odnos.

(2) Ugovor o radu je zaključen kad su usaglašeni svi elementi ugovora.

Član 7.

(Ugovor o radu)

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.

(2) Pisani ugovor o radu sadrži podatke o nazivu i sjedištu poslodavca, podatke o zaposleniku, njegovom prebivalištu, mjestu rada, danu početka radnog odnosa, trajanju ugovora o radu, radnom mjestu na koje se zaposlenik prima u radni odnos i kratak opis poslova, kao i druge podatke (dužina i raspored radnog vremena, plaća i naknade, odsustva i odmori, trajanje godišnjeg odmora, otkazni rokovi), umjesto kojih se mogu naznačiti odredbe Zakona o radu, drugih zakonskih i podzakonskih akata, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili Pravilnika o plaćama i naknadama, a kojima su ova pitanja uređena.

(3) Odredbe ugovora o radu koje se odnose na plaću zaposlenika predstavljaju poslovnu tajnu.

Član 8.

(Pismena forma ugovora o radu)

(1) Poslodavac je obavezan zaključiti ugovor o radu sa zaposlenikom isključivo u pismenoj formi, s podacima iz člana 7. ovog Pravilnika. Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja. Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno Zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

(2) Prijedlog pismenog ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, Škola je dužna uručiti zaposleniku odmah po stupanju na rad, a zaposlenik je dužan potpisati ugovor najkasnije 8 /osam/ dana od dana dostavljanja, te je poslodavac dužan dostaviti zaposleniku, kao pisani dokaz, kopiju prijave na rad i zdravstveno osiguranje, odmah po zaključivanju ugovora o radu.

Član 9.

(Uslovi za zaključivanje ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu u Školi može zaključiti lice koje ispunjava opće uslove za zasnivanje radnog odnosa: punoljetstvo, opća zdravstvena sposobnost utvrđena od nadležne zdravstvene ustanove u skladu sa pravnim normama koje regulišu ovu oblast, nevođenje kaznenog postupka za kaznena djela koja predstavljaju smetnju za zasnivanje radnog odnosa na poslovima određenog radnog mjesta.

(2) Ako su Zakonom ili drugim propisom, Kolektivnim ugovorom, Pedagoškim standardima i normativima, ovim Pravilnikom ili Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ove Javne ustanove, određeni posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa, kao što su: stručna sprema, stručni ispit, radno iskustvo, posebna specijalistička znanja, ugovor o radu može zaključiti samo zaposlenik koji zadovoljava te uslove.

(3) U skladu sa odredbama Zakona o radu, Škola je dužna omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima, u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad, o čemu zaposlenik daje pismenu izjavu.

Član 10.

(Vrste ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti:

- a) na neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- b) na određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- c) uz probni rad;
- d) sa pripravnikom/volonterom radi osposobljavanja za samostalan rad;
- e) za poslove van prostorija poslodavca;
- f) zbog potrebe za obavljanjem privremenih i povremenih poslova.

(2) Zaključivanje ugovora o radu vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH, Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo i ovim Pravilnikom.

(3) Prilikom zaključivanja ugovora o radu zaposlenik je u obavezi obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu.

Član 11.

(Ugovor o radu na neodređeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu sa zaposlenikom može se zaključiti na neodređeno vrijeme, sa naglašavanjem da se radni odnos zaključuje na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ako zaposlenik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Prekidom ugovora o radu iz prethodnog stava ne smatraju se prekidi nastali zbog: godišnjeg odmora, bolovanja, porođajnog odsustva, odsustva sa rada u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom, odsustva sa posla uz saglasnost poslodavca, kao ni vremenskog perioda od 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem.

Član 12.

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

- (1) Radni odnos na određeno vrijeme može se zasnovati pod uslovom da je u odluci o izboru zaposlenika izričito naglašeno da zaposlenik zasniva radni odnos na određeno vrijeme i rok odnosno vrijeme do koga će vršiti poslove za koje zasniva radni odnos.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.
- (3) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje poslova čiji se obim privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, radi zamjene na određeni period odsutnog zaposlenika, dok traje potreba obavljanja tih poslova odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže tri godine.

Član 13.

(Probni rad)

- (1) Škola može ugovoriti probni rad u trajanju od tri do šest mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada zaposlenika, direktor Škole imenuje stručnu tročlanu komisiju za ocjenu rada zaposlenika, u koju je obavezno uključen predsjednik odgovarajućeg aktiva (ukoliko se prati rad nastavnika), a koja prati stručnu sposobnost i ostvarene rezultate rada zaposlenika primljenog u radni odnos sa probnim radom, te dostavlja ocjenu, odnosno stručno mišljenje o radu zaposlenika.

Član 14.

(Trajanje probnog rada)

- (1) Zaposlenik na probnom radu na poslovima za koje je zaključen ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Trajanje probnog rada može se produžiti za onoliko dana koliko zaposlenik nije radio zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili drugih opravdanih razloga.

Član 15.

(Ocjena probnog rada)

- (1) Ako direktor Škole i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos zaposlenika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.
- (2) Ako zaposlenik na probnom radu ne zadovolji poslodavac će donijeti odluku o prestanku ugovora o radu sa datumom prestanka probnog rada.
- (3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Član 16.

(Obavljanje privremenih i povremenih poslova)

- (1) Poslodavac može pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu FBiH i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS, zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa zainteresovanim licem, koji sadrži tačan opis poslova (izvođenje vanredne nastave, vanrednin ispiti i dr.), koji su u vezi sa djelatnošću poslodavca.

Član 17.

(Angažovanje spoljnih saradnika)

- (1) Iz razloga blagovremenog, kvalitetnog i stručnog obavljanja poslova u nastavnom procesu, Škola može angažovati spoljne saradnike i to u slučaju kad nema mogućnosti popune radnih mjesta u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju, Nastavnim planom i programom, Pedagoškim standardima i normativima, dok traju takve okolnosti.
- (2) Spoljne saradnike angažuje direktor Škole i obavještava Školski odbor.

Član 18.

(Zapošljavanje stranih državljana)

- (1) Strani državljanin zaključuje ugovor o radu pod uslovima utvrđenim odredbama Zakona o zapošljavanju stranaca.

Član 19.

