

Na osnovu člana 118. Zakona o radu (»Sl novine Federacije BiH«, broj: 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24), člana 108. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo« broj: 27/24), člana 173. Kolektivnog ugovora za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo«, broj: 16/26) i člana 83. Pravila JU OŠ »Mirsad Prnjavorac« Vogošća uz prethodne konsultacije i saglasnost Sindikata JU OŠ »Mirsad Prnjavorac« Vogošća, Školski odbor na sjednici održanoj dana 24.06.2026. godine,
d o n o s i

PRAVILNIK O RADU JU OŠ „MIRSAD PRNJAVORAC“ VOGOŠĆA

I - OPĆE ODREDBE

Član 1. (Predmet regulisanja)

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) JU OŠ „Mirsad Prnjavorac“ Vogošća (u daljem tekstu: Škola) reguliše se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, zabrana diskriminacije radnika i lica koje traži zaposlenje, zabrana uznemiravanja i nasilja na radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, organizacija i sistematizacija poslova, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaće i naknade plaća, zabrana takmičenja sa poslodavcem, naknada štete, povreda radne dužnosti, prestanak ugovora o radu i način ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike škole bez obzira da li su zaključili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, punom ili nepunom nastavnom normom ili imaju status pripravnika/volontera.
- (3) Radnik u smislu ovog Pravilnika je: direktor, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, profesor- nastavnik, stručni saradnik, saradnik i radnici za obavljanje drugih poslova osnovnih djelatnosti osnovne škole, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova i radnici u produženom boravku (u daljnjem tekstu: radnik), u skladu sa općim i posebnim uvjetima.
- (4) Poslodavac u smislu ovog pravilnika je Vlada Kantona Sarajevo i osnovna škola sa svojim osnivačem kod koje je radnik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke i po tom osnovu poslodavac izvršava obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (5) Terminološko korištenje muškog ili ženskog roda u ovom Pravilniku podrazumijeva uključivanje oba roda.

Član 2. (Propisi koji se primjenjuju)

Na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, koji nisu regulisani ovim Pravilnikom, primjenjuje se Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH“ broj: 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24), Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo (»Službene novine Kantona Sarajevo«, broj 27/24), Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH („Službene novine FBiH“ broj: 48/16 i 62/16), Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 24/22, 40/22, 7/24, 29/24, 39/24 i 17/25) (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), kao i bliži propisi koje iz određenih oblasti (kriteriji za izbor radnika na javnom konkursu, ocjenjivanje i napredovanje, program stručnog ispita i način polaganja, jedinstveni kriteriji o tehnološkom višku i dr.) donosi Vlada Kantona Sarajevo ili ministar, odnosno drugi pozitivni pravni propisi.

Član 3.

(Upoznavanje radnika sa propisima)

- (1) Svaki radnik je obavezan lično obavljati poslove preuzete potpisivanjem ugovora o radu. Pri izvršavanju svojih radnih obaveza radnik je dužan postupati savjesno i stručno u skladu s prirodom i vrstom rada, prema uputama ovlaštenih organa i osoba Škole.
- (2) Škola, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, garantuje izvršavanje svojih ugovornih obaveza.
- (3) Prije stupanja na rad radnika, direktor škole ili ovlaštena osoba je dužna, omogućiti da se radnik upozna sa propisima o: radnim odnosima, organizaciji rada, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, kao i podzakonskim aktima kojima je regulisana djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja, Kolektivnim ugovorom, te ostalim aktima koji se primjenjuju u Školi.
- (4) Radnik je dužan da svaku promjenu prebivališta - adrese, prijavi poslodavcu, u roku od najmanje 8 (osam) dana od dana izvršene promjene.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 4.

(Uslovi za prijem u radni odnos)

- (1) U radni odnos u Školi može biti primljeno lice koje ispunjava opšte i posebne uslove utvrđene Zakonom, Pedagoškim standardima i normativima za odgoj i obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi (u daljem tekstu: Pedagoški standardi), Nastavnim planom i programom, drugim propisima, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ovim Pravilnikom.
- (2) Opšti uslovi su:
 - a) punoljetnost (dokaz: izvod iz matične knjige rođenih, original ili ovjerena fotokopija),
 - b) opća zdravstvena sposobnost (dokaz: ljekarsko uvjerenje nadležne zdravstvene ustanove koje nije starije od šest mjeseci ili uvjerenje nadležne zdravstvene ustanove o obavljenom sistematskom pregledu organizovanom u skladu sa Kolektivnim ugovorom),
 - c) državljanstvo Bosne i Hercegovine (dokaz: uvjerenje o državljanstvu, ne starije od 6 mjeseci, original ili ovjerena fotokopija),
- (3) Posebni uslovi su:
 - a) stručna sprema za pojedino radno mjesto (dokaz: diploma/uvjerenje/svjedodžba o stečenoj stručnoj spremi/rješenje o nostrifikaciji inostrane obrazovne isprave),
 - b) godine staža za pojedino radno mjesto (dokaz: uvjerenje koje izdaje zavod PIO/MIO),
 - c) drugi uslovi za pojedina radna mjesta utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU OŠ »Mirsad Prnjavorac« Vogošća.

Član 5.

(Odlučivanje o potrebi prijema u radni odnos)

- (1) Direktor škole u okviru svojih nadležnosti vezanih za realizaciju Nastavnog plana i programa, blagovremeno utvrđuje postojanje upražnjenog radnog mjesta u Školi i odlučuje o potrebi prijema radnika, radi zasnivanja radnog odnosa na određeno ili neodređeno vrijeme, u skladu sa Pedagoškim standardima.
- (2) Po pitanju prijema u radni odnos direktora i pomoćnika direktora škole ili voditelja dijela nastavnog procesa, odlučuje Školski odbor u skladu sa Pravilima škole i Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo.

Član 6.

(Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta)

- (1) Upraznjena radna mjesta u školi prvo se popunjavaju sa jedinstvene rang liste radnika za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vrijeme

koji su zaključili sa poslodavcem na osnovu javnog konkursa, koja se vodi u Ministarstvu za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministarstvo).

- (2) Ukoliko u školi postoji upražnjeno radno mjesto, Škola je obavezna prvo preuzeti lice sa spiska radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba iz stava (1) ovog člana, koje ispunjava sve opće i posebne uvjete za to radno mjesto.
- (3) Pravo na evidentiranje u spisak radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba iz stava (1) ovog člana imaju:
 - a) radnici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, sa punom/nepunom nastavnom normom, odnosno punim/nepunim radnim vremenom i imaju položen stručni ispit,
 - b) direktor ustanove, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa kojima u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama u Kantonu Sarajevo, ne miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, a koje podrazumijeva prethodno radno mjesto u nekoj od javnih ustanova na području Kantona Sarajevo,
 - c) radnici koji su imenovani na neku od javnih funkcija, u organima i ustanovama Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima i ustanovama kantona, Grada Sarajeva i općine i radniku 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.
 - d) izuzetno, pravo imaju i radnici koji su u radno-pravnom statusu na neodređeno vrijeme s nepunom nastavnom normom/radnim vremenom i imaju položen stručni ispit.
- (4) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta u skladu sa stavom (1) ovog člana ne može realizirati, i ukoliko su osigurana sredstva u Budžetu Kantona Sarajevo, Škola može raspisati konkurs, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, koji se provodi u skladu sa Pravilnikom za prijem radnika u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 8/25), (u daljem tekstu: Pravilnik za prijem radnika).

Član 7.

(Prijem radnika na osnovu Rješenja Ministarstva o raspoređivanju radnika)

- (1) Radnici za čijim je radom djelimično ili potpuno prestala potreba u ustanovama, koji su Rješenjem ministra raspoređeni u Školu, primaju se u radni odnos bez raspisivanja konkursa, sa radno-pravnim statusom utvrđenim Rješenjem ministra i sa njima se zaključuje Ugovor o radu.
- (2) Direktor, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa koji nisu raspoređeni u okviru svog profila i stručne spreme u ustanovi u kojoj su bili direktor, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, a koji su Rješenjem ministra raspoređeni u Školu, primaju se u radni odnos bez raspisivanja konkursa, sa radno-pravnim statusom utvrđenim Rješenjem ministra i sa njima se zaključuje Ugovor o radu.

Član 8.

(Uslovi za raspisivanje konkursa)

- (1) Uslovi za pokretanje postupka prijema u radni odnos radnika putem konkursa su:
 - a) osigurana sredstva u Budžetu Kantona Sarajevo, ukoliko se radi o novom radnom mjestu utvrđenom Nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardima,
 - b) provedena procedura utvrđena Pravilnikom o zbrinjavanju radnika za čijim je radom djelimično ili potpuno prestala potreba u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo.
- (2) Uslovi za raspisivanje konkursa za prijem radnika:
 - a) prethodno pribavljena saglasnost ministra za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: ministar), koja sadrži tačan termin ili rok za raspisivanje i objavljivanje konkursa, a koji ne može biti kraći od deset dana,
 - b) tekst saglasnosti iz tačke a) ovog stava automatski se generiše i dostavlja putem Modula Školi,
 - c) Školski odbor, na prijedlog direktora, donosi odluku o raspisivanju konkursa,
 - d) Škola je obavezna u roku od dva radna dana od donošenja odluke iz tačke c) ovog stava, unijeti u Modul elemente teksta konkursa koji nisu definisani u saglasnosti ministra, a propisani su

- Zakonom, Pravilnikom za prijem radnika i ovim Pravilnikom, pri čemu se podaci iz saglasnosti, kao i profil i stručna sprema za svako pojedinačno radno mjesto automatski povlače iz Modula,
- e) u slučaju da Modul automatski ne povuče podatak koji se odnosi na profil i stručnu spremu, Škola će se obratiti Ministarstvu zahtjevom za odobrenje naknadnog unosa tih podataka.
- (2) Objava i procedura provođenja javnog konkursa, formiranje i rad Komisije po zaprimljenim prijavama, kao i donošenje odluka po provedenom javnom konkursu, podnošenje žalbe i uslovi za poništenje konkursa regulisani su Pravilnikom za prijem radnika.

Član 9.

(Zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Nakon provedenog javnog konkursa, radnik zaključuje ugovor o radu
- (2) Radni odnos u ustanovi zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između radnika i direktora škole s danom otpočinjanja rada, odnosno stupanja na rad radnika, u skladu sa zaključenim ugovorom o radu.
- (3) Nakon zaključivanja ugovora o radu, škola je obavezna radnika prijaviti na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa zakonom i o tome mu, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje, odmah na početku rada, kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika (obrazac JS 3100).

Član 10.

(Zaključivanje ugovora o radu bez raspisivanja konkursa)

- (1) Izuzetno, radni odnos se može zasnovati ugovorom o radu na određeno vrijeme ili na neodređeno vrijeme i bez javnog konkursa u skladu sa Kolektivnim ugovorom u sljedećim slučajevima:
 - a) u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima u koje se ubrajaju: smrt radnika, iznenadno i nenajavljeno bolovanje, porodiljsko odsustvo i sl., u skladu sa zakonom, u toku školske godine na određeno vrijeme u ukupnom trajanju do 180 dana i to na način da direktor radnika može angažovati do 60 dana bez javnog konkursa, a za periode duže od 60 dana direktor prethodno mora pribaviti pisanu saglasnost koju, na prijedlog Komisije Ministarstva za zbrinjavanje radnika ustanova za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba, daje ministar,
 - b) kada se zasniva radni odnos s radnikom koji se nalazi na evidenciji iz člana 10. stav (1) ovog Pravilnika,
 - c) do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona, te također i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati konkurs. U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto je obavezna prethodno pribaviti pozitivno mišljenje sindikalnog povjerenika i pisanu saglasnost ministra na osnovu koje će ta ustanova zaključiti ugovor o radu s radnikom, osim u slučaju kada je radnik raspoređen na upražnjeno radno mjesto rješenjem ministra,
 - d) kada radnici, koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti radna mjesta. U tom slučaju ustanove i radnici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, nakon prethodno pribavljenog pozitivnog mišljenja sindikalnog povjerenika, zaključuju sporazum o zamjeni radnih mjesta na osnovu kojih zaključuju ugovore o radu,
 - e) kada radnik, koji je u stalnom radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti radno mjesto i zaključiti ugovor o radu na upražnjeno radno mjesto u drugoj ustanovi (javna ustanova predškolskog odgoja, ustanova osnovnog odgoja i obrazovanja, ustanova za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama, dom učenika ili srednja škola). U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto je obavezna prethodno pribaviti pozitivno mišljenje sindikalnog povjerenika i pisanu saglasnost ministra na osnovu koje će ta ustanova zaključiti ugovor o radu s radnikom,
 - f) kada radnik, koji je u stalnom radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti radno mjesto koje podrazumijeva isti stepen stručne spreme i zaključiti ugovor o radu na upražnjeno radno mjesto u ustanovi u kojoj radi i za koje ispunjava uslove definisane Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka. U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto, nakon prethodno pribavljenog pozitivnog mišljenja sindikalnog povjerenika, radniku otkazuje ugovor o radu

i istovremeno radniku nudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima na upražnjenom radnom mjestu,

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

h) u prvom polugodištu školske godine na određeno vrijeme najduže do 135 dana i u drugom polugodištu školske godine na određeno vrijeme najduže do 145 dana kada se radni odnos u ustanovi zasniva s asistentom u odjeljenju i članom stručnog tima za inkluzivnu podršku

i) izuzetno iz tačke a) ovog stava kada se radi o angažovanju i sklapanju ugovora o radu sa radnicima na odgojno – obrazovnim projektima od interesa za Kanton Sarajevo, u toku školske godine na određeno vrijeme kraće od 180 dana i

j) u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu i kada postoji poseban interes za obrazovanje u Kantonu ili ako je definisano posebnim programom o zapošljavanju koji donosi Vlada.

Član 11.

(Vrste ugovora o radu)

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

Član 12.

(Forma i sadržina ugovora o radu)

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži podatke o:

- 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) normi časova;
- h) obavezi u pogledu stručnog usavršavanja, daljeg obrazovanja i unapređivanja rada radnika;
- i) izjavu radnika da ne postoje okolnosti iz člana 56. stav (1) Zakona o radu;
- j) dužini i rasporedu radnog vremena;
- k) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
- l) naknadi plaće;
- m) trajanju godišnjeg odmora;
- n) odgovornosti za štetu i naknadi štete;
- o) lakšim i težim povredama radnih dužnosti;
- p) otkaznom roku.

Član 13.

(Obavljanje poslova izvan prostorija škole)

- (1) U interesu zaštite života i zdravlja radnika za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH ili Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, u skladu s procjenom odnosno tehničkim mogućnostima, direktor može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindika ta, donijeti odluku da radnik obavlja poslove i izvan prostorija ustanove (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), a koja će sadržavati vrijeme i način obavljanja rada.
- (2) Direktor će radniku iz stava (1) ovog člana osigurati sva sredstva potrebna za rad kod kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, u skladu sa sporazumom koji će potpisati ministar za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo i Sindikat.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana će biti u obavezi svakodnevno kontaktirati direktora u svrhu dogovora o načinu obavljanja radnih zadataka i izvještavanja o obavljenim zadacima.
- (4) Radniku iz stava (1) ovog člana pripadaju sva prava iz ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora, osim prava na naknadu za prijevoz na posao i s posla.

Član 14.