(Pripravnici)

- (1) Škola može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.
- (3) S pripravnikom se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, najduže do godinu dana, ako propisom Kantona Sarajevo nije drugačije određeno.

Član 20.

(Zaključivanje ugovora sa pripravnikom)

- (1) Škola može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na određeno vrijeme koliko traje pripravnički staž.
- (2) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.
- (3) U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od najmanje 70% osnovne plaće radnog mjesta.
- (4) Škola osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

(5) Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor kao i svi zaposlenici. Pripravnik ima pravo i na godišnji odmor u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 21.

(Trajanje ugovora o pripravničkom stažu)

- (1) Radni odnos sa pripravnikom, koji nije u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme i to:
- a) na tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
 - b) na šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
 - c) na period od jedne godine za poslove visoke stručne spreme.

Član 22.

(Stručni ispit)

(1) Nastavnik i stručni saradnik u nastavi koji prvi put zasniva radni odnos u Školi obavezan je da, nakon isteka pripravničkog rada, odnosno nakon položene pedagoško-psihološke i didaktičko-metodičke grupe predmeta ako nije završio fakultet nastavničkog smjera i pripravničkog rada, polaže stručni ispit za samostalan odgojno-obrazovni rad u skladu sa Zakonom o srednjem obrazovanju Kantona Sarajevo.

(2) Licima iz prethodnog stava ovog člana, Škola je obavezna izdati rješenje o pripravničkom stažu i određenim rokom polaganja stručnog ispita za samostalan obrazovno-odgojni rad, odnosno rješenje sa određenim rokom za polaganje pedagoško-psihološke i didaktičko-metodičke grupe predmeta licima koja nisu završila fakultet nastavničkog smjera.

(3) Drugi saradnici i zaposlenici koji prvi put zasnivaju radni odnos, obavezni su da, nakon isteka pripravničkog staža, polože stručni ispit.

Član 23.

(Program polaganja stručnog ispita)

(1) Bliže odredbe o programu stručnog ispita, sastavu komisije, načinu polaganja i vrednovanja, uređuju se Pravilnikom o polaganju stručnog ispita odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika koji donosi resorno Ministarstvo.

Član 24.

(Volonterski rad)

(1) Volonter se nakon završenog školovanja može primiti na stručno usavršavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa Zakonom o radu, uz prethodno odobrenje resornog Ministarstva.

(2) Ugovor sa volonterom se zaključuje u pisanoj formi.

(3) Kopiju ugovora zaposlenik dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

(4) Volonterski rad može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to Zakonom nije drugačije regulisano.

(5) Za vrijeme obavljanja volonterskog rada, volonteru pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena i pravo na prevoz na posao i sa posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim zaposlenicima, može mu se isplaćivati i pripadajući dio plaće, a također se volonter dobrovoljno može odreći prava na plaću i naknade.

(6) Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

(7) Trajanje volonterskog rada računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uslov za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

III RADNO VRIJEME

Član 25.

(Puno radno vrijeme)

(1) Puno radno vrijeme zaposlenika u Školi traje 40 sati sedmično i raspoređuje se u okviru petodnevne radne sedmice od ponedjeljka do petka.

(2) Zaposlenici koji učestvuju neposredno u odgojno-obrazovnom radu, u skladu sa Pedagoškim standardima i normativima, imaju propisanu normu časova u okviru četrdesetosatne radne sedmice, vrijeme potrebno za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije sa učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove koji su utvrđeni Pedagoškim standardima i normativima.

Član 26.

(Nepuno radno vrijeme)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti i sa nepunim radnim vremenom.

(2) Zaposlenik koji zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi ostvario puno radno vrijeme.

(3) Kod svakog poslodavca zaposlenik ostvaruje prava srazmjerno dužini trajanja radnog vremena koje kod njega provede (plaća, naknade).

(4) Neka prava (pravo na godišnji odmor) ne zavise od dužine radnog vremena i ona se istovremeno koriste kod svih poslodavaca.

(5) Rad s nepunim radnim vremenom može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tokom dana, odnosno u samo neke dane u sedmici.

Član 27.

(Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom)

(1) Zaposlenici koji su zaključili ugovor o radu s nepunim radnim vremenom ostvaruju sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenici s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknade i slično), u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 28.

(Rješenje o poslovima nastavnika)

(1) U skladu s obavezama utvrđenim ugovorom o radu, te Godišnjim programom rada i Pedagoškim standardima i normativima, nastavniku se izdaje pojedinačno rješenje o poslovima u okviru radne sedmice, najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada.

Član 29.

(Prekovremeni rad)

(1) Prekovremeni rad za zaposlenike u neposrednom odgojno–obrazovnom radu, uvodi se u sljedećim slučajevima:

- a) povećanje fonda nastavnih sati ili broja sati radi promjene plana,
- b) zamjene iznenadnog odsustva nastavnika, nastavnika na službenom putu, nadoknade nastavnih sati nastavnika na plaćenom odsustvu,
- c) nedostatka nastavnika određenog profila.

(2) Časovi koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene Pedagoškim standardima i normativima za srednje obrazovanje i Rješenjem o poslovima nastavnika, smatraju se radom preko norme, tj. prekovremenim radom.

(3) Posebnom odlukom direktora Škole regulisat će se trajanje kao i naknada za prekovremeni rad.

(4) Prekovremeni rad za zaposlenike, a najviše do osam sati sedmično, uvodi se u skladu sa Zakonom o radu, u slučajevima više sile i neophodne potrebe.

(5) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

Član 30.

(Nemogućnost prekovremenog rada)

(1) Nije dozvoljen prekovremeni rad zaposleniku mlađem od 18 godina.

(2) Trudnica, zaposlenik kome bi po nalazu službe medicine rada prekovremeni rad mogao pogoršati zdravstveno stanje, majka/usvojilac sa djetetom do tri godine, samohrani roditelj/usvojilac sa djetetom do šest godina ili lice kojem je rješenjem nadležnog organa povjereno na čuvanje dijete do šest godina života, mogu raditi prekovremeno samo uz oisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku.

Član 31.

(Noćni rad)

(1) Rad u vremenu između 22,00 sata i 6,00 sati smatra se noćnim radom. Noćni rad uvodi i određuje svojom odlukom direktor Škole, u skladu sa Zakonom.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najduže jednu sedmicu.

Član 32.

(Preraspodjela radnog vremena)

(1) Kada priroda posla odnosno radnog zadatka ili izuzetne okolnosti zahtijevaju, može se uvesti preraspodjela radnog vremena u toku sedmice, mjeseca, tromjesečja, odnosno godine, tako da zaposlenici u određene dane rade duže odnosno kraće od redovnog radnog vremena, tako da ukupno radno vrijeme ne bude u prosjeku duže od 40 sati sedmično, s tim što se u tako utvrđenom rasporedu radnog vremena mora obezbijediti dnevni odmor u najmanjem trajanju od 12 sati i sedmični odmor u najmanjem trajanju od 24 sata.

(2) Preraspodjela radnog vremena uvodi se u slučaju kada se poslovi, odnosno radni zadaci javljaju u većem intenzitetu, a zbog svoje hitnosti moraju se obaviti u određenom periodu (dostava određenih izvještaja, izrade periodičnih obračuna, obrada i kompletiranje tehničke dokumentacije i slično).

- (3) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi direktor Škole.
(4) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 33.
(Korištenje radnog vremena)

- (1) Napuštanje radnog mjesta ili nedolazak u određeno vrijeme radi liječničkog pregleda, porodičnih potreba, poziva državnih institucija i slično, dopušteno je uz dozvolu direktora ili drugog lica kojeg odredi direktor.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 34.
(Odmori)

- (1) Zaposlenici imaju pravo na:
- a) odmor u toku rada;
 - b) dnevni odmor između dva uzastopna radna dana;
 - c) sedmični odmor;
 - d) godišnji odmor.

Član 35.
(Odmor u toku radnog dana)

- (1) Zaposlenici koji rade 6 i više sati dnevnog radnog vremena imaju pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta.
(2) Nastavnici odmor u toku radnog dana koriste u vrijeme velikog i malih odmora između časova, a ostali zaposlenici u sredini dnevnog radnog vremena.
(3) Vrijeme odmora u toku rada se ne računa u radno vrijeme.

Član 36.
(Dnevni odmor)

- (1) Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Član 37.
(Sedmični odmor)

- (1) Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
(2) Subota i nedjelja su dani sedmičnog odmora.
(3) U slučaju da, zbog obavljanja posla za potrebe Škole, zaposlenik ne iskoristi dan sedmičnog odmora, Škola će obezbijediti zaposleniku dan sedmičnog odmora u narednoj sedmici.

Član 38.
(Godišnji odmor)

- (1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini.
(2) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na plaćeni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

(3) Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (2) ovog člana, ima pravo na dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(4) U dane godišnjeg odmora ne računaju se praznici, subota i nedjelja, i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

(5) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi u Školi koriste godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, na način utvrđen Kolektivnim ugovorom i Planom godišnjih odmora, s tim da korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

(6) Sekretar, samostalni referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, administrativni tehničar, računovodstveni referent, te zaposlenici u tehničko-higijenskoj službi koriste godišnji odmor prema usvojenom Planu godišnjih odmora, a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS i ovim Pravilnikom.

Član 39.

(Način korištenja godišnjih odmora)

(1) Zaposlenici godišnji odmor koriste u toku ljetnog raspusta učenika.

(2) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi koji zbog bolovanja ili drugih opravdanih razloga ne iskoriste godišnji odmor u toku ljetnog raspusta učenika, mogu iskoristiti godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS, ako su u toj kalendarskoj godini koristili neprekidno najmanje 12 radnih dana godišnjeg odmora.

(3) Izuzetno, zaposlenici iz stava (1) ovog člana mogu koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine, ako to ne ometa odvijanje nastavnog procesa u Školi.

(4) Sekretar, samostalni referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, administrativni tehničar, računovodstveni referent, te zaposlenici u tehničko-higijenskoj službi mogu koristiti godišnji odmor u dva dijela, tako da prvi dio godišnjeg odmora koriste bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS.

Član 40.

(Trajanje godišnjeg odmora)

(1) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi godišnji odmor koriste u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana, prema Planu godišnjih odmora.

(2) Zaposlenik koji ne učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana.

(3) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se po slijedećim kriterijima:

a) Po osnovu staža

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

b) Po osnovu složenosti poslova i zadataka

- zaposlenici koji obavljaju poslove VSS sprema.....4 radna dana

- zaposlenici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema...3 radna dana

- zaposlenici koji obavljaju poslove SSS.....2 radna dana

- zaposlenici sa KV spremom.....2 radna dana

- ostali zaposlenici.....1 radni dan

c) Po osnovu uslova rada

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

- rad u smjenama i u neradne dane.....2 radna dana
- d) Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova
 - roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako dijete po.....1 radni dan
 - samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po.....2 radna dana
 - samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete po.....2 radna dana
 - invalid.....2 radna dana
- e) Po osnovu rezultata rada
 - za uspješne rezultate rada.....1 radni dan
 - za naročito uspješne rezultate rada.....2 radna dana

(4) Kada su uslovi za utvrđivanje godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana uređeni Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo drugačije uređeni, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora, ako Zakonom o radu FBiH nije drugačije propisano.

(5) Zaposlenik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije korištenja tog dana godišnjeg odmora.

Član 41.

(Prekid korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, radi izvršenja važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora Škole.
- (2) Zaposleniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje godišnjeg odmora.
- (3) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Član 42.

(Plan godišnjih odmora)

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje se Planom godišnjih odmora koji za svaku kalendarsku godinu donosi poslodavac uz konsultacije sa Sindikalnom organizacijom polazeći od organizacije rada, prirode posla i potreba zaposlenika i na prijedlog direktora utvrđuje Školski odbor najkasnije do kraja mjeseca maja tekuće godine.

Član 43.

(Rješenje o korištenju godišnjeg odmora)

- (1) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor Škole najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora zaposlenika.
- (2) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora zaposlenik može lično ili putem Sindikata uložiti prigovor Školskom odboru u roku od 8 /osam/ dana od dana prijema rješenja.
- (3) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.
- (4) O prigovoru Školski odbor mora odlučiti u roku od 8 /osam/ dana od dana prijema prigovora.