(Ugovor o radu sa direktorom i pomoćnikom direktora ili voditeljom dijela nastavnog procesa)

- (1) Ugovor o radu sa direktorom Škole zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad do isteka mandata na koji je izabran, odnosno do njegovog razrješenja.
- (2) Ugovor o radu sa direktorom Škole sklapa Školski odbor.
- (3) Radniku koji je imenovan na funkciju direktora i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, na njegov zahtjev ugovor o radu miruje najduže do kraja drugog uzastopnog mandata.
- (4) Zahtjev iz stava (3) ovog člana direktor podnosi Školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju direktora.
- (5) Radnik iz stava (3) ovog člana ima pravo povratka na radno mjesto na kome 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.
- (6) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem radniku koji je imenovan na funkciju direktora, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekidno trajanje radnog odnosa.
- (7) Radnika koji je imenovan na funkciju direktora, do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme.
- (8) Na prava i obaveze radnika koji je imenovan na funkciju direktora primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i važećih kolektivnih ugovora, kojima se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa, a koje nisu utvrđene ovim Pravilnikom.
- (9) Radnik koji je imenovan na funkciju pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u Školi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.
- (10) Zahtjev iz prethodnog stava ovog člana pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa podnosi Školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa.
- (11) U slučaju da je pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa imenovan na navedenu funkciju sa nepunim radnim vremenom, Školski odbor obavezuje direktora da sa imenovanim zaključi Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove za koje ima zaključen osnovni ugovor za preostali dio radnog vremena.
- (12) Predsjednik Školskog odbora, nakon donošenja Odluke o imenovanju pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa i Odluke o mirovanju prava i obaveza iz radnog odnosa za pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, zaključuje ugovor o radu sa imenovanim za obavljanje poslova pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa na period naveden u Odluci o imenovanju.

- (13) Radnik iz stava (9) ovog člana ima pravo vratiti se na rad u Školi u kojoj je prethodno radio, ako podnese pisani zahtjev za povratak na te poslove u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, u protivnom mu prestaje radni odnos.
- (14) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa Školom, radniku iz stava (9) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekinuto trajanje radnog odnosa.
- (15) Radnika iz stava (9) 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.
- (16) Školski odbor može razriješiti dužnosti pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, a na prijedlog direktora Škole i prije isteka mandata.

Član 15.

(Udaljenje radnika iz procesa rada)

- (1) 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 lica koje boluje od zarazne ili duševne bolesti.
- (2) Radnik škole iz stava (1) 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.
- (3) U slučaju osnovane sumnje da je radniku 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 radnika na ocjenu radne sposobnosti.
- (4) Ako Školski odbor utvrdi da je prijedlog direktora opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na ocjenu radne sposobnosti.
- (5) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stava (4) ovog člana, otkazat će se ugovor o radu zbog nedoličnog ponašanja i kršenja obaveza iz radnog odnosa.
- (6) Ako se utvrdi da radnik 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.
- (7) Ako Škola nema odgovarajuće poslove iz stava (6) ovog člana, radniku će se otkazati ugovor o radu zbog lično uvjetovanih razloga.
- (8) Ako radnik odbije prihvatiti ponudu iz stava (6) ovog člana, otkazat će mu se ugovor o radu zbog lično uvjetovanih razloga.

Član 16.

(Osoba osuđena za krivično djelo)

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

Član 17.

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

Prekidom ugovora o radu iz člana 14. stav (3) ne smatraju se prekidi nastali zbog:

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

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

Član 18.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) direktor može donijeti odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

Član 19.

(Ugovor o radu pod izmijenjenim okolnostima)

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

Član 20.

(Probni rad)

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci za prijem radnika po konkursu koji se raspisuje na neodređeno radno vrijeme.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada iz prethodnog stava ovog člana direktor odredit će stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predsjednik odgovarajućeg stručnog aktiva, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.
- (3) Ako direktor i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.
- (4) Za radnika koji na probnom radu ne zadovolji, direktor donijet će odluku o prestanku ugovora o radu s otkaznim rokom od najmanje sedam dana.
- (5) Radniku koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni vremenski period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Član 21.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:
 - a) da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u Kolektivnom ugovoru ili ovim Pravilnikom,
 - b) da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da vremenski ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Za obavljanje poslova iz prethodnog stava zaključuje se ugovor u pismenoj formi koji u ime Škole potpisuje direktor.

- (3) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.
- (4) Izuzetno od člana 23. za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji.
- (5) Ugovor iz stava (1) ovog člana, može se zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme (sezonski i pomoćni poslovi), sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (6) Ugovor iz stava (1) ovog člana lice može zaključiti najviše dva puta u toku jedne kalendarske godine, na period koji može ukupno trajati najduže 180 dana u toku kalendarske godine.
- (7) Lice koje zaključuje ugovor iz stava (1) ovog člana, dužno je dostaviti poslodavcu odgovarajući dokaz (potvrdu ili uvjerenje) o svom statusu, izdat od strane akreditovane visokoškolske ustanove kod koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja.
- (8) Lice iz stava (1) ovog člana ne može biti mlađe od 18 niti starije od 26 godina života.
- (9) Licu iz stava (1) ovog člana koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 22.

(Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:
- a) rad u ispitnim komisijama,
 - b) izrada rasporeda časova,
 - c) prevod strane stručne i dr. literature,
 - d) usluge štampanja i umnožavanja školskog lista,
 - e) izrada i realizacija školskih projekata,
 - f) sređivanje arhive i dokumentacije,
 - g) izvođenje pripremne i instruktivne nastave,
 - h) izvođenje nastave na kursovima i seminarima,
 - i) čišćenje snijega,
 - j) molerski poslovi,
 - k) utovar i istovar materijala i opreme,
 - l) održavanje stručnih seminara i predavanja,
 - m) rad u komisijama koje imenuje školski odbor i direktor,
 - n) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
 - o) izrada stručnih elaborata,
 - p) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika, ukoliko je mentor u radnom odnosu u drugoj ustanovi,
 - q) plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
 - r) planiranje i realizacija projekta koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
 - s) održavanje informatičke opreme (hardware i software),
 - t) realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti,
 - u) drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni ovim Pravilnikom.
- (2) Organiziranje pripremne nastave za eksternu maturu se smatra privremenim ili povremenim poslovima u smislu poslova iz stava (1) tačka g) ovog člana, osim ako ti poslovi nisu definisani kao

obaveza radnika utvrđena ugovorom o radu, Godišnjim programom rada škole, rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici i ukoliko su na lični zahtjev nastavnika.

(3) Održavanjem informatičke opreme (hardware i software) se smatra privremenim ili povremenim poslom u smislu poslova iz stava (1) tačka s) ovog člana, osim ako ti poslovi nisu definisani kao obaveza radnika utvrđena ugovorom o radu i rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici.

(4) Radniku koji obavlja posao iz stava (1) tačka b) ovog člana pripada pravo na novčanu naknadu na način kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

(5) Iznos naknade za posao iz stava (1) tačka b) ovog člana se utvrđuje prema sljedećim kriterijima:

- a) do 20 odjeljenja – 700,00 KM,
- b) do 24 odjeljenja – 900,00 KM,
- c) preko 25 odjeljenja – 1000,00 KM;

(6) Isplata naknade iz stava (5) ovog člana se vrši najkasnije do 30. oktobra tekuće školske godine, a na osnovu odluke, koju direktor donosi prije početka obavljanja posla, odnosno na osnovu rješenja o isplati koje direktor donosi najkasnije do 30. septembra tekuće školske godine ili na osnovu ugovora iz člana 25. ovog Kolektivnog ugovora, u zavisnosti šta je povoljnije za radnika.

(7) Radnik koji je obavio posao iz stava (1) tačka b) ovog člana prije početka školske godine i kojem je, u skladu sa st. (5) i (6) ovog člana, isplaćena naknada, obavezan je tokom tekuće školske godine, po nalogu direktora, obavljati izmjene i dopune rasporeda i za te poslove nema pravo ponovo potraživati nova novčana sredstva u toku te školske godine.

(8) Predsjedniku i članovima Konkursne komisije pripada pravo na novčanu naknadu koju utvrđuje Ministarstvo odlukom uz saglasnost Sindikata.

III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 23.

(Stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad radnika)

- (1) Škola radniku u toku radnog odnosa u školi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u radu, u skladu sa Zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole.
- (2) Škola može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje, specijalizaciju, organizovane seminare, kurseve i druge vidove stručnog usavršavanja i obuku potrebnu za rad na radnom mjestu.
- (3) Radniku upućenom na stručno usavršavanje i osposobljavanje iz stava (2) ovog člana Škola je dužna da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo s rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu tokom odsustva radnika.

Član 24.

(Pripravnici)

- (1) Lice, koje prvi put zasniva radni odnos u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, prima se u radni odnos u ustanovu u svojstvu radnika-pripravnika na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka utvrđenog za polaganja pedagoško-psihološke grupe predmeta (ukoliko je obavezan da to položi), odnosno do kada je obavezan da položi stručni ispit, u skladu sa zakonom.
- (2) Stručni ispit za sekretara ustanove nije obavezno polagati:
 - a) lice koje radi na poslovima sekretara više od petnaest godina,
 - b) lice koje ima položen pravosudni ispit, stručni upravni ispit ili javni ispit općeg znanja za zaposlene u organima državne službe na bilo kojem nivou,
 - c) lice kojem je, u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, priznato pravo da su oslobođeni polaganja stručnog ispita.
- (3) Troškove prvog polaganja stručnog ispita radnika-pripravnika, odnosno sekretara ustanove snosi ustanova u kojoj je radnik-pripravnik, odnosno sekretar ustanove zaposlen, a troškove ponovnog (popravnog) polaganja stručnog ispita snosi radnik-pripravnik, odnosno sekretar ustanove.

- (4) Škola je dužna, odmah po njegovom stupanju na posao, pripravniku izdati rješenje o pripravnničkom stažu i imenovati mentora.
- (5) Po završetku pripravnčkog staža, u trajanju od 12 mjeseci, pripravnik je obavezan polagati ispit za samostalan odgojno-obrazovni rad, odnosno stručni ispit.

Član 25.

(Lica koja nemaju završen nastavnički fakultet)

- (1) Izuzetno, u Školi mogu se angažirati 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 položen pedagoško-psihološku i didaktičko-metodičku grupu predmeta obavezno je položiti ispit za samostalan odgojno-obrazovni rad odnosno stručni ispit.
- (3) Lica 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 samostalan odgojno-obrazovni rad.
- (4) Licima iz stava (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 uvjet da je obavilo pripravnčki 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 pripravnčkog staža, u protivnom mu prestaje radni odnos u školi.

Član 26.

(Pripravnčki staž)

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

- a.) Na šest mjeseci za poslove za koje se traži SSS srednja i VŠS viša stručna sprema i
- b.) Na period 12 mjeseci (jedne godine) za poslove na kojima se traži visoka stručna sprema ili završen I i II ciklus bolonjskog visokoobrazovnog procesa (180, 240 i 300 ECTS).

Član 27.

Plate za pripravnike i radnike koji nemaju položen stručni ispit

- (1) Radniku koji nema položen stručni ispit pripada osnovna plata platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 5%.
- (2) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

Član 28.

(Sufinansiranje zapošljavanja pripravnika)

- (1) Škola može, u skladu sa Zakonom, Ugovorom o sufinansiranju zapošljavanja osoba sa VSS ili VŠS ili drugim propisom Kantona, sa pripravnikom zaključiti ugovor o obavljanju pripravnčkog staža.

- (2) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i to na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi, odnosno na onoliko vremena koliko je propisano Ugovorom o sufinansiranju zapošljavanja osoba sa VSS i VŠS.
- (3) Ako se zapošljava lice u skladu sa Ugovorom o sufinansiranju osoba sa VSS i VŠS, pripravniku pripada osnovna plaća i ostale naknade u skladu sa tim ugovorom.

Član 29.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Lice se nakon završenog školovanja može izuzetno primiti na stručno usavršavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa zakonom, uz prethodno odobrenje Ministra.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pisanom obliku. Kopiju ugovora škola dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam dana od dana zaključenja ugovora, radi evidencije i kontrole.
- (3) Stručno osposobljavanje može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to zakonom nije drugačije regulirano.
- (4) Na lica iz stava (1) ovog člana analogno se primjenjuju stavovi (1) do (5) člana 35. ovog Pravilnika.
- (5) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (6) Licu na stručnom osposobljavanju–volonteru u školi za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja pripada naknada 35% osnovne plaće platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.
- (7) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.
- (8) Za vrijeme stručnog osposobljavanja, licu pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim radnicima.
- (9) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje, kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (10) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.
- (11) Izuzetno, lice koje je na stručnom osposobljavanju, ukoliko to želi, može školi podnijeti ovjerenu pisanu izjavu da se odriče prava na naknade utvrđene ovim članom.

Član 30.

(Ocjenjivanje i napredovanje nastavnika i stručnih saradnika)

- (1) Rad nastavnika, stručnih saradnika za praćenje, analiziranje i unaprijeđivanje odgojno-obrazovnog procesa i psihosocijalnog razvoja učenika u školi, stručnu saradnju sa učenicima, nastavnicima, ostalim stručnim saradnicima, roditeljima, te za neposrednu koordinaciju sa pedagoškom službom, stručnih saradnika za stručnu i tehničku podršku i unaprijeđivanje odgojno-obrazovnog procesa u školi, stručnu saradnju sa učenicima, nastavnicima, ostalim stručnim saradnicima, te za neposrednu koordinaciju sa pedagoškom službom i stručnih saradnika za podršku inkluzivnom obrazovanju ocjenjuje se na osnovu Pravilnika koji donosi ministar uz konsultacije sa sindikatom, na prijedlog Instituta.
- (2) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (3) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.
- (4) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spremne.
- (5) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.
- (6) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen sa dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.

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

Član 31.

(Ocjenjivanje i napredovanje ostalih stručnih saradnika i saradnika)

- (1) Uslovi za ocjenjivanje stručnih saradnika za praćenje, analiziranje i unaprjeđenje pravno-administrativnih, računovodstveno-finansijskih poslova i poslova zaštite na radu i saradnika za provođenje pomoćnih poslova administracije i tehničkih poslova su sljedeći:
- a) da su u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme
 - b) da imaju odgovarajući profil i stručnu spremu utvrđenu zakonom, nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardima
 - c) da imaju najmanje 1 godinu radnog iskustva u školi na istim ili sličnim poslovima
- (1) Direktor prati i analizira stručnost, radne vještine i uspješnost zaposlenika koji obavljaju poslove sekretara, referenta za plan i analizu, radnika za zaštitu na radu i administrativnog radnika, te na osnovu toga provodi ocjenjivanje i to:
- a) **nezavisnost u radu** (sposobnost da se posao obavlja uz minimalan nadzor pretpostavljenog)max **5 bodova**
 - b) **odnos prema poslu** (prisutnost na poslu, poštivanje radnog vremena, odgovornost, dosljednost u radu, odnos prema kolegama)..... max **5 bodova**
 - c) **stvaralačke sposobnosti i inicijative** (sposobnost iznalaženja rješenja i davanja ideja kojima se unapređuju radni procesi).....max **5 bodova**
 - d) **odnos prema drugima u obavljanju posla i vještine komunikacije** (sposobnost skladne usmene i pismene interakcije sa učenicima, nastavnicima, roditeljima i rukovodnim osobljem prilikom obavljanja poslova. Vještina komunikacije ogleda se i kroz posjedovanje i ispoljavanje entuzijazma i pozitivne energije, kao i kroz razvijenost osjećaja za timski rad i pripadnost organizaciji).....max **5 bodova**
 - e) **spremnost prilagođavanja promjenama** (u odnosu na uvođenje novih praksi u radu; također, podrazumijeva i kontinuirano profesionalno usavršavanje i primjenu stečenih znanja)max **5 bodova**
 - f) **blagovremenost i uspješnost u planiranju i programiranju rada** (pokazuje u kojoj mjeri je zaposlenik kvalitetno, tačno i precizno planirao radne zadatke).....max **5 bodova**
 - g) **stepen ispunjenja radnih obaveza** (pokazuje u kojoj mjeri je zaposlenik kvalitetno, tačno i precizno ispunio utvrđene radne ciljeve)..... max **5 bodova**
- (2) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (3) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.
- (4) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- (5) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

Član 32.

(Ocjenjivanje radnika za podršku funkcioniranja i rada škole)

- (1) Direktor organizira praćenje rada radnika za podršku i funkcioniranje rada škole (radnik za logističku podršku i higijenu, radnik za servisno-tehničku podršku, dnevni čuvar zadužen za sigurnost, radnik na posluživanju obroka, radnik na održavanju higijene, povjerenik za zaštitu na radu i lice zaduženo za provođenje mjera zaštite od požara) i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, po osnovu ocjene rada utvrđuje se kako slijedi:
- a) za ocjenu "izuzetno uspješan" 5% od osnovne plaće,
 - b) za ocjenu "uspješan" 2% od osnovne plaće.
- (2) Procenat na ime ocjene rada pripada radniku iz stava (1) na šestomjesečnom nivou, nakon šestomjesečnog praćenja rada radnika do sljedećeg ocjenjivanja.