Član 44.

(Nemogućnost odricanja prava na korištenje godišnjeg odmora)

(1) Zaposlenik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se može to pravo uskratiti, niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 45.

(Plaćeno odsustvo)

(1) U jednoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do 7 /sedam/ radnih dana u sljedećim slučajevima:

- a) sklapanje braka..... 5 radnih dana
- b) porođaj supruge..... 5 radnih dana
- c) sklapanje braka djeteta zaposlenika..... 2 radna dana
- d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka..... 5 radnih dana
- e) smrt roditelja supružnika..... 3 radna dana
- f) smrt brata ili sestre..... 2 radna dana
- g) smrt roditelja po ocu i majci..... 1 radni dan
- h) otklanjanje štetnih posljedica, elementarnih nepogoda... 3 radna dana
- i) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama po odobrenju direktora..... 5 radnih dana
- j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće..... 2 radna dana
- k) regulisanja prava na penziju..... 2 radna dana
- l) dobrovoljno darivanje krvi..... 1 radni dan
- m) teška bolest člana porodice..... 2 radna dana
- n) rastava braka..... 2 radna dana
- o) zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba..... 2 radna dana.

(2) Članovima uže porodice iz stava ovog člana smatraju se:

- a) suprug/a u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena djeca ili pastor/ica do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, ili kad su djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelji bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenikom);
- d) braća i sestre bez roditelja do 18 godina, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda, te ih korisnik prava stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uslovom da sa njim živi u zajedničkom domaćinstvu;
- e) unučad, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom prava, pod uslovima iz stava (2) tačka b) ovog člana.

(3) Kada su uslovi na plaćeno odsustvo utvrđeni Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo drugačije uređeni, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora, ako Zakonom o radu FBiH nije drugačije propisano.

Član 46.

(Pravo na plaćeno odsustvo)

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji je uslov za obavljanje poslova radnog mjesta u skladu sa odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora.
- (2) Zaposlenik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.
- (3) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo za obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u trajanju utvrđenom Zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko je zaposlenik, po nekom od osnova iz člana 45. Pravilnika, koristio odsustvo uz naknadu plaće, za novi slučaj može koristiti samo razliku do 7 radnih dana, izuzev za smrt člana uže porodice kada zaposlenik koristi onoliko dana koliko je utvrđeno u članu 45., bez obzira na ranije iskorišteno plaćeno odsustvo.
- (5) Zaposlenik koji koristi plaćeno odsustvo, za dane koje koristi dobiva naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove i radno vrijeme.
- (6) Za vrijeme korištenja odsustva u slučajevima definisanim u članovima 45. i 46. ovog Pravilnika, direktor je dužan da organizira adekvatnu zamjenu.
- (7) Ako zamjenu nije bilo moguće obezbijediti, zaposlenik će nadoknaditi časove odnosno poslove, ali mu se u tom slučaju plaćaju časovi nadoknade, odnosno prekovremeni rad.

Član 47.

(Uslov za korištenje prava na plaćeno odsustvo)

- (1) Zaposlenik ima pravo koristiti plaćeno odsustvo isključivo u vrijeme kada nastupe neposredne okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeno odsustvo.
- (2) Ako okolnosti iz člana 45. nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili vrijeme bolovanja, zaposlenik ne može ostvariti pravo na odsustvo.
- (3) Plaćeno odsustvo sa rada do 7 /sedam/ radnih dana odobrava direktor Škole, a duže plaćeno odsustvo odobrava Školski odbor, po podnesenom pismenom zahtjevu uz dokaz o pravu na plaćeno odsustvo.
- (4) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa, period plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Član 48.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Zaposleniku pripada pravo na neplaćene radne dane za zadovoljenje ličnih potreba, u skladu sa godišnjim kalendarom rada.
- (2) Uslovi za neplaćeno odsustvo sa rada utvrđeni su Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo.
- (3) Neplaćeno odsustvo sa rada do 7 /sedam/ radnih dana odobrava direktor Škole, a duže neplaćeno odsustvo odobrava Školski odbor, po podnesenom pismenom zahtjevu uz dokaz o pravu na neplaćeno odsustvo, pod uslovom da se odsustvom ne ometa proces rada u Školi.

Član 49.

(Pravo na korištenje neplaćenog odsustva)

(1) Poslodavac može odobriti zaposleniku odsustvovanje s posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:

- a) radi njege teško oboljelog člana uže obitelji/domaćinstva, za stručno usavršavanje i obrazovanje u inozemstvu ili za naučno-istraživački rad, za učestvovanje u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu u trajanju najduže 1 /jedne/ godine;
- b) radi učešća zaposlenika u kulturnim, vjerskim, sportskim, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže 30 dana.

(2) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze zaposlenika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

(3) Kada su uslovi na neplaćeno odsustvo utvrđeni Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo drugačije uređeni od odredbi ovog Pravilnika, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora, ako Zakonom o radu FBiH nije drugačije propisano.

V ZAŠTITA PRAVA

Član 50.

(Zaštita sigurnosti na radu)

(1) Škola je dužna osigurati takve uslove i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih zaposlenika u skladu sa Zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.

(2) Posebnim kategorijama zaposlenika (zaposlenici angažirani u hemijskom praktikumu, praktikumu za biologiju, prostorima za sport i na otvorenom, zaposlenici na praktičnoj nastavi, kuharice, zaposlenice na održavanju higijene, domari, portiri, noćni čuvari, kuriri, rukovaoci centralnog grijanja i dr.), poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu propisanu Zakonom, podzakonskim aktima i Pedagoškim standardima i normativima.

(3) Poslodavac je obavezan sve zaposlenike osigurati kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Član 51.

(Zaštita žena i materinstva)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo sa rada, a prema odredbama Zakona o radu i podzakonskih akata.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da početi koristiti porodiljsko odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti, na osnovu svog pismenog zahtjeva i kraće porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Zaposlenik, otac djeteta, može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo, ukoliko majka djeteta ne koristi isto.

(5) Korisniku porodiljskog odsustva se odobrava naknada umjesto plaće za vrijeme odsustva u visini utvrđenoj Zakonom i podzakonskim aktima.

VI PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Član 52.

(Plaće i naknade zaposlenika)

(1) Za rad zaposlenik ima pravo na plaću u skladu sa Zakonom o radu, Pravilnikom o plaćama, naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće KS, Sporazumom Vlade KS i Sindikata srednjeg i visokog obrazovanja KS, Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS, ovim Pravilnikom i Pravilnikom o plaćama i naknadama ove Javne ustanove.

(2) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalne uslove rada i rezultate rada zaposlenika, čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji pripada zaposlenik utvrđen Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS i umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću i uvećan za svaku godinu penzijskog staža za procenat propisan Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS.

(3) Plaća utvrđena na način predviđen ovim članom ne može biti manja od plaće utvrđene Zakonom o radu FBiH, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo.

(4) Pored osnovne plaće zaposlenik ima pravo na dodatke na plaću utvrđene Zakonom o radu FBiH, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo.

(5) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, porodiljskog odsustva, bolovanja, stručnog usavršavanja, za vrijeme praznika koji su po Zakonu neradni.

(6) Odredbe koje se odnose na plaće i naknade zaposlenika (naknade za regres za godišnji odmor, naknade za prevoz na posao i sa posla, naknade za ishranu za vrijeme rada – topli obrok, otpremnine, dnevnice i naknade troškova putovanja, naknade za slučaj smrti, teške invalidnosti i bolesti, kao i ostali vidovi naknada), te eventualni dodaci na plaću (naknade za izum i inovacije, periodske povišice, dodatke na otežane uslove rada, nagrade), kao i ostali vidovi naknada, regulisani su Zakonom o radu FBiH, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH, Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS, Pravilnikom o plaćama, naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće Federacije BiH, Kantona Sarajevo i ove Javne ustanove.

(7) Kada je ovo pravo iz radnog odnosa različito uređeno Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, Pravilnikom o plaćama i naknadama Škole ili ugovorom o radu, a nije uređeno Zakonom o radu, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora, ako Zakonom o radu FBiH nije drugačije propisano.

(8) Kada je ovo pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, Pravilnikom o plaćama i naknadama Škole ili ugovorom o radu, primjenjuju se odredbe povoljnije za zaposlenika, ako Zakonom o radu FBiH nije drugačije propisano.

VII NAKNADA ŠTETE

Član 53. (Uzrokovanje štete)

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici solidarno odgovorni, te štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.

Član 54. (Utvrđivanje štete)

- (1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete se utvrđuje u paušalnom iznosu.
- (2) Komisija od tri člana, koju imenuje Školski odbor, utvrđuje naknadu štete u paušalnom iznosu.
- (3) U slučaju kada zaposlenik odbije da nadoknadi utvrđenu štetu, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 55. (Nadoknada štete)

- (1) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, poslodavac može, na zahtjev zaposlenika, dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu, na teret zaposlenika.
- (2) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja zaposlenika i njegovog odnosa prema radu.
- (3) Poslodavac može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev zaposlenika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.
- (4) Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.
- (5) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 56. (Patentirani izumi, inovacije i tehnička unapređenja)

- (1) Zaposleniku pripada naknada za patentirane izume, inovacije i tehnička unapređenja ostvarena u vezi sa radom.
- (2) Visina naknade za navedene izume i inovacije iz stava (1) ovog člana utvrđuje se posebnim ugovorom koji se zaključuje između zaposlenika i direktora Škole, u granicama raspoloživih sredstava.

IX ZABRANA TAKMIČENJA SA POSLODAVCEM

Član 57.

(Zabrana takmičenja sa Školom)

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja direktora Škole odnosno Školskog odbora, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz registrovane djelatnosti Škole.
- (2) Zaposlenik se obavezuje obavijestiti nadležne organe Škole o namjeri obavljanja dopunske djelatnosti, bez obzira hoće li za to biti plaćen ili ne.
- (3) Škola će zaposleniku zabraniti obavljanje dopunske djelatnosti ili će opozvati odobrenje za obavljane dopunske djelatnosti u slučaju kad se time ugrožavaju interesi Škole.
- (4) Ukoliko zaposlenik postupi protivno odredbama stavova (1), (2) i (3) ovog člana, to može biti razlog za jednostran raskid ugovora o radu od strane poslodavca.
- (5) Škola može, od zaposlenika koji postupi protivno zabrani, tražiti nadoknadu pretrpljene štete, ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun Škole, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ili prenese potraživanje zarade iz tog posla.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 58.

(Razlozi prestanka ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu prestaje :
 - a) smrću zaposlenika
 - b) sporazumom Škole i zaposlenika
 - c) kada zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno kada navršši 40 godina staža osiguranja
 - d) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti
 - e) otkazom poslodavca, odnosno zaposlenika
 - f) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - g) ako zaposlenik bude osuđen na kaznu zatvora dužu od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne
 - h) ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere
 - i) odlukom nadležnog suda koja za posljedicu ima prestanak radnog odnosa
 - j) u drugim slučajevima predviđenim i utvrđenim podzakonskim aktima koji se odnose na djelatnost srednjeg obrazovanja, koje donosi resorno Ministarstvo.

Član 59.

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati zaposlenik i Škola.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži obavezno podatke o ugovornim stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, datum prestanka ugovora o radu i način primopredaje poslova.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju zaposlenik i direktor Škole.

Član 60.

(Prestanak ugovora o radu nakon sticanja uslova za penziju)

(1) Navršavanjem 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja, odnosno 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života, zaposleniku prestaje ugovor o radu.

(2) Kada zaposlenik navrši 65 godina života i 40 godina staža osiguranja, poslodavac i zaposlenik mogu, radi završavanja neophodnih poslova ili drugih opravdanih razloga, sklopiti sporazum o zadržavanju zaposlenika na radu na određeno vrijeme, koje se utvrđuje posebnim ugovorom, ako je tako određeno Zakonom o radu FBiH, Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH ili Kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposlenici mogu ostvariti pravo na prijevremeni odlazak u penziju, zahtjevom, pod uslovima utvrđenim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH.

(4) Zaposlenici mogu ostvariti pravo na invalidsku penziju, na lični zahtjev, pod uslovima utvrđenim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH.

Član 61.

(Prestanak ugovora o radu zbog gubitka radne sposobnosti)

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

(2) Zaposlenik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se zaposlenik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa Sindikatom, otkazati zaposleniku ugovor o radu.