- (3) Ocjena o radu i procenat na ime ocjene rada iz stava (1) ovog člana se utvrđuje pojedinačnim detaljno obrazloženim rješenjem direktora ustanove koje direktor, u pravilu, donosi u septembru i martu svake godine i koje se radniku izdaje najkasnije 15 dana po isteku šestomjesečnog praćenja rada radnika.
- (4) Radnik na rješenje iz stava (3) ovog člana ima pravo da uputi žalbu Školskom odboru.
- (5) Odluka Školskog odbora je konačna.
- (6) Radnik ima pravo da osporava rješenje iz stava (3) ovog člana putem nadležnog suda.
- (7) Prekidom perioda ocjenjivanja radnika u smislu kontinuiteta ocjenjivanja ne smatraju se prekidi nastali zbog: privremene spriječenosti za rad, porođajnog odsustva, odsustva sa rada u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom i perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (8) Radnik koji radi u više ustanova se ocjenjuje, napreduje i stiče stručna zvanja u svim ustanovama u kojima radi, a prilikom obračuna plata i naknada primjenjuje se ocjena i stručno zvanje koje je najpovoljnije za radnika.
- (9) Odredba iz stava (2) ovog člana ne odnosi se na radnike koji su u periodu na koji se odnosi ocjenjivanje radnika bili na plaćenom odsustvu, a minimalan period rada u okviru šestomjesečnog praćenja rada treba biti veći od tri mjeseca.
- (10) Radnici iz stava (1) ovog člana ocjenjuju se ocjenom:
 - a) „izuzetno uspješan“ (broj bodova 26 – 30),
 - b) „uspješan“ (broj bodova 21 – 25),
 - c) „dobar“ (broj bodova 16 – 20),
 - d) „zadovoljava“ (broj bodova 11 – 15),
 - e) „ne zadovoljava“ (broj bodova 0 – 10).
- (11) Predmet ocjenjivanja radnika iz stava (1) ovog člana i broj bodova utvrđuje se prema rezultatima rada koji su postignuti tokom šestomjesečnog praćenja rada na blagovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova radnog mjesta, i to:
 - a) kvalitetno i efikasno obavljanje poslova – 0 do 5 bodova,
 - b) blagovremeno obavljanje poslova – 0 do 5 bodova,
 - c) predanost i marljivost u radu – 0 do 5 bodova,
 - d) korektan odnos prema sredstvima za rad – 0 do 5 bodova,
 - e) racionalno korištenje radnog vremena i prisutnost na poslu – 0 do 5 bodova,
 - f) iskazivanje ličnih osobina na poslu kao što su odnosi i ponašanje prema strankama i radnim kolegama – 0 do 5 bodova.

Član 33. (Ocjene rada)

- (12) Opisne ocjene rada nastavnika i stručnih saradnika su:
 - a) **naročito se ističe** (od 31-35 bodova)
 - b) **ističe se** (od 25-30 bodova)
 - c) **dobar** (od 17-24 bodova)
 - d) **zadovoljava** (od 9-16 bodova)
 - e) **nezadovoljava** (od 0-8 bodova)
- (13) Opisne ocjene rada stručnih saradnika i saradnika su:
 - a) **Izuzetno uspješan** (3,50 i više)
 - b) **Uspješan** (od 2,50 do 3,49)
 - c) **Zadovoljava** (od 1,50 do 2,49)
 - d) **Ne zadovoljava** (manje od 1,50)
- (14) Opisne ocjene rada radnika za podršku funkcionisanja rada Škole su:
 - a) **Izuzetno uspješan** (od 31-35 bodova)
 - a) **Uspješan** (od 25-30 bodova)
 - b) **Dobar** (od 17-24 bodova)
 - c) **Zadovoljava** (od 9-16 bodova)
 - b) **Ne zadovoljava** (od 0-8 bodova)

Član 34.

(Prigovor na rješenje o ocjenjivanju)

- (1) Na ocjenu o radu radnik ima pravo prigovora Školskom odboru u roku od osam dana od dana prijema rješenja o ocjenjivanju.
- (2) Školski odbor je dužan razmotriti sve izvještaje i dokumentaciju iz pojedinačnog (personalnog) dosjea radnika.
- (3) Organ upravljanja u ponovnom postupku ocjenjivanja rada stručne osobe utvrđuje ocjenu o radu i o tome donosi rješenje.
- (4) Školski odbor je dužan donijeti rješenje u roku od 15 dana nakon prijema prigovora.

IV - ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Član 35.

(Principi unutrašnje organizacije i sistematizacije)

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

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

Član 36.

(Sistematizacija poslova)

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

Član 37.

(Organizacija i sistematizacija poslova)

Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta je bliže regulisana Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta koji je sastavni dio ovoga Pravilnika.

V - RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 38.

(Radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme svih radnika JU OŠ „Mirsad Prnjavorac“ Vogošća iznosi 40 sati sedmično, odnosno 8 sati dnevno i raspoređeno je na pet (5) radnih dana (od ponedjeljka do petka).

- (2) Samoinicijativni rad, bez naloga Direktora škole, duži od punog radnog vremena, radnicima se ne obračunava i ne isplaćuje.
- (3) Nalog za prekovremeni rad radnika izdaje Direktor škole, a nalog za prekovremeni rad direktora škole izdaje Školski odbor škole.
- (4) Radnici koji rade duže od 6 sati dnevno imaju pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta i koriste ga zavisno od prirode posla, tako da se ne remeti proces rada i rad sa učenicima/strankama.
- (5) Odmor u toku radnog vremena ne može se koristiti prva dva sata po dolasku na posao.
- (6) Odmor u toku radnog vremena ne uračunava se u radno vrijeme.
- (7) Redovna nastava u školama se realizira u jednoj smjeni, osim ako nisu ispunjeni prostorni, kadrovski i drugi uvjeti.
- (8) U školama u kojima se redovna nastava realizira u dvije ili više smjena, smjene se rotiraju, ako to dozvoljavaju prostorni, kadrovski i drugi uvjeti.

Član 39.

- (1) Ukoliko direktor zbog organizacije rada sedmično radno vrijeme radnika mora rasporediti i na drugačiji način nego što je predviđeno u članu 38. stav (1) pribaviti će saglasnost Sindikata.
- (2) U okviru 40-satne radne sedmice nastavnici imaju propisanu normu časova sedmično, u skladu sa pedagoškim standardima i normativima, nastavnim planom i programom i općim aktima ustanove.
- (3) Nastavnik može imati najviše 6 časova nastave/sati dnevno neposrednog odgojno-obrazovnog rada u kontinuitetu bez pauze.
- (4) Časove koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene Pedagoškim standardima i normativima, ako su po nalogu direktora, smatraju se prekovremenim radom.
- (5) Pauza između časova u toku radnog vremena ne može biti više od jednog školskog časa, s tim da radnik rasporedom časova može najviše imati pauzu dva puta sedmično.
- (6) Ukoliko poslodavac zbog organizacije rada i rasporeda časova mora praviti više pauza u jednoj sedmici nego što je predviđeno u stavu (5) ovog člana, prethodno mora pribaviti pisanu saglasnost radnika da to uradi.
- (7) Ukoliko je radi organizacije rada i rasporeda časova neophodno napraviti više pauza u jednoj sedmici, nego što je to predviđeno u prethodnom stavu, škola mora pribaviti pisanu saglasnost radnika da to uradi.

Član 40.

(Rješenje o rasporedu poslova)

- (1) Direktor škole, u skladu sa obavezama utvrđenim ugovorom o radu, te Godišnjim programom rada škole i na osnovu Pedagoških standarda i normativa, radniku se izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnoj radnoj sedmici), najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada ustanove.
- (2) Ukoliko radnik radi u dvije ili više ustanova, direktori tih ustanova su obavezni da zaključesporazum kojim se definišu međusobna prava i obaveze u okviru 40-satne radne sedmice radnika u skladu sa zakonom, pedagoškim standardima i ovim Kolektivnim ugovorom te da usklade raspored rada/rasporede časova radnika kako bi se radno vrijeme/nastavna norma radnika uspješno realizirala.
- (3) Direktor je obavezan da radniku najkasnije do 15.10. tekuće godine izda rješenje o 40-satnoj radnoj sedmici i u situaciji kada Godišnji program rada škole nije usvojen od strane Školskog odbora iz objektivnih razloga
- (4) Radnik nema obavezu da realizira poslove koji mu nisu utvrđeni ugovorom o radu i rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici osim ako za iste nije dobio nalog direktora na osnovu kojeg će direktor u roku od sedam dana donijeti rješenje od dana izdavanja naloga direktora kojim se utvrđuje vrijeme trajanja rada, visina, način i rokovi isplate naknade za te poslove.
- (5) Rješenjem iz prethodnog stava utvrđuje se: ime i prezime radnika, radno mjesto, radno vrijeme, opis poslova i broj sati ako postoji, za nastavnike :broj časova redovne nastave, broj časova za pregled pismenih, broj časova za pripremu, broj časova za ostale oblike neposrednog obrazovnog rada, kao i broj časova za stručno usavršavanje, za rad u stručnim organima, za inovacije, za saradnju sa roditeljima, za rad na pedagoškoj dokumentaciji, za dežurstvo i za ostale poslove.

- (6) Na rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju radnik može podnijeti prigovor Školskom odboru u roku od 8 (osam) dana od dana prijema rješenja.
- (7) Školski odbor je dužan o prigovoru iz prethodnog stava odlučiti u roku od 15 (petnaest) dana, a uloženi prigovor ne odlaže izvršenje rješenja.
- (8) Odluka Školskog odbora po prigovoru je konačna.
- (9) Ovako utvrđen raspored poslova radnika i pod uslovom da je isti u toku mjeseca i realizovan (kako je rasporedom utvrđeno), služi kao osnov za obračun plaće.

Član 41.

(Nepuno radno vrijeme)

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

Član 42.

(Raspored radnog vremena)

- (1) Raspored radnog vremena nastavnika i asistenata u odjeljenju utvrđuje direktor škole u skladu sa Godišnjim programom rada škole i Rasporedom časova.
- (2) Raspored radnog vremena nenastavnog osoblja utvrđuje direktor škole svojom odlukom, a prema potrebama organizacije rada i funkcionisanja škole. Prilikom izrade rasporeda radnog vremena utvrđuje se periodična izmjena smjena u skladu sa potrebama i organizacijom rada.
- (3) Radno vrijeme radnica na održavanju čistoće organizovano je u smjenama kako slijedi:

-od 11:30 do 20:00 sati (8 sati dnevno uz pauzu od 00:30 min. koja ne ulazi u radno vrijeme)

-od 13:30 do 22:00 sati (8 sati dnevno uz pauzu od 00:30 min. koja ne ulazi u radno vrijeme)

- (4) Raspored radnog vremena radnika za servisno –tehničku podršku organizovano je u smjenama kako slijedi:

- od 06:30 do 15:00 sati (8 sati dnevno uz pauzu od 00:30 min. koja ne ulazi u radno vrijeme)

- od 12:00 do 20:30 sati (8 sati dnevno uz pauzu od 00:30 min. koja ne ulazi u radno vrijeme)

- (5) Raspored radnog vremena dnevnog čuvara zaduženog za sigurnost organizovano je u smjenama kako slijedi:

- od 06:30 do 15:00 sati (8 sati dnevno uz pauzu od 00:30 min. koja ne ulazi u radno vrijeme)

- od 13:30 do 22:00 sati (8 sati dnevno uz pauzu od 00:30 min. koja ne ulazi u radno vrijeme)

- (6) Priroda posla i rada u Školi zahtjeva kontinuirane promjene u pogledu rasporeda radnog vremena radnika (nepredviđene okolnosti, proglašenje stanja prirodne ili druge nesreće, vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH ili Kantonu Sarajevo, godišnji odmori, raspust: januar, juni, juli i august i dr.). U tom slučaju direktor Škole utvrđuje raspored radnog vremena posebnom Odlukom.

Član 43.

- (1) Nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, bibliotekar i asistent, koristi vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje (u ustanovi i van ustanove), koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji se donosi u ustanovi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima

sređivanja pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, konsultacija, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturalne i prijemne ispite, i za to vrijeme im pripada plata i naknada plate.

(2) Direktor utvrđuje raspored radnog vremena za vrijeme raspusta za učenike, koji sadrži obim i mjesto obavljanja radnih zadataka, s tim da obim radnog vremena ne može biti utvrđen u većem obimu u odnosu na utvrđeno radno vrijeme za vrijeme nastavnog procesa.

Član 44.

(Opravidano odsustvo sa rada)

- (1) Škola vodi evidenciju o opravdanom odsustvu s rada (godišnji odmor, dani plaćenog i neplaćenog odsustva, porodiljskog odsustva, roditeljskog dopusta, bolovanja i sl.).
- (2) U slučaju bolovanja, radnik je obavezan obavijestiti o tome direktora škole, lično - putem telefona, putem e-maila ili na drugi prikladan način. Radnik je dužan obavijestiti direktora škole i o nastavku bolovanja, ukoliko je isto produženo nakon kontrolnog pregleda.
- (3) Neposredno po završetku bolovanja, radnik je dužan donijeti u Školu odgovarajuću dokumentaciju od nadležnog ljekara (bolesničke doznake i dr.), kojom pravda svoje odsustvovanje s posla.

Član 45.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je obavezan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad radnika ne može trajati duže od 32 sata mjesečno.
- (3) Prekovremeni rad radnika uvodi se u sljedećim slučajevima:
 - a) povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uslovljen promjenom nastavnog plana
 - b) zamjena iznenadno odsutnog radnika,
 - c) zamjena radnika, koji se nalazi na službenom putu,
 - d) nadoknada nastavnih sati za nastavnike, koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatak radnika određenog profila u toku i nakon provođenja konkursne procedure i
 - f) zbog racionalizacije troškova ili kvalitetnije organizacije rada u ustanovi kada se radniku izdaje rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju kojim je definisano da radnik radi više od 40 sati sedmično, a maksimalno 48 radnih sati sedmično,
 - g) mentorski rad sa pripravnikom, ukoliko nije plaćen u okviru 40- satne radne sedmice i
 - h) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor je obavezan da, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izda rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (5) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, u skladu sa nedjeljnim zaduženjem, obračunava se i pripadajuća količina vremena stručno-metodičke pripreme.
- (6) Prekovremeni rad za ostale radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima ustanove i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (7) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.
- (8) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (9) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

- (10) U slučaju prekovremenog rada radnika definisanog u stavu (3) tačka f.) direktor škole je dužan pribaviti pisanu saglasnost Ministra, kojom će biti odobreno plaćanje prekovremenog rada tokom cijele školske godine, te iznos i način isplate uvećanja plaće po osnovu prekovremenog rada.
- (11) Mentorski rad sa pripravnikom, kao prekovremeni rad, se plaća radniku 1 sat sedmično preko norme, ukoliko nije planiran u okviru 40-časovne radne sedmice.

Član 46.

(Prekovremeni rad trudnica)

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

Član 47.

(Preraspodjela radnog vremena)

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

Član 48.

(Obaveza vođenja evidencije)

- (1) Škola je obavezna voditi urednu evidenciju o radnicima—matičnu evidenciju i evidenciju o radnom vremenu radnika, u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim osobama angažovanim na radu.
- (2) S obzirom na prirodu poslova i specifičnosti odgojno-obrazovnog rada, koji se većim dijelom ne mora obavljati u prostorijama Škole, evidencija radnog vremena nastavnika za vrijeme nastave obavezno se vodi u skladu s Nastavnim planom i programom, Godišnjim programom rada škole i utvrđenim rasporedom časova za tekuću školsku godinu.
- (3) Pripreme za nastavu u okviru 40-satne radne sedmice, smatraju se sastavnim dijelom nastavnog opterećenja i posebno se ne evidentiraju.
- (4) Evidencija radnog vremena asistenata u odjeljenju vodi se u skladu sa utvrđenim rasporedom časova učenika s teškoćama s kojima asistent u odjeljenju radi.
- (5) Osim vremena dolaska na posao i odlaska s posla, obavezno se evidentiraju i svi privatni i službeni izlasci radnika u toku radnog vremena, koji će očekivano trajati duže od 15 minuta, osim izlaska za vrijeme polusatnog odmora, koje se posebno evidentira kao odmor u toku radnog vremena.
- (6) Radnici Škole dužni su prijaviti direktoru škole, pomoćniku direktora ili sekretaru škole kašnjenje prilikom dolaska na posao.