(5) Zaposlenik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o spriječenosti za rad.

(6) Kada se, na Zakonom propisan način, utvrdi potpuna nesposobnost zaposlenika za rad, ugovor o radu prestaje po sili zakona, danom dostavljanja pravosnažnog rješenja kojim je utvrđen gubitak radne sposobnosti.

Član 62.

(Prestanak ugovora o radu otkazom poslodavca odnosno zaposlenika)

(1) Ugovor o radu može prestati otkazom poslodavca, odnosno zaposlenika.

(2) Škola može otkazati ugovor o radu zaposleniku, uz propisani otkazni rok, u slijedećim slučajevima:

a) ako je otkaz neophodan iz ekonomskih, tehničkih i organizacionih razloga;

b) ako zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava obaveze iz radnog odnosa.

(3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako se, s obzirom na kapacitete i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti zaposlenika, ne može osnovano

očekivati od poslodavca da zaposli zaposlenika na druge poslove ili da ga osposobi za rad na drugim poslovima.

(4) Pri odlučivanju poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa zaposlenika, starosti i dužini radnog staža zaposlenika i drugim okolnostima.

(5) Prethodno, poslodavac mora pribaviti mišljenje Sindikata o istom.

Član 63. (Otkazni rok)

(1) U slučaju kad zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje 1 /jedan/ mjesec.

(2) Zaposlenik kome se otkazuje ugovor o radu, u skladu sa Zakonom o radu, ima pravo na otkazni rok od najmanje 14 /četnaest/ dana, zavisno od godina penzijskog staža, a koji period se utvrđuje Kolektivnim ugovorom.

(3) Na pismenu molbu zaposlenika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u Školi može prestati i prije isteka isteka otkaznog roka utvrđenog Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza zaposleniku.

(5) Odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika, nadležni organ Škole donijet će najkasnije u roku od 7 /sedam/ dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.

Član 64. (Otkaz ugovora o radu bez otkaznog roka)

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju kada je zaposlenik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, utvrđenih ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Ugovor o radu se može otkazati u roku 60 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji.

(3) U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu.

(4) Odbrana zaposlenika može se iznijeti pismeno ili usmeno na zapisnik kod direktora Škole.

Član 65. (Odgovornost zaposlenika, disciplinski postupak i izricanje mjera)

(1) Zaposlenik se može smatrati odgovornim zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i općim aktima Škole.

(2) Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu obaveza iz radnog odnosa, ako djelo koje je predmet krivičnog postupka ujedno predstavlja i povredu obaveza iz radnog odnosa. Oslobođanje od krivične odgovornosti ne predstavlja oslobođanje od odgovornosti za povredu obaveza iz radnog odnosa, ako je izvršeno djelo propisano kao povreda obaveza iz radnog odnosa.

(3) Za povredu obaveza iz radnog odnosa zaposleniku se može izreći mjera na način i po postupku utvrđenim Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti zaposlenika ove Javne ustanove.

(4) Postupak zbog povrede obaveze iz radnog odnosa dužan je da pokrene direktor Škole.

- (5) Direktor Škole imenuje tročlanu Komisiju za utvrđivanje povrede obaveze iz radnog odnosa, čiji mandat traje dvije godine.
- (6) Komisija ima pravo predložiti izvođenje dokaza mjerodavnih za donošenje odluke (izjava u pisanoj formi, saslušanje svjedoka, uvid u spis i izvođenje drugih dokaza).
- (7) U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenika zbog povrede obaveza iz radnog odnosa, mora se saslušati zaposlenik i mora mu se omogućiti odbrana.
- (8) O saslušanju zaposlenika i sprovođenju drugih dokaza u postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenika za povredu obaveza iz radnog odnosa vodi se zapisnik.
- (9) Komisija koja vodi postupak zbog teže povrede obaveza iz radnog odnosa, dužna je obezbijediti prisustvo predstavnika Sindikata ako je zaposlenik član.
- (10) Pri izricanju mjere uzimaju se u obzir težina povrede i njene posljedice, nastala šteta, kao i sve olakšavajuće i otežavajuće okolnosti.
- (11) Nakon završenog postupka, utvrđivanja odgovornosti zaposlenika za povredu obaveze iz radnog odnosa, izriče se mjera pismeno upozorenje odnosno prestanak ugovora o radu, na koju se može uložiti prigovor Školskom odboru, u roku od 8 (osam) dana od dana dostavljanja odluke. Za jednu povredu obaveze iz radnog odnosa može biti izrečena samo jedna mjera.
- (12) Mjera za povredu obaveze iz radnog odnosa unosi se u personalni dosije.

Član 66.

(Prestanak ugovora o radu zbog teže povrede radnih obaveza)

- (1) Odluku o otkazu ugovora o radu, zbog teže povrede obaveza iz radnog odnosa, donosi direktor Škole.
- (2) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (3) Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz zaposlenika. Škola treba da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz.
- (4) Otkaz se predaje lično ili se dostavlja preporučenom pošiljkom na posljednju poznatu adresu zaposlenika, odnosno putem protokola Škole.
- (5) Na odluku iz stava (1) ovog člana zaposlenik može podnijeti žalbu Školskom odboru u roku od 8 dana od dana prijema odluke direktora Škole.
- (6) Postupak preispitivanja odluke iz stava (1) ovog člana, Školski odbor je dužan da riješi u roku od 8 dana.
- (7) Po konačnosti odluke o otkazu, zaposlenik se udaljava s posla, te može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana prijema konačne odluke po žalbi.
- (8) Ukoliko zbog otkazivanja ugovora o radu dođe do spora pred nadležnim sudom, poslodavac je dužan da dokaže postojanje razloga za otkaz.

Član 67.

(Teže povrede radne dužnosti)

- (1) Teže povrede radnih obaveza su:
- a) odavanje poslovne tajne
 - b) kontinuirano neispunjavanje obaveza utvrđenih ugovorom o radu, Godišnjim programom rada Škole i Nastavnim planom i programom
 - c) neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje poslova
 - d) davanje netačnih podataka kojim se utiče na donošenje odluka nadležnih organa ili na nastajanje drugih štetnih posljedica

- e) zloupotreba polažaja ili prekoračenje ovlaštenja u poslu
- f) odbijanje izvršenja zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi
- g) grubo kršenje Pravila kućnog reda
- h) izazivanje nereda ili tuče u Školi, verbalno vrijeđanje učenika, roditelja učenika i zaposlenika u Školi, te neprimjereno ponašanje u Školi
- i) nedolazak zaposlenika na rad više od tri radna dana bez odobrenja, neopravdano odsustvovanje sa seminara, kurseva i slično
- j) nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava poslodavca
- k) neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka u postupku za zaštitu prava
- l) obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti sa interesima poslodavca ili bez prethodnog odobrenja poslodavca
- m) izvršenje krivičnog djela na radu i u vezi s radom
- n) nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca
- o) povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, te nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom
- p) nanošenja znatnije materijalne štete
- r) zloupotreba korištenja bolovanja
- s) diskriminacija ili uznemiravanje zaposlenika ili učenika
- t) sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom
- u) neobavještanje o bolesti ili drugoj okolnosti koja onemogućuje ili bitno ometa izvršenje obaveza, ili ugrožava život i zdravlje drugih zaposlenika i učenika
- v) nedavanje odnosno davanje netačnih podataka ovlaštenim osobama potrebnih za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s istim
- z) narušavanje ugleda Škole neprimjerenim ponašanjem, klevetom i slično
- x) neprijavlivanje izuma ostvarenog na radu ili u vezi s radom, odnosno u vezi s djelatnošću Škole
- y) skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice i druge povrede radne obaveze koje su kao teške propisane Zakonom.

Član 68.

(Lakše povrede radne dužnosti)

- (1) Lakše povrede radne dužnosti su:
 - a) učestalo kašnjenje na posao ili napuštanje posla bez odobrenja
 - b) neblagovremeno izvršavanje poslova
 - c) neblagovremeno izvještavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao
 - d) nemarno i neuredno vođenje dokumentacije
 - e) odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenicima Škole
 - f) neopravdan izostanak s posla tri dana uzastopno bez opravdanja
 - g) povrede obaveza koje nisu navedene kao teži prestupi ili povrede.

Član 69.

(Pismeno upozorenje)

- (1) U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku.
- (2) Pismeno upozorenje iz stava (1) ovog člana sadrži opis prestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se

otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prestup ponovi.

(3) Prije redovnog otkazivanja uslovljenog ponašanjem, poslodavac je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obaveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obaveza.

Član 70.

(Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koji je sklopljen)

(1) Ukoliko je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, takav ugovor o radu prestaje istekom vremena na koji je sklopljen.

(2) Direktor Škole donosi rješenje o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Član 71.

(Prestanak ugovora o radu zbog promjene radne sposobnosti)

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost samo uz prethodnu saglasnost Sindikata.

(2) Ukoliko Vijeće zaposlenika odnosno Sindikat uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa Kolektivnim ugovorom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

Član 72.

(Prestanak ugovora o radu zbog kazne zatvora i izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju dužem od tri mjeseca)

(1) Zaposleniku koji bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca, ugovor o radu prestaje danom stupanja na izdržavanje kazne.

(2) U slučaju izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju dužem od tri mjeseca, zaposleniku prestaje ugovor o radu početkom primjene izrečene mjere.

Član 73.

(Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak ugovora o radu)

(1) Do prestanka ugovora o radu doći će u slučaju kada odluka nadležnog suda ima za posljedicu prestanak ugovora o radu.

Član 74.

(Suspenzija zaposlenika)

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

(2) Zaposlenik će biti udaljen sa posla i ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od

najmanje pet godina, odnosno ako je zaposlenik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina.

(3) Zaposlenik će biti privremeno udaljen sa posla ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguće izvršenje krivičnog dijela, kao i zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak zaposlenika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti, mogla štetiti ugledu i interesima Škole, učenika, roditelja i drugih zaposlenika.

(4) Rješenje o udaljenju sa posla donosi direktor Škole.

(5) Protiv rješenja o udaljenju sa posla zaposlenik može izjaviti žalbu Školskom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja.

(6) Izjava žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

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

(6) Rješenje Školskog odbora po žalbi na rješenje o suspenziji je konačno.

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

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

(10) Za vrijeme suspenzije sa posla, zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseca, zaposleniku ne pripada pravo na plaću niti naknada plaće.

Član 75.

(Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu)

(1) Škola može otkazati ugovor zaposleniku uz istovremenu ponudu zaključivanja ugovora o radu po izmijenjenim uslovima, u skladu sa Zakonom o radu FBiH.

(2) Ako zaposlenik ne prihvati ponudu iz stava (1) ovog člana, prestaje mu ugovor o radu, te zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene.

XI PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIKA

Član 76.

(Utvrđivanje viška zaposlenika)

(1) Poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem zaposlenika zbog uvođenja novog Nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacionih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u Školi.

(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, u saradnji sa Sindikatom, poslodavac će:

- a) blagovremeno utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama Nastavnog plana i programa, a s ciljem sprječavanja nastanka viška zaposlenika,
- b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju problema viška zaposlenika informisati sve zaposlene o nastalom višku,
- c) utvrditi kriterije za utvrđivanje viška zaposlenika i iste javno oglasiti, odnosno pridržavati se kriterija koje je utvrdilo resorno Ministarstvo.

Član 77.

(Plan i program zbrinjavanja viška zaposlenika)

(1) Vlada Kantona Sarajevo, uz učešće Sindikata, dužna je donijeti plan i program zbrinjavanja viška zaposlenika na nivou Kantona Sarajevo.

(2) Planom i programom zbrinjavanja zaposlenika za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba utvrđuje se:

- a) zapošljavanje i angažovanje zaposlenika na druge poslove u Školi;
- b) angažovanje zaposlenika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi, javnoj ustanovi, javnom preduzeću koje se finansira iz Budžeta Kantona Sarajevo;
- c) raspoređivanje zaposlenika kod drugog pravnog lica;
- d) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika;
- e) preraspodjela radnog angažiranja zaposlenika u srednjoj školi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno-obrazovnog rada;
- f) drugi načini rješavanja koje usvoji poslodavac uz dogovor sa Sindikatom.