(7) Za izlazak u toku radnog vremena, kasniji dolazak na posao iz opravdanih razloga (zbog npr. odlaska kod doktora i sl.) ili raniji odlazak s posla, radnici su dužni pisanim putem tražiti odobrenje od direktora škole.

(8) Neopravdano odsustvovanje s posla u odnosu na raspored radnog vremena utvrđen odlukom direktora škole, povlači za sobom neposrednu odgovornost radnika za nedolazak na posao, prijevremeni odlazak s posla, privatni izlazak za vrijeme radnog vremena bez znanja i odobrenja direktora škole.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 49.

(Pravo radnika na odmor)

Radnik ima pravo na sljedeće odmore:

- c) u toku radnog vremena;
- d) dnevni odmor između dva radna dana;
- e) sedmični odmor;
- f) godišnji odmor.

Član 50.

(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (3) Nastavnici i stručni saradnici odmor u toku rada koriste za vrijeme odmora između časova.
- (4) Odmor u toku rada koji se ne priznaje u redovno radno vrijeme za nenastavno osoblje određuje direktor škole svojom odlukom.
- (5) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 51.

(Dnevni odmor)

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

Član 52.

(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani sedmičnog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja.
- (3) Ako je neophodno da radnik radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.
- (4) Ako se radi za vrijeme sedmičnog odmora radi potrebe posla i ne može se koristiti na način iz stava (2) ovog člana, radnik će ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

Član 53.

(Godišnji odmor)

- (1) Direktor, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 41 radnog dana i u pravilu ga koristi tokom ljetnog raspusta (maksimalno 36 radnih dana) i tokom zimskog raspusta.

(2) Radnik iz stava (1) ovog člana tokom zimskog raspusta na lični zahtjev ili prijedlog direktora ima pravo koristiti dio godišnjeg odmora u trajanju do 12 dana kao i u drugom periodu godine, u jednom dijelu ili u više dijelova, u slučajevima kada se neće remetiti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi.

(3) Ostali radnici godišnji odmor koriste u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa i ne može trajati duže od 41 radnog dana.

(4) Radnik ima pravo da prema vlastitoj potrebi u toku godine koristiti dva dana godišnjeg odmora, ali ne u kontinuitetu, osim uz saglasnost direktora, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

(5) Izuzetno, radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 41 radnog dana, odnosno ne duže od 44 radna dana, a u skladu sa kriterijima iz člana 56. stav (2) tačka 6. ovog Pravilnika.

(6) Izuzetno, direktor, pomoćnik direktora, sekretar, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, radnik na zaštiti na radu i administrativni radnik može na lični zahtjev uz saglasnost poslodavca (upravnog/školskog odbora ili direktora) koristiti godišnji odmor u više dijelova s tim da prvi dio mora trajati minimalno 12 dana.

(7) Radnik koji u toku kalendarske godine koristi pravo na porodijsko odsustvo ima pravo da godišnji odmor iskoristi odmah nakon isteka porodijskog odsustva bez obzira što u kalendarskoj godini nije iskoristio prvi dio godišnjeg odmora.

Član 54.

(Rješenje o korištenju godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrđuje direktor.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade.
- (3) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (4) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili preko Sindikata uložiti prigovor školskom odboru.
- (5) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.
- (6) O prigovoru školski odbor mora odlučiti u roku od osam dana od dana prijema prigovora.
- (7) Prije donošenja rješenja o korištenju prvog dijela godišnjeg odmora koje se donosi na osnovu člana 53. stav (2) ovog Pravilnika, direktor je obavezan konsultovati sindikalnog povjerenika.
- (8) Izuzetno od stava (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji ili Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, direktor može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine, uz prethodnu saglasnost sindikalnog povjerenika.
- (9) Na prijedlog direktora Školski odbor može donijeti odluku o provođenju kolektivnog godišnjeg odmora za saradnike i ostale radnike u toku ljetnog raspusta.
- (10) Ukoliko radnik ostvaruje pravo na dane odmora shodno članu 55. stav (3) ovog Pravilnika direktor ne donosi rješenje o korištenju godišnjeg odmora već odluku o korištenju odmora pri čemu je obavezan konsultovati sindikalnog povjerenika.

Član 55.

(Sticanje prava na godišnji odmor)

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

- (4) Navršeni mjesec iz stava (2) ovog člana podrazumijeva vremenski period od datuma zasnivanja radnog odnosa radnika (npr. datum zasnivanja je 05. februar) do datuma prekida radnog odnosa (npr. datum prekida je 05. marta). U konkretnom primjeru radnik ima navršen jedan mjesec.
- (5) Radniku angažiranom na zamjeni kojem prestane ugovor o radu zbog povratka odsutnog radnika na posao, koji je stekao pravo na godišnji odmor u skladu sa stavom (2) ovog člana, a nije u mogućnosti ga koristiti isplatit će se novčana naknada za broj dana stečenog godišnjeg odmora, u visini plate koju bi ostvario da je radio.

Član 56.

(Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog)

- (1) Radnici koji nisu navedeni u članu 53. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora ima pravo na godišnji odmor najmanje 25 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor duži od 25 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. Po osnovu staža:		
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:		
	radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove VS I VKV sprema	3 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
	radnici sa KV spremom	2 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3. Po osnovu uslova rada:		
	za otežane uslove rada	3 radna dana
	rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:		
	roditelj ili staratelj sa djetetom do 7 godina starosti za svako takvo dijete	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj s djetetom do deset godina starosti za svako dijete po	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj s hendikepiranim djetetom, za svako dijete po	2 radna dana
	roditelj, staratelj ili hranitelj sa troje ili više djece, za svako dijete po	2 radna dana
	invalid	2 radna dana
5. Po osnovu ocjene o radu:		
	(ocjena uspješan)	1 radni dan
	(ocjena izuzetno uspješan)	2 radna dana
6. Po osnovu Zakona o pravima demobilisanih boraca i članova njihovih porodica:		
	učesće u Oružanim snagama 12-18 mjeseci	1 radni dan
	učesće u Oružanim snagama 18-30 mjeseci	2 radna dana
	učesće u Oružanim snagama više od 30 mjeseci	3 radna dana

Član 57.

(Prekid korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.
- (2) O prekidu godišnjeg odmora direktor je dužan izdati rješenje.
- (3) U slučaju iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora (putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima)).

- (4) Radniku kome je odgođeno ili privremeno prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Član 58.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 59. ovog Pravilnika.

Član 59.

(Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora)

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

Član 60.

(Rad za vrijeme raspusta za učenike i kada učenici nemaju redovnu nastavu)

- (1) Nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, socijalni radnik, defektolog, logoped, bibliotekar, asistent u odjeljenju, koristi vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje (u ustanovi i van ustanove), koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji se donosi u ustanovi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima sređivanja pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, konsultacija, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturalne i prijemne ispite, i za to vrijeme im pripada plata i naknada plate.
(2) Direktor utvrđuje raspored radnog vremena za vrijeme raspusta za učenike i kada učenici nemaju redovnu nastavu, koji sadrži obim i mjesto obavljanja radnih zadataka, s tim da obim radnog vremena ne može biti utvrđen u većem obimu u odnosu na utvrđeno radno vrijeme za vrijeme nastavnog procesa.

Član 61.

(Plaćeno odsustvo)

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, na način kako je to regulisano Zakonom o radu, i to u sljedećim slučajevima:

a)sklapanje braka	5 radnih dana
b)porodaj supruge	5 radnih dana
c)sklapanje braka djeteta radnika	2 radnih dana
d)smrt supružnika, roditelja i unuka	5 radnih dana
e)smrt djeteta	7 radnih dana
f)smrt roditelja supružnika	3 radna dana
g)smrt brata ili sestre	5 radnih dana
h)smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
i)otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
j)aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	7 radnih dana
k)selidba i izgradnja vlastite stambene kuće-stana	2 radna dana
l)regulisanje prava na penziju	2 radna dana
m)radnik dobrovoljni darovalac krvi, za svako darivanje ima pravo po	2 radna dana
n)za teške bolesti člana porodice	2 radna dana

o) u slučaju rastave braka	2 radna dana
p) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba	2 radna dana
q) za usvajanje djeteta	7 radnih dana
r) za sticanje statusa hranitelja	7 radnih dana
s) stručno usavršavanje do	5 radnih dana
t) školovanje i stručno usavršavanje po nalogu poslodavca do	7 radnih dana
u) pripremanje i polaganje stručnog ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen do	5 radnih dana

Član 62.

(1) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik koji je u toku kalendarske godine po drugim osnovama iz člana 61. već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s članom 61 i ovim članom.

(2) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo, u smislu člana 61. i ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plate i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, odnosno radne dane.

(3) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih članom 61 i ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu. Ako zamjenu nije moguće obezbijediti, radnik će nadoknaditi časove, ali mu se onda plaća svaki čas nadoknade.

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

(5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana u visini svoje neto plate iz prethodnog mjeseca, u skladu s Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(6) Radnik koji je predsjednik ili član Sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme trajanja pregovora oko zaključivanja kolektivnog ugovora i u drugim slučajevima ukoliko se odazove na poziv za sastanak Ministarstva ili Vlade Kantona, ukoliko se sastanak održava u radno vrijeme.

(7) Izuzetno, u slučaju stručnog usavršavanja, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s članom 61. i ovim članom.

(8) Izuzetno od člana 61 i st. (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji ili u Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, na osnovu zahtjeva radnika ili svojom odlukom te uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrditi radniku plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 40 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

(9) U slučaju okolnosti iz stava (8) ovog člana obzirom na to da radnik ne radi (privremeno) isti ne ostvaruje pravo na naknadu za vrijeme rada (topli obrok) i naknadu za prijevoz na posao i s posla za vrijeme trajanja prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (krizna ili vanredna situacija, proglašenje stanja nesreće, elementarna nepogoda i sl.).

(10) U slučaju okolnosti iz stava (8) radniku pripada njegova plata, dani plaćenog odsustva uračunavaju se u radni staž, ali mu ne pripadaju naknade za topli obrok, prevoz i druge naknade koje su vezane za prisustvo na radnom mjestu.

(11) Izuzetno, direktor svojom odlukom može utvrditi radniku pravo na odsustvo sa posla zbog poziva na sud.

(12) Radnik koji je izabran na javnu dužnost u kantonalnu skupštinu, gradsko vijeće ili općinsko vijeće, a javnu dužnost ne obavlja profesionalno, ima pravo na plaćeno odsustvo za dane prisustva sjednicama, komisijama i radnim grupama navedenih tijela.

(13) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do šest mjeseci u slučaju usvajanja djeteta starijeg od godinu dana zbog adaptacionog perioda.

(14) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u toku školske godine ako je trener u pratnji takmičara državne reprezentacije na evropskim i svjetskim takmičenjima.

Član 63.

(Neplaćeno odsustvo)

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

Član 64.

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

a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, a najduže do jedne godine. Ovo pravo se odnosi na sve vidove stručnog usavršavanja i obrazovanja kao i naučno-istraživačkog rada koji imaju direktnu vezu s poslovima koje radnik obavlja u ustanovi. Navedeni poslovi se mogu obavljati u ustanovama, organizacijama i udruženjima u zemlji i inostranstvu, na osnovu pisanog akta koji iste dostavljaju poslodavcu;

b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, a najduže do jedne godine. Ovo pravo se odnosi na članove porodice radnika koji su navedeni u članu 99. ovog Pravilnika (roditelja, suprug/a, djeca i braća i sestre bez roditelja do 18 godina, djeca i braća i sestre bez roditelja do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju ili nisu u radnom odnosu, djeca nesposobna za rad te unučad, ako nemaju roditelje);

c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, a najduže do jedne godine;

d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;

e) radi spajanja porodice, a najduže do jedne godine;

f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;

g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja, ako se nalazi na listi političke stranke.

(2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

(3) Radnik radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima, kao i supružnik lica koje boravi u diplomatsko-konzularnim predstavništvima, imaju pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do četiri godine.

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

(5) Odsustva s rada u ustanovi u slučajevima iz st. (1), (2), (3) i (4) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrit će radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.

(6) Odredba iz stava (5) znači da se prava na neplaćeno odsustvo iz st. (1), (2), (3) i (4) ovog člana međusobno ne isključuju, a pri odobravanju svakog od navedenih odsustava s rada, direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrava odsustva s rada radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.

Član 65.

(1) Direktor, pored slučajeva iz st. (1), (2) i (3) prethodnog člana, može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 30 radnih dana odluku donosi upravni/školski odbor.

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

Član 66.

(Vjerske i tradicijske potrebe)

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

Član 67.

(Ostvarivanje prava na odsustvo)

(1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.

(2) Zahtjev treba da sadrži:

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

(3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje direktor škole, odnosno upravni/školski odbor, ovisno o broju dana odsustva koji se zahtijevaju.

Član 68.

(Plaćeni dopust)

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

VII - ZAŠTITA RADNIKA

Član 69.

(Neposredna primjena ZOR-a)

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

Član 70.

(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

(1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće kuće 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, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.

(2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.

(3) Ugovor o osiguranju s odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike, u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i važećim zakonskim propisima.

(4) Ako ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor.

Član 71.

(Sistematski pregled)

(1) Ustanova je obavezna da svake godine za sve radnike ustanove organizuje sistematski pregled (u daljem tekstu: Pregled) u zdravstvenoj ustanovi, a koji se organizuje od maja do augusta.

(2) Ukoliko ustanova ne organizuje Pregled, radnik je obavezan Pregled obaviti u javnoj ili

privatnoj zdravstvenoj ustanovi i uvjerenje o Pregledu dostaviti u ustanovu najkasnije do 1. septembra, a ustanova mu je, najkasnije u roku od 120 dana od dana dostavljanja uvjerenja o Pregledu, obavezna isplatiti naknadu troškova Pregleda u visini odobrenih budžetskih sredstava i procijenjene cijene nakon ispitivanja tržišta u postupku javne nabavke.

(3) U skladu sa zakonom Ministarstvo je dužno donijeti propis koji reguliše sadržaj Pregleda i koji obuhvata i:

- a) za žene: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki,
- b) za muškarce: ultrazvuk abdomena i pregled prostate, u skladu s ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa i
- c) detaljno psihološko testiranje.

(4) U ustanovi se ne može dozvoliti bilo kakav radni angažman lica za koje se odgovarajućom medicinskom procedurom utvrdi da je: alkoholičar, ovisnik o psihotropnim supstancama, kao i licu koje boluje od zarazne ili duševne bolesti.

(5) Lice za koje se utvrde zdravstvene teškoće iz stava (5) ovog člana, odmah po utvrđivanju istih bit će udaljeno iz procesa rada i upućeno na liječenje.

(6) Troškove, odnosno naknadu troškova Pregleda snosi ustanova.

(7) Pravo na troškove Pregleda imaju i radnici koji, u vrijeme obavljanja sistematskog ljekarskog pregleda, u ustanovi rade na određeno vrijeme.

(8) Sistematski pregled iz stava (1) ovog člana je ekvivalent ljekarskom uvjerenju.

(9) Za radna mjesta sa posebnim uvjetima rada radnika (angažiranim u hemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i rad na otvorenom, radnici na praktičnoj nastavi, radnik za servisno-tehničku podršku, dnevni čuvar zadužen za sigurnost, radnik za logističku podršku i higijenu, radnik na održavanju higijene, povjerenik zaštite na radu, lice zaduženo za provođenje 10 mjera zaštite od požara) gdje je to Zakonom uređeno, Škola je dužna osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

Član 72.