(3) U slučajevima kada se višak zaposlenika rješava prekvalifikacijom, zaposlenik može odbiti prekvalifikaciju ako je ona predviđena za niži stepen stručne spreme od one koju zaposlenik ima. Prema zaposleniku koji svojom krivicom prekine proces prekvalifikacije odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljeg rješavanja njegovog statusa.

(4) Zaposleniku sa liste viška zaposlenika, kome se po Planu i programu zbrinjavanja viška zaposlenika, ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, kao i zaposleniku kome se ne može ponuditi odgovarajući posao, uručuje se otkaz ugovora o radu sa otkaznim rokom u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(5) Otkazni rok za lica iz prethodnog stava teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška zaposlenika, s tim da se u Školu naredne dvije godine ne može zaposliti drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spreme, osim lica koje je proglašeno viškom ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 78.

(Lista zaposlenika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba)

(1) Vlada Kantona i Sindikat utvrđuju listu zaposlenika za čijim radom je prestala potreba u skladu sa kriterijima na nivou Kantona.

(2) Kriterijima, na osnovu kojih se izkazuje prestanak potrebe za radom zaposlenika po kojima se utvrđuje redoslijed na listi zaposlenika za čijim radom je prestala potreba, obuhvaćeni su:

- a) stručna sprema;
- b) stručna zvanja;
- c) položen stručni ispit;
- d) dodatna usavršavanja;
- e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka i ocjena o radu;
- f) radni staž zaposlenika;
- g) zdravstveno stanje zaposlenika (invalidnost i profesionalna oboljenja);
- h) socijalni položaj zaposlenika i njegove porodice;
- i) učeće u odbrani BiH;

- j) drugi kriteriji koje usaglase Vlada Kantona i Sindikat.
- (3) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest, političko opredjeljenje.
- (4) Zaposlenik, za koga se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom ostvarivanja.

Član 79.
(Kadrovske potrebe)

(1) Podatke o potrebama za novim zaposlenicima, kao i podatke o zaposlenicima za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba, Škola će dostaviti Ministarstvu za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, odnosno Komisiji za zbrinjavanje zaposlenika za čijim je radom prestala potreba, kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim zaposlenicima pojavi.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA

Član 80.
(Upoznavanje s pravima i obavezama zaposlenika)

- (1) Odluke i rješenja u vezi s ostvarivanjem prava i obaveza iz radnog odnosa i u vezi sa radnim odnosom donose direktor Škole i Školski odbor.
- (2) Škola je dužna da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenika, dostavi zaposleniku u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (3) Dostavljanje odluka, rješenja, zaključaka, obavijesti i drugih pismenih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obaveza zaposlenika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom zaposleniku. Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici naznačiti dan prijema.
- (4) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, primjenjuju se odredbe Zakona o radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a nije uređeno Zakonom o radu, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora.

Član 81.
(Pravni lijekovi)

- (1) Ukoliko Pravilnikom nisu utvrđeni rokovi za podnošenje prigovora i žalbi na donesene akte i odluke u prvom stepenu, zaposlenik može u roku od 8 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, podnijeti zahtjev za ostvarenje tog prava.
- (2) Zahtjev se podnosi Školskom odboru kao drugostepenom organu.
- (3) Školski odbor je dužan o prigovorima zaposlenika riješiti u roku od 8 dana.
- (4) Prilikom razmatranja prigovora zaposlenika na akte i odluke iz radnog odnosa i po osnovu rada, Školski odbor će razmotriti i eventualno mišljenje Sindikata.
- (5) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.
- (6) Zaposlenik koji je nezadovoljan aktom drugostepenog organa, svoja prava može ostvarivati u Zakonom propisanom postupku pred nadležnim sudom.

XIII SINDIKAT I VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 82. (Članstvo u Sindikatu)

- (1) Poslodavac svojim djelovanjem ne može ograničiti niti onemogućavati sindikalno organizovanje i pravo zaposlenika da se učlani u Sindikat.
- (2) Sindikat djeluje u skladu sa Statutom Sindikata, koji mora biti usklađen sa svim pozitivnim zakonskim propisima.
- (3) Sindikalni povjerenik je zaposlenik koji je ovlašten predstavnik Sindikata organiziranog kod poslodavca, u skladu sa propisima o djelovanju Sindikata.
- (4) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati ugovor o radu ili na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije obavljanja funkcije sindikalnog povjerenika. Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

Član 83. (Vijeće zaposlenika)

- (1) Zaposlenici imaju pravo formirati Vijeće zaposlenika u Školi koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ako u Školi nije formirano Vijeće zaposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlaštenja Vijeća zaposlenika, u skladu sa Zakonom.
- (3) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih ili članova Sindikata, u protivnom ne postoji mogućnost formiranja Vijeća zaposlenika.
- (4) Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje Vijeća zaposlenika, uređuje se Zakonom.

XIV ŠTRAJK

Član 84. (Pravo na štrajk)

- (1) Zaposlenici Škole mogu ostvariti pravo na štrajk pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o štrajku, odredbama Pravila Sindikata koje se odnose na štrajk i Kolektivnim ugovorom.

XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 85.

(Usklađenost propisa)

(1) Propisi ovog Pravilnika su usklađeni sa Zakonom o radu FBiH, doneseni na način i po postupku koji važi za donošenje Pravilnika.

Član 86.

(Deponovanje Pravilnika)

(1) Autentični tekst Pravilnika o radu, uključujući njegove izmjene i dopune, je tekst deponovan kod sekretara Škole.

(2) Svaki zaposlenik ima pravo i mogućnost neposrednog uvida u Pravilnik o radu, kao i pravo na prijedlog za njegove izmjene i dopune.

Član 87.

(Izmjene i dopune Pravilnika)

(1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na isti način i po postupku po kojem je donesen.

Član 88.

(Tumačenje odredbi Pravilnika)

(1) Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Školski odbor.

Član 89.

(Prestanak važenja ranijih akata)

(1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu Škole broj: 02-708/09 od 01.06.2009. godine.

Član 90.

(Stupanje na snagu Pravilnika)

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

Broj: 02-1496/16

Sarajevo, 05.05.2016. godine

Predsjednik Školskog odbora

Mirza Ramić, mr.sci.