(Sigurnost i zdravlje na radu)

(1) Radnici su dužni brinuti o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i zdravlju i sigurnosti drugih radnika i učenika.

(2) Škola je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.

(3) Ustanova u kojoj je zaposleno 30 ili više radnika ima povjerenika za zaštitu na radu kojeg biraju radnici u proceduri koja se provodi na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom.

(4) U roku od 10 (deset) dana nakon što od direktora dobije zahtjev za imenovanje povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi zakazuje sjednicu i poziv na istu upućuje: radnicima i Kantonalnom odboru Sindikata, koji ima obavezu da imenuje posmatrača koji će prisustvovati izbornoj sjednici i čija je obaveza da svojim potpisom na zapisniku sa izborne sjednice ovjeri regularnost izbora.

(5) U slučaju da povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi nije u mogućnosti sazvati i/ili voditi izbornu sjednicu istu saziva i/ili vodi jedan od radnika kojeg ovlasti povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi.

(6) Na početku sjednice, nakon utvrđivanja dnevnog reda, na prijedlog predsjedavajućeg, radnici javnim izjašnjavanjem vrše izbor i imenovanje: tročlane izborne komisije kojom predsjedava povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi, odnosno lice koje je on ovlastio i zapisničara, koji vodi zapisnik sa sastanka uključujući i zapisnik o radu izborne komisije.

(7) Za predsjednika i članove komisije i zapisničara se ne mogu izabrati radnici koji su kandidati za povjerenika za zaštitu na radu niti lica koja su u bilo kakvoj rodbinskoj vezi do drugog stepena sa kandidatima za povjerenika za zaštitu na radu.

(8) Izborna komisija ima obavezu da:

- utvrđuje i objavljuje listu radnika koji imaju pravo glasa (izborna sjednica može početi sa radom ukoliko je prisutno više od polovine od ukupnog broja radnika);
- provodi i nadzire glasanje;

- brine se o zakonitosti izbora;
- utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor povjerenika za zaštitu na radu;
- priprema glasačke listiće i glasačku kutiju;
- ovjerava izvještaj izborne komisije o listi kandidata za izbor povjerenika za zaštitu na radu i izvještaj izborne komisije o rezultatima glasanja za izbor povjerenika za zaštitu na radu;
- verificira i objavljuje rezultate glasanja.

(9) Poziv, izvještaj izborne komisije o listi kandidata za izbor povjerenika za zaštitu na radu, izvještaj izborne komisije o rezultatima glasanja za izbor povjerenika za zaštitu na radu, glasački listići, zapisnik i odluka o izboru povjerenika za zaštitu na radu se ovjeravaju pečatom sindikalne podružnice i potpisom povjerenika sindikalne podružnice u ustanovi.

(10) Glasanje na sjednici je tajno.

(11) Svaki radnik može glasati za samo jednog kandidata zaokruživanjem rednog broja ispred prezimena i imena kandidata, u protivnom glasački listić je nevažeći.

(12) Za povjerenika za zaštitu na radu na mandatu u trajanju od tri godine izabran je onaj kandidat koji dobije više od 50% glasova od ukupnog broja radnika.

(13) Ukoliko nijedan od kandidata nije dobio više od 50% glasova od ukupnog broja radnika ili je broj glasova izjednačen, na istoj sjednici se odmah nakon saopštenja rezultata glasanja, organizira drugi krug glasanja na glasačkim listićima na kojima su navedena imena prvorangiranog i drugorangiranog kandidata iz prvog kruga glasanja.

(14) Ako i u ponovljenom glasanju nijedan kandidat ne dobije potrebnu više od 50% glasova od ukupnog broja radnika ili je broj glasova izjednačen, cijeli izborni postupak se ponavlja u roku od 30 dana od dana ponovljenog glasanja.

(15) Ako izborna komisija na osnovu izbornog materijala utvrdi nepravilnosti na glasačkom mjestu koje su bitno utjecale na rezultate izbora, poništiti će glasanje te naložiti ponovno glasanje.

(16) Tehničku podršku povjereniku sindikalne podružnice u ustanovi u procedurama utvrđenim ovim članom osigurava direktor.

(17) Povjereniku za zaštitu na radu priznaje se 2 radna sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.

(18) Poslodavac kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom određuje jednog ili više radnika koji će obavljati poslove vezane za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika.

Član 73.

(Porodiljsko odsustvo)

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

Član 74.

(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

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

prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad. Ugovor o radu se formalno-pravno produžava na način da se prilikom svake dostave doznake o bolovanju pismeno službenom zabilješkom konstatuje da je dostavljena i za koji period, do kada ugovor neće prestati važiti.

- (3) Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od bolesti ili profesionalne bolesti, ostvaruje svoja prava u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i drugim pozitivnim propisima.

VIII - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OSIGURANJE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 75.

(Osnovi i vrste diskriminacije)

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.
- (2) Privatnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili polnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
- (3) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog Kolektivnog ugovora obavezuju se promovisati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 76.

(Zabrana diskriminacije)

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i polno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.
- (6) Nasilje na osnovu pola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova na radu ili u vezi s radom.
- (7) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.
- (8) Po pitanju postupanja u slučajevima seksualnog i spolno zasnovanog uznemiravanja, kao oblika nasilja u ustanovama, primjenjuje se Protokol o postupanju u slučajevima seksualnog i spolno zasnovanog uznemiravanja, kao oblika nasilja u organima uprave, javnim preduzećima, javnim ustanovama i pravnim licima čiji je osnivač Kanton Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 18/21).

Član 77.

(Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika)

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, nakon prethodno pribavljene saglasnosti sindikalnog povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informisanju radnika o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Član 78.

(Postupak zaštite dostojanstva)

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.
- (2) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.
- (3) Ovlaštena osoba je dužna primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.
- (4) Izuzetno od stava (3) ovog člana, poslodavac će primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika ako:
 - a) je ovlaštena osoba odsutna,
 - b) se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
 - c) radnik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.
- (5) Ovlaštena osoba je dužna zavisno o prirodi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od 15 dana od dostave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuju radnik i ovlaštena osoba. Ukoliko poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (6) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora preduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Član 79.

(Mjere u postupku zaštite dostojanstva)

- (1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 4. i 80. ovog Pravilnika, direktoru, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže preduzimanje mjera kao što su:
 - a) Usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - b) Pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje,
 - c) Promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje,
 - d) Mjere u skladu sa podzakonskim aktima i Pravilnikom o radu.
- (2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili polnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uslovom da je roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

IX - PLAĆA I NAKNADE RADNIKA

Član 80.

(Pravo na plaću i jednakost plaća)

- (1) Pri određivanju iznosa plata i naknada za radnike poštivat će se načelo jednakosti plata, u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Prema načelu jednakosti plata iz prethodnog stava ovog člana pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spretnosti, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Član 81.

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

Član 82.

(Određivanje plate prema radnom mjestu)

Radnik ima pravo na plaću koja odgovara radnom mjestu na koje je izabran.

Član 83.

(Osnovica za plaće)

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo, koji potpisuju potpisuju Sporazum o utvrđivanju osnovice za obračun plaće za narednu kalendarsku godinu i isti se objavljuje u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".
- (2) Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.
- (3) Osnovica za obračun plate dogovara se prije usvajanje nacrtu budžeta na Vladi.
- (4) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plate za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.

Član 84.

(Najniža plaća)

- (1) Najniža plata radnika za najmanju složenost poslova ne može biti manja od 70% prosječne neto plate isplaćene po radniku u F BiH u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plata iznosi manje od 70% prosječne plate, radniku će se isplatiti plata u navedenom postotku uvećana u skladu sa članom 86. stav (1) i članom 32. stav (3) ovog Pravilnika.
- (3) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plata za najmanju složenost poslova iznosi više od 70% prosječne neto plate isplaćene po radniku u F BiH u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, radniku će se isplatiti osnovna plata, koju čini vrijednost koeficijenta umnožen s utvrđenom osnovicom za platu.
- (4) Naknade plata i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih ovim Pravilnikom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u organima uprave, ustanovama kulture, srednjem i visokom obrazovanju.
- (5) Naknade iz stava (4) ovog člana utvrđuju Kolektivnim ugovorom predstavnici Sindikata i Vlade.

Član 85.

(Osnovna plaća)

- (1) Osnovna plata je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada.
- (2) Pored osnovne plate, radnicima pripadaju i dodaci na platu (naknade i druga primanja), u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (3) Ukoliko radnik radi s nepunim radnim vremenom, u skladu s posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plata odredit će se srazmjerno vremenu provedenom na radu.
- (4) Koeficijenti složenosti poslova radnika utvrđuju se Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (5) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plate, dogovaraju Sindikat i Vlada.

Član 86.

(Platni razredi)

- (1) Osnovna plata radnika uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 24%.

- (2) Osnovnu platu iz stava (1) ovog člana čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen s utvrđenom osnovicom za platu.
- (3) Složenost poslova i učinak na određenom radnom mjestu utvrđuje se platnim razredom za koji je utvrđen koeficijent složenosti, kako slijedi:

R/b	Platni razred	Poslovi	Stručna zvanja	Stručna sprema	Koeficijent
1.	I.			VII ili II ciklus bolonje (300 ECTS)	
2.	II.	Direktor ustanove osnovnog odgoja i obrazovanja			6,09
3.	III.	Pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa			5,40
4.	IV.	Nastavnik	Viši savjetnik	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,98
		Pedagog, psiholog, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, voditelj grupe u produženom boravku, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, Sekretar, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, radnik na zaštiti na radu	Stručni saradnik savjetnik		
5.	V.	Nastavnik	Savjetnik	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,74
		Pedagog, psiholog, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, voditelj grupe u produženom boravku, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, Sekretar, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, radnik na zaštiti na radu	Viši stručni saradnik		
6.	VI.	Nastavnik	Mentor	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,62
		Pedagog, psiholog, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, voditelj grupe u produženom boravku, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje	Samostalni stručni saradnik		

		podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, Sekretar, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, radnik na zaštiti na radu			
7.	VII.	Nastavnik Pedagog, psiholog, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, voditelj grupe u produženom boravku, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, Sekretar, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, radnik na zaštiti na radu		VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,49
8.	VIII.	Nastavnik	Viši savjetnik	VI	4,62
		Administrativni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu	Stručni saradnik savjetnik		
9.	IX.	Nastavnik	Savjetnik	VI	4,49
		Administrativni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu	Viši stručni saradnik		
10.	X.	Nastavnik	Mentor	VI	4,36
		Administrativni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu	Samostalni stručni saradnik		
11.	XI.	Nastavnik Administrativni radnik, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu		VI	4,25
12.	XII.	Nastavnik, radnik za zaštitu na radu, radnik zatečen na poslovima: sekretara, referenta za plan i analizu, bibliotekara i administrativni	Viši konsultant	IV	4,25
13.	XIII.		Konsultant	IV	4,12

14.	XIV.	radnik	Mentor	IV	4,00
15.	XV.			IV	3,95
16.	XVI.	Administrativno-računovodstveni radnik	Viši referent		3,27
17.	XVII.		Referent		3,15
18.	XVIII.		Mlađi referent		3,03
19.	XIX	Radnik za logističku podršku i higijenu		IV	2,99
20.	XX	Kuhar u osnovnoj školi Radnik za servisno-tehničku podršku		III ili V III, IV ili V	2,99
21.	XXI	Pomoćni radnik u kuhinji, Dnevni čuvar zadužen za sigurnost, Radnik zatečen na poslovima servirke Radnik na posluživanju obroka		III ili V II ili IV	2,75
22.	XXII	Radnik na održavanju higijene Radnik zatečen na poslovima posluživanja obroka, servirke i spremačice		NK	2,67

Član 87.

(Radno-pravni status radnika VŠS i završenog i ciklusa bolonjskog visokoobrazovnog procesa)

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

(2) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom i srednjom stručnom spremom, koji su 16.06.2017. godine zatečeni na poslovima nastavnika u radnopravnom statusu na neodređeno vrijeme, mogu nastaviti rad na tim poslovima.

(3) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom stručnom spremom, mogu konkurisati za prijem u škole i biti primljeni na te poslove, uz obavezu da II ciklus bolonjskog visokoobrazovnog procesa završe do 9.8.2025. godine.

(4) Radnici koji su stekli VI stepen stručne spreme po predbolonjskom sistemu studiranja mogu konkurisati za prijem u škole i biti primljeni na te poslove, uz obavezu da se doškoluju u roku od tri godine od dana donošenja programa doškolovavanja.

(5) Povjerenik za zaštitu na radu iz reda zaposlenih ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu.

(6) Lice zaduženo za provođenje mjera zaštite od požara ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu.

Član 88.

(Napredovanje u viši platni razred)

- (1)** Plaće radnika koje su utvrđene u skladu sa koeficijentima iz člana 86. svrstane su u platne razrede.
- (2)** U okviru svakog platnog razreda moguće je napredovanje u viši stepen.
- (3)** Radnik se unapređuje na osnovu Pravilnika o ocjenjivanju, napredovanju, i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, koji donosi ministar.

Član 89.

(Pravo na dodatak na platu za otežane uslove rada)

- (1)** Radniku po osnovu otežanih uslova rada pripada pravo na poseban dodatak uz platu u visini do 25% njegove osnovne plate 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 platu u iznosu od najmanje 1% za svaki dan rada sedmično, a najviše 5% rada u toku radne sedmice njegove osnovne plate, pri čemu se kao rad u dvije smjene ne smatraju: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručni haktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za takmičenja,

b) nastavniku u razrednoj i predmetnoj nastavi, a koji nastavu realizira iz više od tri nastavna predmeta/programa, pripada pravo na poseban dodatak uz platu po svakom narednom predmetu/programu 1%, a najviše do 5% njegove osnovne plate,

c) radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u toku čitave školske godine radi samo u popodnevnoj smjeni pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 2% njegove osnovne plate,

d) nastavniku po osnovu rada sa učenicima s teškoćama s kojima nastavnik radi na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP), pripada pravo na poseban dodatak na platu u iznosu od 2% njegove osnovne plate za rad sa svakim učenikom s kojim realizira jedan čas sedmično, a najviše 15% njegove osnovne plate,

e) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s dva razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 10% njegove osnovne plate,

f) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s tri i više razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 20% njegove osnovne plate,

g) radniku koji radi u školi udaljenoj 10-20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 10% njegove osnovne plate,

h) radniku koji radi u školi udaljenoj preko 20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 20% njegove osnovne plate,

i) nastavniku razredne nastave i nastavniku predmetne nastave za specifičnosti izvođenja odgojno-obrazovne nastave (rada sa djecom/učenicima) pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 3% njegove osnovne plate,

j) direktoru, pomoćniku direktora, pomoćniku direktora ili voditelju dijela nastavnog procesa, sekretaru, referentu za plan i analizu i administrativnom radniku pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 4% njegove osnovne plate. Radnicima iz ove tačke, pored posebnog dodatka u iznosu od 4% njegove osnovne plate, pripada pravo na dodatni poseban dodatak prema sljedećim kriterijima: radniku u osnovnoj školi sa više od 60 radnika u iznosu od 1% njegove osnovne plate i radniku u osnovnoj školi sa više od 80 radnika u iznosu od 2% njegove osnovne plate.

k) pedagogu, psihologu, defektologu, logopedu, asistentu u odjeljenju, bibliotekaru, socijalnom radniku, rukovaocu nastavnom tehnikom i članu mobilnog stručnog tima za pružanje podrške inkluzivnom obrazovanju pored posebnog dodatka u iznosu od 3% njegove osnovne plate, pripada pravo na dodatni posebni dodatak u iznosu od 1% njegove osnovne plate.

l) nastavniku s punom nastavnom normom koji nastavu realizira u dvije ustanove pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 2% njegove osnovne plate,

m) nastavniku s punom nastavnom normom koji nastavu realizira u tri ustanove pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 3% njegove osnovne plate,

n) nastavniku s punom nastavnom normom koji nastavu realizira u četiri i više ustanova pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 5% njegove osnovne plate,

o) radniku koji radi u istoj ustanovi na različitim lokacijama u toku radnog dana pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 2% njegove osnovne plate,

p) radniku koji radi u stručnom timu ustanove za podršku inkluzivnom obrazovanju, pripada pravo na posebni dodatak u iznosu od 1% njegove osnovne plate za rad u timu za izradu IPP za jednog do pet djece/učenika, u iznosu od 2% njegove osnovne plate za rad u timu za izradu IPP za šest do 10 djece/učenika i u iznosu od 3% njegove osnovne plate za rad u timu za izradu IPP za preko 10 djece/učenika.

(2) Poseban dodatak iz stava (1) tačka d) ovog člana nije povezan s normom časova, već s brojem učenika s kojima nastavnik radi na osnovu IPP-a i brojem časova koje nastavnik sedmično realizira s njim, odnosno njima.

(3) Posebni dodaci iz stava (1) ovog člana se utvrđuju za svaku školsku godinu, a isplaćuju se tokom cijele nastavne godine, izuzev posebnih dodataka iz stava (1) tačka i), tačka j) i tačka k) koji se isplaćuju tokom cijele školske godine.

(4) Platu iz stava (1) ovog člana čini osnovna plata (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 83. ovog Pravilnika uvećana u skladu sa članom 89. ovog Pravilnika.

(5) Ukoliko radnik radi u više ustanova, pravo na poseban dodatak na platu iz stava (1) tačka a) i tačka b) ovog Pravilnika ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.

(6) Ukoliko radnik radi u dvije ili više ustanova, pravo na posebne dodatke iz stava (1) ovog člana se utvrđuju sporazumom između ustanova, a isplaćuju se u onoj ustanovi u kojoj je radnik prije zaključio ugovor o radu. Ukoliko je radnik istovremeno zaključio ugovor o radu, onda se isplaćuje u ustanovi koja je bliža mjestu stanovanja.

(7) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu prelaziti iznos od 25%.

Član 90.

(Obračun i isplata plaće)

(1) Plaća radnika po osnovama iz ovog Pravilnika utvrđuje se rješenjem direktora škole koje obavezno sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.

(2) Plaća se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje za prethodni mjesec, s tim da razmak između dvije isplate ne može biti duži od 30 dana, u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Pojedinačne isplate plate nisu javne. Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor.

- (4) Škola je dužna na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, pri čemu se obustave sindikalne članarine vrše na osnovu dostavljene dokumentacije od strane sindikalnog povjerenika u ustanovi, osiguranja i sl.).
- (5) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća i naknade radnika.
- (6) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za otežane uslove rada i drugi dodaci koji su predviđeni ovim Pravilnikom.
- (7) Na dan isplate plaće poslodavac je dužan radniku putem e-maila dostaviti pisani obračun plaće (platnu listu). Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da putem e-maila radniku dostavi pisani obračun plaće (platnu listu), radniku će ista biti lično uručena ili dostavljena putem preporučene pošte.
- (8) U periodu dok Trezor ili POC Trezora ne obezbijede dostavu platnih lista e-mailom, direktor će radnicima printane i zatvorene platne liste uručivati lično ili lice koje on ovlasti a radnik će svojim potpisom potvrditi preuzimanje iste ili će platne liste radniku biti dostavljene preporučeno poštom.
- (9) Radniku za logističku podršku i higijenu, radniku za servisno-tehničku podršku, noćnom čuvaru zaduženom za sigurnost, dnevnom čuvaru zaduženom za sigurnost, radniku na posluživanju obroka, radniku na održavanju higijene, povjereniku za zaštitu na radu i licu zaduženom za provođenje mjera zaštite od požara po osnovu ocjene rada "izuzetno uspješan" pripada pravo na procenat u iznosu od 5% od osnovne plaće, a po osnovu ocjene rada „uspješan“ 2% od osnovne plaće.
- (10) Procenat na ime ocjene rada iz stava (9) ovog člana pripada radniku iz stava (9) na šestomjesečnom nivou, nakon šestomjesečnog praćenja rada radnika do sljedećeg ocjenjivanja.

Član 91.

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

- (1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (2) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
 - a) rad noću - 35%
 - b) rad u dane državnih praznika - 50%
 - c) prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra - 50%
 - d) za rad u dane svog vjerskog praznika koje bi koristio kao plaćeno odsustvo - 50%
 - e) rad subotom i nedjeljom - 30%
 - f) rad sindikalnog povjerenika u ustanovi - 10%
 - g) rad u produženom boravku na svjetski dan učitelja – 20%
 - h) rad u Školi u prirodi sa učenicima od II razreda do IV razreda koja se realizuje jednom u toku školovanja i rad na ekskurziji sa učenicima na kraju VIII razreda ili u IX razredu - 20% i to za mjesec u kojem je završena realizacija navedenih aktivnosti.
- (3) Uvećanje osnovne plaće iz stava (1) tačka (f) ovog člana se odnosi isključivo na sindikalnog povjerenika u Školi, a uvećanje osnovne plaće iz stava (1) tačka (f) ovog člana i pravo iz člana 142. stav (1) tačka e) međusobno se isključuju pri čemu sindikalni povjerenik u školi bira jedno od dva navedena prava koje je povoljnije za njega.
- (4) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 92.

(Naknada za regres za godišnji odmor)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.
- (2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor, odnosno nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Radnik koji radi u više ustanova pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.

(4) Ukoliko je radnik iz stava (3) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.

(5) Regres se, u pravilu, isplaćuje do 30.06. tekuće kalendarske godine.

(6) Pravo na novčanu naknadu iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik bez obzira na nastavnu normu/radno vrijeme i broj utvrđenih radnih dana rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.

(7) Izuzetno od odredbe iz stava (2) ovog člana, pravo na regres ostvaruju asistenti u odjeljenju koji se u radni odnos primaju u skladu sa članom 110. stav (1) tačka h) ovog Pravilnika.

Član 93.

(Naknada plate zbog bolesti ili povrede)

(1) Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana u visini njegove osnovne plate iz prethodnog mjeseca prije odlaska na bolovanje.

(2) Naknada plate za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog člana ostvaruje se prema propisu Federacije Bosne i Hercegovine kojim se utvrđuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune osnovne plate isplaćuje ustanova u kojoj radnik radi.

(3) Platu iz stava (1) i stava (2) ovog člana čini osnovna plata radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 83. ovog Pravilnika uvećana u skladu sa članom 86. stav (1) ovog Pravilnika.

Član 94.

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

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsutnosti sa posla u dane praznika u kome se po zakonu ne radi.

(2) Radniku za vrijeme korištenja plaćenog odsustva pripada pravo na isplatu naknade za plaćeno odsustvo kao da je radio.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci Vlade Kantona Sarajevo, ministra ili drugih nadležnih organa.

Član 95.

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

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

(2) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

(3) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(4) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (2) i stava (3) ovog člana isplaćuju se plata i naknade (ishranu, prijevoz, regres, rezultate rada, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškove službenih putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade definisane Kolektivnim ugovorom) u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

(5) Radnik koji ima blizance, treće i svako sljedeće dijete, odmah nakon isteka porođajnog odsustva iz stava (1) ovog člana, ima pravo da iskoristi godišnji odmor, u skladu sa zakonom. Nakon iskorištenog godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti pravo iz stava (2), stava (3) i stava (6) ovog člana.

(6) Ukoliko radnik obavlja poslove nastavnika razredne nastave, a radi se o radniku koji ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u skladu sa stavom (2) i stavom (3) ovog

člana, radniku će se u slučaju korištenja prava iz stava (2) ovog člana produžiti period punog odsustva nakon isteka porodiljskog odsustva do 18. mjeseca života djeteta, a nakon toga radit će puno radno vrijeme do druge godine života djeteta, odnosno radniku će se u slučaju korištenja prava iz stava (3) ovog člana produžiti period odsustva nakon isteka porodiljskog odsustva do druge godine života djeteta, a nakon toga radit će puno radno vrijeme do treće godine života djeteta.

- (7) Platu iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana čini osnovna plata radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 92. ovog Pravilnika uvećana zan minuli rad, Zakonom o dohotku i eventualno drugim dodacima na koje radnik ostvaruje pravo, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (8) Visina pune plate iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana se odnosi na iznos plate radnika koja je radniku isplaćena prije odlaska na porodiljsko odsustvo.
- (9) Radnik koji je započeo korištenje porodiljskog odsustva izvan ustanove ima pravo nastaviti koristiti prava po osnovu započetog porodiljskog odsustva pod uslovima definisanim odredbama Kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.
- (10) Za vrijeme produženja punog odsustva nakon isteka porodiljskog odsustva do 18. mjeseci života djeteta nastavnika razredne nastave iz stava (6) ovog člana, radniku se isplaćuje puna plata.
- (11) Odredba iz stava (2) ovog člana se ne odnosi na radnike koji imaju zaključen ugovor o radu sa poslodavcem sa polovinom i manje od polovine punog radnog vremena.

Član 96.

(Naknada roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju)

- (1) Radnik, roditelj/staratelj djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta, odnosno djeteta s teškoćama), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju/staratelju ili da su oba roditelja/staratelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku/staratelju iz stava (1) ovog člana isplaćuju se plata i naknade (ishrana, prijevoz, regres, nagrada za rezultate rada, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškove službenih putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade i dodaci definisani ovim Kolektivnim ugovorom) u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.
- (3) Radniku/staratelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, osim ako za to nije dao svoj pisani pristanak.
- (4) Starosna dob djeteta iz stava (1) ovog člana nije uvjet za ostvarivanje prava iz ovog člana Kolektivnog ugovora.
- (5) Odredba iz stava (1) ovog člana se odnosi i na radnike koji imaju ugovor o radu sa poslodavcem bez obzira da li se radi o punom ili nepunom radnom vremenu, pri čemu navedeno pravo radnik ostvaruje procentualno u odnosu na svoj ugovor o radu u svakoj od ustanova u kojima ima zaključen ugovor o radu s tim da primjenom ovog prava u svim ustanovama ima ukupno radno vrijeme od 50% punog radnog vremena.

Član 97.

(Ostale naknade)

- (1) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, pripada naknada njegove plate i u slučajevima aktivnosti definisanih Godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:
 - a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije, u skladu s potrebama ustanove i rada ustanove,

- b) stručnih izleta i ekskurzija,
 - c) istraživačkih radova i naučnih savjetovanja,
 - d) prisustvovanja seminarima i skupovima Sindikata,
 - e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
 - f) godišnjeg odmora,
 - g) praznika koji po zakonu nisu radni,
 - h) porodijskog odsustva,
 - i) učestvovanja na kulturnim, vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora.
- (2) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Član 98.

(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice radnika)

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuju se četiri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
- (2) Članom uže porodice smatraju se:
- a) suprug (a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
 - b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
 - c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom;
 - d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uslovom da s njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
 - e) unučad pod uslovom iz stava (1) tačka b) ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu s korisnikom naknade.
- (3) Status vanbračnog života u zajedničkom domaćinstvu dokazuje se kumulativno: prijavom prebivališta (CIPS), prijavom boravka – potvrda mjesne zajednice, kućnom listom i izjavom svjedoka.
- (4) Ukoliko u Školi rade dva ili više radnika iz iste porodice, pravo na naknadu ostvaruje samo jedan član porodice.
- (5) Radnik pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje bez obzira da li je radno-pravni status radnika na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno punu/nepunu nastavnu normu/vrijeme i to prvenstveno u ustanovi u kojoj je zaposlen na neodređeno vrijeme. Ukoliko radnik radi u više ustanova, pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan, a ukoliko je radnik podjednako angažovan u više ustanova, pravo na naknadu ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (6) Navedeno pravo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva i dokaza o smrti radnika (izvoda iz matične knjige umrlih) odnosno člana njegove uže porodice.

Član 99.

(Naknada u slučaju povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti)

- (1) U slučaju nastanka povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže porodice, u skladu sa raspoloživim sredstvima isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u FBiH, ako je to za njega povoljnije.

- (2) Radniku će se isplatiti naknada u visini do tri njegove neto plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, za liječenje povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u BiH ili inostranstvu (privatne ili javne), a u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (3) Pod teškom bolešću iz stavova 1. i 2. ovog člana podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Uredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda temeljem kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.
- (4) Jednokratna novčana pomoć iz stava 1. ovog člana, će se isplatiti radniku, koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava 3. ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga.
- (5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava 1. ovog člana, imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana koje utvrde federalni, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti sastavni su dio ovog Pravilnika o radu.
- (6) Naknade iz st. (1), (2) i (4) ovog člana se na osnovu iste invalidnosti ili bolesti ne isplaćuje svake godine, već jednom po jednoj dijagnozi ili utvrđenom stepenu invalidnosti, jer se radi o jednokratnoj, a ne višekratnoj ili stalnoj novčanoj naknadi za liječenje bolesti ili invalidnosti.
- (7) Naknade iz st. (1), (2) i (4) ovog člana koje se utvrde po dvije osnove u toku jedne kalendarske godine isključuju jedna drugu ukoliko su utvrđene po istim dijagnozama ili istim stepenima invalidnosti.
- (8) Radnik pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana ostvaruje bez obzira da li je radno-pravni status radnika na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno punu/nepunu nastavnu normu/vrijeme. Ukoliko radnik radi u više ustanova, pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan, a ukoliko je radnik podjednako angažovan u više ustanova, pravo na naknadu ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (9) Pod povredom na radu iz stava (1) ovog člana smatra se povreda za koju je izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad izdao izabrani doktor medicine, te za koju postoji zapisnik odgovorne osobe iz ustanove kao dokaz kojim se potvrđuje da je povreda nastala na radu.
- (10) Pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana radnik ostvaruje u tekućoj kalendarskoj godini u kojoj je nastala povreda na radu, teška invalidnost ili teška bolest. Izuzetno, ukoliko to nije moguće zbog trajanja liječenja, pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana se ostvaruje po okončanju liječenja, a najkasnije u roku od 36 mjeseci od nastanka prava iz st. (1), (2) i (4) ovog člana.

Član 100.

(Pravo na ishranu za vrijeme rada)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme obavljanja rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% prosječne neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja s posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i slično).
- (3) Radnik koji radi u više škola ima pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana procentualno normi koju ostvaruje u svakoj od ustanova pojedinačno.
- (4) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik ima pravo na naknadu iz stava (1) ovoga člana, s obzirom na to da to pravo radnik ostvaruje za vrijeme obavljanja rada, što je i rad od kuće.
- (5) Naknada iz stava (1) ovog člana se ostvaruje za svaki dan proveden na poslu, bez obzira da li je broj radnih sati u toku jednog radnog dana manji od 8, odnosno ako je radna sedmica od 40 radnih sati raspoređena u šest radnih dana.
- (6) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana se ostvaruje kada je radnik na službenom putu.

Član 101.

(Prijevoz na posao i sa posla)

- (1) Radniku čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na novčanu naknadu za prijevoz na posao i sa posla u visini cijene jedne mjesečne karte gradskog ili prigradskog ili međugradskog saobraćaja bez obzira koliko prevoznih sredstava radnik koristi.
- (2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.
- (3) Radniku s nepunim radnim vremenom pripada pravo iz stava (1) ovog člana u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.
- (4) Radnik koji radi u više ustanova pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (5) Ukoliko je radnik iz stava (4) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (6) Radnik pravo iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje tokom odsustva s posla (bolovanje, godišnji odmor, porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo i sl.).
- (7) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik nema pravo iz stava (1) ovog člana.
- (8) Naknada iz stava (1) ovog člana se isplaćuje u punom iznosu bez obzira na broj radnih dana, osim u slučaju da radnik u tom mjesecu nije radio niti jedan dan zbog odsustva s posla opisanog u stavu (6) ovog člana.
- (9) Kada ne postoji mogućnost utvrđivanja cijene mjesečne karte međugradskog saobraćaja, jer firme koje se bave prijevozom putnika nemaju u svojoj ponudi cijene mjesečne karte već samo cijene karata u jednom pravcu ili cijene povratne karte, u tom slučaju radniku pripada pravo na novčanu naknadu, koja se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, i to samo za dane kada je radnik radio i u visini cijene povratne karte od mjesta rada do mjesta stanovanja.
- (10) Pravo na naknadu iz stava (9) ovog člana, na osnovu pojedinačnog pisanog zahtjeva radnika, utvrđuje direktor, u skladu sa Zakonom o upravnom postupku, a nakon prethodno provedene procedure utvrđivanja činjeničnog stanja.

Član 102.

(Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju)

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u starosnu, prijevremenu ili invalidsku penziju u visini svojih šest ostvarenih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Isplata otpremnine vrši se na osnovu rješenja direktora/direktorice škole.
- (3) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.

Član 103.

(Pravo na otpremninu za tehnološki višak)

- (1) Radnik kojem je, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i bez njegove krivice prestao radni odnos, odnosno otkazan ugovor o radu koji je zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
 - a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne plate radnika,
 - b) radnik s radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih plata radnika i
 - c) radnik s radnim stažom više od 20 godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih plata.
- (2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.
- (3) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plata radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.
- (4) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojim je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

- (5) U slučaju otkazivanja ugovora o radu invalidu II kategorije, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% u odnosu na otpremninu iz stava (1) ovog člana, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Član 104.

(Zbrinjavanje viška radnika)

- (1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, provođenja Kurikularne reforme, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, promjene pedagoških standarda, kao i zbog povrede na radu i bolesti zbog koje je radnik trajno spriječen za rad, odnosno kada je utvrđena promijenjena radna sposobnost radnika (invalid II kategorije), Škola može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.
- (2) Kriteriji i postupak za određivanje i zbrinjavanjem viška radnika se detaljno propisuju Pravilnikom koji donosi Ministar uz konsultacije sa Sindikatom.

Član 105.

(Naknada za rad u komisijama)

- (1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja Školskog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama do visine jedne i pol (1,5) osnovice iz člana 5. Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo.
- (2) Odlukom Školskog odbora regulišu se način i uvjeti obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknada. Visina naknade se utvrđuje uputstvom/odlukom ministra, za svaku pojedinačnu komisiju.
- (3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.
- (4) Radnicima – članovima komisija, koje imenuje Školski odbor, odnosno direktor, u skladu sa odredbama pedagoških standarda i normativa, vrijeme za rad u komisijama, u pravilu, se uračunava u 40-satnu radnu sedmicu i time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama.

Član 106.

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

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

Član 107.

(Pravo na naknadu za učešće na manifestacijama van radnog vremena)

Radniku koji s učenicima učestvuje na javnim, kulturnim i sportskim manifestacijama koje se održavaju u organizaciji Ministarstva, po odluci ministra ili direktora škole, a koje su predviđene Godišnjim programom rada, pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika i to za dane održavanja manifestacija.

Član 108.

(Pravo na periodične povišice)

- (1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plate za 10% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".

- (2) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plate za 13% nakon osam godina provedenih u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".
- (3) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plate za 15% nakon 12 godina provedenih u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom „naročito se ističe“.
- (4) Prava iz st. (1), (2) i (3) ovog člana preispituju se svake četiri godine.
- (5) Radnik iz stava st. (1), (2) i (3) ovog člana ne gubi stečeno pravo, ukoliko zbog plaćenog odsustva dužeg od šest mjeseci nije ocijenjen.
- (6) Platu iz stava st. (1), (2) i (3) ovog člana čini osnovna plata radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana za minuli rad.
- (7) Dodaci iz st. (1), (2) i (3) ovog člana međusobno se isključuju.

Član 109.

(Pravo na nagradu za izuzetne rezultate rada)

- (1) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u skladu s finansijskim mogućnostima i uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku plaća uvećava minimalno za 50%, a maksimalno za 100%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.
- (2) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije direktora, Školski odbor može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra i u skladu s finansijskim mogućnostima, donijeti odluku kojom se direktoru škole plaća uvećava minimalno za 20%, a maksimalno za 50%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.
- (3) Nakon donošenja odluke iz st. (1) i (2) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (5) ovog člana, direktor, odnosno Školski odbor izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za izuzetne rezultate rada.
- (4) Novčanu naknadu za izuzetne rezultate rada iz ovog člana radnik, odnosno direktor ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:
- izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,
 - natprosječno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
 - izvršava poslove u obimu značajno većem od prosječnog za to radno mjesto,
 - u radu se posebno ističe natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,
 - često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili često privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,
 - izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu,
 - često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata (naučni radovi, istraživanja i sl.) izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
 - često učestvuje u izradi značajnih projekata škole vezanih za unaprjeđenje rada škole, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u školi,
 - natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u školi i šire,
 - često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
 - po ocjeni direktora, odnosno Školskog odbora, svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unaprjeđenju ukupnog funkcionisanja škole.
- (5) Odluka iz st. (1), (2) i rješenje iz stava (3) ovog člana, uz poštivanje zaštite ličnih podataka, se objavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

Član 110.

(Pravo na nagradu za postignute rezultate na takmičenjima)

- (1) Radnicima - voditeljima sekcija/ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji učenici postignu zapažene rezultate učešćem na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, pripada novčana nagrada za osvojeno 1, 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu sa tabelama iz ovog člana i Odlukom o kategorizaciji svjetskih, evropskih, balkanskih/regionalnih i međunarodnih takmičenja, ukoliko su kumulativno ispunjeni sljedeći uslovi:
- a) da su planirana u kalendaru takmičenja koji je odobrio Ministar,
 - b) da u kalendaru takmičenja imaju oznaku "obuhvaćeni pravom na nagrađivanje radnika u skladu sa važećim kolektivnim ugovorom",
 - c) da su realizirana u organizaciji Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo, Javne ustanove Intitut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo ili stručnih udruženja, asocijacija i međunarodnih organizacija.
- (2) Kategorije takmičenja na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou su:

NIVO TAKMIČENJA	KATEGORIJE			
Kantonalni	Nastavni predmeti			Oblasti
Federalni	Nastavni predmeti			Oblasti
Državni	Nastavni predmeti			Oblasti
Međunarodni	Nastavni predmeti			Oblasti
	KATEGORIJE			
	Klasa A	Klasa B	Klasa C	Klasa D

- (3) Za međunarodni nivo takmičenja uvode se klase:
- a) Klasa A podrazumijeva svjetsko takmičenje na kojem iz svake države učestvuje jedna državna selekcija;
 - b) Klasa B podrazumijeva evropsko ili balkansko/regionalno takmičenje na kojem iz svake države učestvuje jedna državna selekcija;
 - c) Klasa C podrazumijeva međunarodno takmičenje za osam ili više država na kojem učestvuje jedan kantonalni tim;
 - d) Klasa D podrazumijeva evropsko takmičenje za četiri do sedam država na kojem učestvuje jedan kantonalni tim i međunarodna takmičenja koja su organizirana za učenike iz četiri do sedam država.
- (4) Ukoliko se u toku kalendarske godine ne održi kantonalno takmičenje učenika muzičkih/baletskih škola u organizaciji Ministarstva, za radnike iz tih škola će se kao kriterij za nagrađivanje primjenjivati rezultati sa Federalnog takmičenja učenika i studenata muzike u FBiH.
- (5) Novčane nagrade obezbjeđuju se iz sredstava planiranih u Budžetu Kantona Sarajevo, a isplaćuje ih škola u skladu s tabelama iz ovog člana i Odlukom o kategorizaciji svjetskih, evropskih, balkanskih/regionalnih i međunarodnih takmičenja uz prethodnu saglasnost Ministarstva.
- (6) Novčane nagrade radnika - voditeljima sekcija/ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti prema nivoima i klasama takmičenja su:

KANTONALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	25 % plate radnika	30 % plate radnika
2.	II mjesto	15 % plate radnika	20 % plate radnika
3.	III mjesto	10 % plate radnika	10 % plate radnika

FEDERALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	50 % plate radnika	60 % plate radnika
2.	II mjesto	30 % plate radnika	40 % plate radnika
3.	III mjesto	20 % plate radnika	30 % plate radnika

DRŽAVNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	80 % plate radnika	100 % plate radnika
2.	II mjesto	50 % plate radnika	70 % plate radnika
3.	III mjesto	40 % plate radnika	60 % plate radnika

MEĐUNARODNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	KLASA	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	A	2 plate radnika	3 plaće radnika
		B	1,9 plate radnika	2,75 plate radnika
		C	1,8 plate radnika	2,5 plate radnika
		D	1,7 plate radnika	2,25 plate radnika
2.	II mjesto	A	1,5 plate radnika	2 plate radnika
		B	1,4 plate radnika	1,75 plate radnika
		C	1,3 plate radnika	1,5 plate radnika
		D	1,2 plate radnika	1,25 plate radnika
3.	III mjesto	A	1 plata radnika	1 plata radnika
		B	95% plate radnika	1 plata radnika
		C	90% plate radnika	1 plata radnika
		D	85% plate radnika	1 plata radnika

- (7) Ukoliko dva ili više radnika - voditelja sekcija/ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti pripremaju učenike za određeni nivo takmičenja, nagrada za osvojeni rezultat dijeli se proporcionalno broju radnika - voditelja sekcija/ekipa.
- (8) Odluka o kategorizaciji svjetskih, evropskih, balkanskih/regionalnih i međunarodnih takmičenja iz stava (1) ovog člana definiše takmičenja u skladu sa kategorijama i klasama iz st. (2) i (3) ovog člana koju na prijedlog Javne ustanove Insitut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona

Sarajevo donosi Ministar prilikom odobravanja Kalendara takmičenja, uz prethodne konsultacije sa Sindikatom.

- (9) Lica koja učestvuju na takmičenjima imaju pravo na nagradu samo pojedinačno ili ekipno, odnosno jedna drugu isključuje. Lica iz ovog stava sama se opredjeljuju za vrstu nagrade (ekipno ili pojedinačno).
- (10) Maksimalni iznos novčane nagrade u toku jedne kalendarske godine za lica iz stava (1) ovog člana je 3 (tri) plate radnika. Platu radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora uvećano u skladu sa članom 51. stav (1), članom 64., članom 65. stav (1) tačka k), tačka l) i tačka n) ovog Kolektivnog ugovora.

Član 111.

(Dnevnica i naknada troškova putovanja)

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu – dnevnicu, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za „de luxe“ kategoriju i drugi troškovi.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od osam do 12 sati, dnevnice se isplaćuju u visini od 50% iznosa pune dnevnice, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (3) Radniku koji je upućen s učenicima na službeno putovanje u trajanju od najmanje osam sati, isplaćuje se iznos pune dnevnice nezavisno o osiguranoj prehrani i smještaju.
- (4) Ako je radniku na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, dnevnicu za službeni put umanjuje se najviše za 30%, osim kada je radnik na službeno putovanje upućen u Školu u prirodi s učenicima 4-ih razreda od II razreda do IV razreda koja se realizuje jednom u toku školovanja ili na ekskurziju 9-ih razreda sa učenicima na kraju VIII razreda ili u IX razredu i tada mu se isplaćuje dnevnicu u punom iznosu bez obzira da li mu je osigurana besplatna ishrana.
- (5) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu se uvećava za 70% iz stava (4) ovog člana.
- (6) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefaksa ili interneta, taxi i sl.) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (7) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji ili inostranstvu, dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (8) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je radniku dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

X - POVREDE RADNE DUŽNOSTI I ODGOVORNOST RADNIKA

Član 112.

(Odgovornost radnika za povrede radne dužnosti)

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

Član 113.

(Pojam povrede radne obaveze)

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalifikovano kao nedopušteno.

- (2) Ovim Pravilnikom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povredu radne dužnosti koje učine radnici u školi i u dvorištu škole.
- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegovo krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 114.

(Vrste povreda radne dužnosti)

Povrede radnih dužnosti mogu biti lakše i teške.

Član 115.

(Lakše povrede radne dužnosti)

- (1) Lakše povrede radne dužnosti radnika su:
 - a) Učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
 - b) Raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 - c) Neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
 - d) Neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 - e) Odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima škole,
 - f) Neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 - g) Neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - h) Neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim pravilnikom,
 - i) Iznošenje neistine i klevete na rad škole ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
 - j) Nepoštivanje Pravilnika o kućnom redu sa etičkim kodeksom i
 - k) druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Član 116.

(Teške povrede radne dužnosti)

- (1) Teške povrede radne dužnosti radnika su:
 - a) nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba škole dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 - b) davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u školi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - c) ometanje jednog ili više radnika škole u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenje radnih obaveza,
 - d) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava škole i sl., ako se dokaže kod nadležnog organa,
 - e) činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine,
 - f) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje učenika škole,
 - g) rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama i dvorištu škole,
 - h) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje škola,
 - i) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
 - j) odbijanje izvršenja odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti,
 - k) neopravdan izostanak s posla 5 (pet) radnih dana uzastopno ne računajući vikende, praznike, godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo,

- l) neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 72 sata, bez opravdanog razloga,
- m) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o radu,
- n) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
- o) povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- p) Izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u školi ili dvorištu škole,
- q) otuđivanje imovine škole (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
- r) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika škole od strane radnika i
- s) druge teže povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Član 117.

(Disciplinske mjere)

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

Član 118.

(Pokretanje postupka za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti)

- (1) Direktor lično ili putem formiranja komisije može utvrditi činjenice za povredu radne dužnosti u ovisnosti od toga da li se radi o lakšoj ili težoj povredi radne dužnosti.
- (2) Postupak za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti sljedeće:
 - a. vrsta prekršaja radne dužnosti,
 - b. član i tačka ovog pravilnika koji se odnosi na navedenu povredu radne dužnosti,
 - c. tačan opis prekršaja,
 - d. vrijeme kada se dogodio prekršaj,
 - e. materijalni dokazi i
 - f. navesti imena svjedoka.
- (3) Direktor u postupku utvrđivanja činjenica o učinjenoj povredi radne dužnosti može donijeti jednu od sljedećih odluka:
 - a) da obustavi postupak,
 - b) da radnika oslobodi odgovornosti,
 - c) da radnika proglasi odgovornim za učinjenu povredu radne dužnosti i izrekne jednu od predviđenih disciplinskih mjera.
- (4) Pokretanje postupka za utvrđivanja povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja da je povreda učinjena.
- (5) Pokretanje postupka za utvrđivanje povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od 15 dana od dana donošenje rješenja o imenovanju komisije za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti.
- (6) Zastara izvršenja mjere pisanog upozorenja nastupa protokolom 30 dana od donošenja konačnog rješenja kojim je izrečena ta disciplinska mjera.
- (7) Konačna odluka o disciplinskoj mjeri, pisano upozorenje, izvršava se tako što se objavljuje na oglasnoj ploči ustanove, a treba da bude izložena 15 dana od dana kada je stavljena na oglasnu ploču.

(8) Rješenje o izrečenoj disciplinskoj mjeri se nakon dvije godine od izvršenja disciplinske mjere uklanja iz personalnog dosjea radnika koji se vodi u ustanovi, te se na osnovu toga smatra da radnik nije ni kažnjavao.

Član 119.

(Pravo radnika da iznese svoju odbranu)

- (1) Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem Sindikata.
- (2) Poslije davanja iskaza i utvrđivanje činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, direktor donosi odluku (pisano upozorenje ili otkaz ugovora o radu).
- (3) Odluka direktora iz stava (2) ovog člana mora sadržavati detaljan opis prijestupa radnika.
- (4) Radnik na odluku direktora iz stava (2) ovog člana ima pravo da uputi žalbu upravnom/školskom odboru.
- (5) Prilikom odlučivanja o žalbi iz stava (4) ovog člana upravni/školski odbor može donijeti sljedeće odluke:
 - a) odbaciti žalbu kada nije podnesena u propisanom roku ili podnesena od strane neovlaštene osobe;
 - b) odbiti žalbu kao neosnovanu i potvrditi odluku direktora;
 - c) uvažiti žalbu i poništiti odluku direktora i vratiti na ponovni postupak, ako se utvrdi da vođenim postupkom nije pravilno utvrđeno činjenično stanje;
 - d) uvažiti žalbu i preinačiti odluku direktora, ako se utvrdi da postupak o utvrđivanju povrede radne dužnosti nije pravilno vođen ili nije bez razumne sumnje utvrđena odgovornost radnika, odnosno ako je nastupila zastara ili je radniku prestao radni odnos u ustanovi.
- (6) Upravni/školski odbor je dužan u roku od tri dana od dana vođenja rasprave dostaviti radniku i direktoru svoju odluku.
- (7) Odluka iz stava (2) ovog člana postaje konačna:
 - a) kada protekne rok žalbe, a žalba nije podnesena,
 - b) danom dostavljanja odluke upravnog/školskog odbora radniku koji je podnio žalbu.
- (8) Odluka upravnog/školskog odbora je konačna.
- (9) Radnik ima pravo da osporava odluku direktora iz stava (2) ovog člana, odnosno odluku upravnog/školskog odbora iz stava (5) ovog člana putem nadležnog suda.

Član 120.

(Suspendacija radnika)

- (1) Radnik protiv kojeg je pokrenut krivični postupak za krivično djelo počinjeno u vršenju službene dužnosti, istražni postupak ili određen pritvor zbog krivičnog djela, odnosno koji izdržava kaznu zatvora do tri mjeseci zatvora, udaljit će se sa posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.
- (2) Radnik će biti udaljen sa posla:
 - a) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;
 - b) ako je radnik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;
 - c) ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguće izvršenje krivičnog djela
 - d) zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima škole, učenika i radnika.
- (3) Rješenje o udaljenju sa posla donosi direktor škole.
- (4) Protiv rješenja o udaljenju sa posla radnik može podnijeti žalbu školskom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja o udaljenju sa posla.
- (5) Podnošenje žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.
- (6) Školski odbor je obavezan odlučiti po žalbi najkasnije u roku od pet dana od prijema žalbe.

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

Član 121.

(Trajanje suspenzije)

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

Član 122.

(Plaća za vrijeme suspenzije)

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

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

XI - NAKNADA ŠTETE

Član 123.

(Odgovornost za nastalu štetu)

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

Član 124.

(Utvrdjivanje visine štete)

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

Član 125.

(Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete)

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili ako bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visina štete može se utvrditi u paušalnom iznosu, čiju visinu utvrđuje direktor škole.

Član 126.

(Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadila škola, dužan je školi naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.
- (2) Ako radnik odbije da naknadi štetu utvrđenu rješenjem od strane komisije iz prethodnog člana postupak za naknadu štete pokreće se pred nadležnim sudom.

Član 127.

(Naknada štete pruzrokovana radniku)

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, škola je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava,
- (2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. Ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa,
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 128.

(Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) sporazumom zaključenim između Škole i radnika, na dan utvrđen sporazumom,
- c) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d) kada se na osnovu evidencije utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, 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,
- k) kad je izrečena disciplinska mjera zbog teže povrede radne dužnosti,
- l) kad izgubi pravo na dalji odgojno obrazovni rad u školi, a ne bude raspoređen na odgovarajuće radno mjesto, po isteku šest mjeseci od dana udaljenja iz nastave,
- m) kad se sazna da je u vrijeme prijema u radni odnos postojala zapreka za prijem u radni odnos, danom saznanja za tu smetnju,
- n) kad pripravnik ne položi stručni ispit u roku od 12 mjeseci, istekom posljednjeg dana,
- o) ako ne zadovolji na probnom radu, ako je on ugovoren i preciziran ugovorom o radu,
- p) nastavniku kojem je prestalo pravo da radi u nastavi, ako odbije da obavlja poslove, odnosno radne zadatke koji mu se ponude, a koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi,
- q) ako je radnik proglašen tehnološkim viškom,
- r) ako kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost, a ne postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju,
- s) u drugim slučajevima predviđenim i utvrđenim podzakonskim aktima koji se odnose na djelatnost osnovnog obrazovanja, a koje donosi Ministar.

Član 129.

(Ostanak radnika do kraja polugodišta/nastavne godine)

- (1) Kada nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju, napuni 65 godina života ili 40 godina radnog staža, odnosno 65 godina života i minimalno 15 godina staža osiguranja, ima pravo da

ostane na poslovima koje je do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja nastavne godine.

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

(3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo korištenja godišnjeg odmora i nakon isteka nastavne godine, ukoliko to pravo nije iskoristio do kraja nastavne godine.

(4) Izuzetno iz stava (1) ovog člana, nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, defektolog i logoped kada napuni 65 godina života ili 40 godina radnog staža, odnosno 65 godina života i minimalno 15 godina staža osiguranja, uz saglasnost ministra i Sindikata, ima pravo da ostane na poslovima koje je do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa i zbog deficitarnosti kadra još jednu nastavnu godinu.

Član 130.

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

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

Član 131.

(Otkaz ugovora o radu)

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

Član 132.

(Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu (težih povreda utvrđenih u članu 121. ovog Pravilnika), a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Škole da nastavi radni odnos.
- (2) Ugovor o radu u slučaju iz prethodnog stava može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Član 133.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

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

Član 134.

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

U slučajevima iz člana 144. i 145. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 135.

(Otkazni rokovi)

- (1) U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.
- (2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, ima pravo na otkazni rok, zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:
 - a) do 5 godina penzijskog staža1 mjesec;
 - b) od 5 do 10 godina penzijskog staža.....2 mjeseca;
 - c) od 10 do 20 godina penzijskog staža.....4 mjeseca;
 - d) preko 20 godina penzijskog staža.....6 mjeseci.
- (3) Direktor, kao predstavnik škole, može samo uz prethodnu saglasnost sindikata, otkazati ugovor o radu radniku za kojeg je nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijenila da kod njega postoji promijenjena radna sposobnost (invalid I ili II kategorije).
- (4) Na pisanu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u školi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Pravilnikom.
- (5) Odluku o prestanku radnog odnosa radnika, nadležni organ ustanove donijet će najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.
- (6) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno školi/poslodavcu.

Član 136.

(Prava zatečenih radnika)

- (1) Radnici koji rade sa srednjom ili višom spremom na mjestu sekretara škole, a za to radno mjesto je pedagoškim standardima i normativima te Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta predviđen VII stepen, a sa 16.06.2017. godine imaju više od 20 godina radnog staža, ostaju na svojim poslovima i radnim zadacima, nisu dužni sticati viši stepen stručne spreme od one koju posjeduju ukoliko je s tim saglasan direktor i Sindikat.
- (2) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom i srednjom stručnom spremom, koji su 16.06.2017. godine zatečeni na poslovima nastavnika u radnopravnom statusu na neodređeno vrijeme, mogu nastaviti rad na tim poslovima.
- (3) Radnici koji su stekli VI stepen stručne spreme po predbolonjskom sistemu studiranja mogu konkurisati za prijem u škole i biti primljeni na te poslove, uz obavezu da se doškoluju u roku od tri godine od dana donošenja programa doškolovanja.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 137.

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

- (1) Škola je dužna da omogući radniku da se upozna sa ovim Pravilnikom u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu radnika na rad.
- (2) Škola je dužna da odluke, rješenja i druge akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika, dostavi radniku u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, škola je dužna razmotriti mišljenje Sindikata.
- (4) Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice, ukoliko mu nedostaje najviše 10 godina do ostvarenja uslova za penziju.

- (5) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem direktora, u drugom stepenu odlučuje Školski odbor.
- (6) Rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava Školskom odboru iznosi 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno pravo radnika, odnosno od dana saznanja za povredu prava.
- (7) Školski odbor je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva:
- Postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
 - Udovoljiti zahtjevu radnika
 - Odbiti zahtjev radnika.
- (8) U slučaju da Školski odbor odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Član 138.

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

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

XIV - RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 139.

(Mišljenje i rad sindikata)

- (1) Poslodavac svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat.
- (2) Sindikalnim povjerenicima u smislu ovoga pravilnika se smatraju sindikalni povjerenik škole i članovi sindikalnog odbora, predsjednik i članovi Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata, predsjednik, članovi Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog odgoja i obrazovanja.
- (3) Mišljenje i prijedlog sindikata poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika sindikata.
- (4) Žalbe radnika- člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog ili prisustva ovlaštenog predstavnika sindikata.
- (5) Prilikom razmatranja prigovora podnesenih na rješenja, odluke i akte iz člana 142. stav 2. ovog Pravilnika, škola je dužna razmotriti mišljenje sindikata škole.
- (6) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika najkasnije u roku od 7 dana od dana podnošenja zahtjeva za prijem.
- (7) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika sindikata najkasnije u roku od 15 dana.
- (8) Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku sindikata pristup radnim mjestima radnika, omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, radi sagledavanja uslova rada i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Član 140.

(Prava i obaveze predstavnika sindikata)

- (1) Poslodavac je dužan da za rad Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH-Kantonalni odbor Kantona Sarajevo osigura bez naknade:
- a) prostoriju za rad Sindikata i održavanje sastanaka,
 - b) opremu za rad (fax, telefon, kopir aparat, papir),
 - c) nesmetanu distribuciju informativnog materijala Sindikata i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama.
 - d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste prilikom obračuna plata i doznačavanje članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave člana Sindikata;

- e) sindikalnom povjereniku u ustanovi priznaje se 4 radna sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca;
- f) sindikalnom povjereniku u ustanovi i članu sindikalnog odbora u ustanovi, poslodavac će, uz naknadu plate, omogućiti plaćeno odsustvo s rada 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti;
- g) članu Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata, članu Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH, poslodavac će uz naknadu plate, omogućiti plaćeno odsustvo ukupno 20 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
- h) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se pola radnog vremena, odnosno pola nastavne norme ukoliko je nastavnik, za obavljanja funkcije na teret poslodavca;
- i) ako je predsjednik Kantonalnog odbora, koji svoju funkciju obavlja volonterski, na teret poslodavca omogućit će mu se plaćeno odsustvo s posla uz naknadu plate 30 dana u toku jedne kalendarske godine, isključivo za sindikalne aktivnosti;
- j) predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji svoju funkciju obavlja profesionalno, u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora ima pravo na platu za puno radno vrijeme, naknadu plate i doprinose u skladu sa Zakonom i isplaćuje se iz budžeta Kantona putem Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo;
- k) za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu, predsjedniku Kantonalnog odbora Sindikata pripada plata u visini plate koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu.
- (2) Kantonalni odbor, odnosno predsjednik Kantonalnog odbora izabrat će jednu od ponuđenih mogućnosti iz alineja h) ili j) ovog člana.
- (3) Članovi Sindikata u ustanovi imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, na način da se ne remeti rad škole.
- (4) Dužnost Sindikata je da obavijesti poslodavca o izboru ili imenovanju predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika u ustanovi i drugih sindikalnih predstavnika.
- (5) Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
- (6) Sindikalni povjerenik u ustanovi za vrijeme trajanja mandata, odnosno 6 mjeseci nakon isteka mandata, ne može se bez saglasnosti Kantonalnog odbora sindikata odrediti kao višak radnika, premjestiti na nepovoljnije radno mjesto, sniziti osnovna plaća u okviru istih uslova rada i pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak protiv njega.
- (7) Sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo i obavezu:
- a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uslova rada;
 - b) biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika,
 - c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu,
 - d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi;
 - e) biti prisutan tokom inspekcijskog nadzora koji se odnose na djelokrug djelovanja sindikata
 - f) staviti primjedbu na nalaz i mišljenje inspektora rada i zaštite na radu;
 - g) kontrolisati prijavu na osiguranje i uplatu doprinosa;
 - h) najmanje jednom mjesečno na temeljit i neometan uvid u isplatu plaća, sa pravom na uvid u uplatu doprinosa i poreza za svakog radnika;
 - i) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu.
- (8) Dužnost je sindikalnog povjerenika u ustanovi da čuva tajnost svih podataka do kojih je došao.

XV - MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 141.

(Postupak rješavanja spora)

- (1) U slučaju da je sa radnikom koji je tražio zaštitu svojih prava postignut dogovor o mirnom rješavanju spora, postupak mirnog rješavanja pokreće se prije ostvarivanja prava radnika putem suda.

- (2) U slučaju spora iz predhodnog stava formira se tročlano arbitražno vijeće u koje po jednog člana arbitražnog vijeća imenuje radnik i poslodavac, u roku od 24 sata i odmah se dogovaraju o izboru trećeg člana.
- (3) Arbitražno vijeće donosi poslovnik o radu.
- (4) U postupku arbitraže ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju i drugi dokazi te saslušavaju stranke.
- (5) Rad arbitražnog vijeća je javan.
- (6) Odluka Arbitražnog vijeća je konačna i obavezujuća.
- (7) Protiv odluke Arbitražnog vijeća žalba nije dopuštena.
- (8) Ukoliko se postupak iz stava (1) ovog člana ne okonča u razumnom roku, najkasnije 3 dana od dana imenovanja svih članova, osim ako se ugovorne strane ne dogovore drugačije ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 142. ovog Pravilnika koji teku od dana okončanja postupka mirenja.
- (9) Za rad Arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentaciono-tehničke uslove.
- (10) Troškovi za rad Arbitražnog vijeća padaju na teret poslodavca.

XVI - ŠTRAJK

Član 142. (Štrajk radnika)

- (1) Sindikat ima pravo pozvati radnike na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (2) Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog obrazovanja u Kantonu Sarajevo.
- (3) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku.
- (4) Štrajk se mora najaviti poslodavcu prema utvrđenim odredbama Zakona o štrajku, te navesti razlozi za štrajk, mjesto i vrijeme početka štrajka.
- (5) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.
- (6) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.
- (7) Radniku koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom, nakon nadoknade nastavnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plaće i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.
- (8) Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka, Sindikat i poslodavac sporazumno utvrđuju minimum radnih obaveza u svim procesima rada ustanove, i to:

- a) direktor i pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, radi svoje redovne poslove u predviđenom radnom vremenu;
- b) sekretar i ostali saradnici rade samo hitne i neophodne poslove sa strankama;
- c) dnevni čuvar za sigurnost, radnik za servisno-tehničku podršku i jedan radnik na održavanju higijene rade redovne poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka dok ostalo tehničko osoblje ne radi;
- d) radnici na održavanju čistoće (minimalno dva radnika i domar) rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
- e) nastavnici i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju.

U okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka, radnici su dužni boraviti u ustanovi u vremenu od 09:00 do 13:00, a sindikalni odbor (štrajkački odbor) u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 08:00 do 15:00 sati;

U toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku usklađenih sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

(9) Kantonalni odbor Sindikata donosi Odluku o prekidu, odnosno završetku štrajka na prijedlog štrajkačkog odbora.

Član 143.
(Štrajk upozorenja)

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

XVII - OVLAŠTENJA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI

Član 144.
(Ovlaštenja, obaveze i odgovornosti)

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

Član 145.
(Pomoć u radu direktora)

Direktoru škole u rukovođenju u području osnovne djelatnosti pomaže pedagog, u rukovođenju nastavnog procesa pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, ukoliko postoji, u području radno-pravnih odnosa sekretar škole, te finansijsko-računovodstvene oblasti samostalni referent za plan ili analizu i operator u trezorskoj jedinici.

Član 146.
(Zabrana takmičenja radnika sa školom)

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

XVIII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 147.
(Primjena pravnih propisa)

(1) Na odredbe koje nisu regulisane ovim Pravilnikom, primjenjivat će se pozitivni propisi Zakona o radu, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, Zakona o upravnom postupku, Kolektivni ugovor i drugi važeći pravni akti, kao i interni propisi škole.

(2) Prilikom primjene propisa iz stava (1) ovog člana, u slučaju kolizije odredaba, primjenjivat će se odredbe koje su povoljnije za radnika u skladu sa ugovorom radnika i zakonom o radu.

Član 148.
(Prestanak važenja Pravilnika)

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi prethodni Pravilnik o radu, broj 01-1063-1/25 od 23.05.2025. godine.

Član 149.

(Izmjene i dopune Pravilnika)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

Član 150.

(Stupanje na snagu)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči škole.

Uz saglasnost predstavnika Sindikata JU OŠ »Mirsad Prnjavorac« Vogošća kao predstavnika radnika.

Papić Fatmir
Papić Fatmir



Predsjednik Školskog odbora

Mirza Duraković
Mirza Duraković

Broj: 01-1074-2/26

Datum: 24.06.2026. godine