Број: 1882-2-а/2025.

Датум: 28.08.2025.

***П Р А В И Л Н И К***

***О раду ЈУ Основне школе „Вук Караџић“ Бијељина***

На основу члана 3. а у вези са чланом 264. став (1) тачка 3) Закона о раду (''Службени гласник Републике Српске'', бр. 1/16, 66/1891/21 - Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 205. Закона о основном васпитању и образовању (Службени гласник Републике Српске'', бр.81/22), члана 98. Статута Школе, Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе („Службени гласник Републике Српске“, број: 82/22) и прибављеног мишљења Синдикалне организације школе, Школски одбор Јавне установе Основне школе „Вук Караџић“ Бијељина на сједници одржаној 27.08.2025. године доноси:

**П Р А В И Л Н И К**

**О раду ЈУ Основне школе „Вук Караџић“ Бијељина**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

(1) Овим Правилником се уређује начин и поступак закључивања уговора о раду између радника и послодавца, ЈУ Основне школе „Вук Караџић“ Бијељина (у даљем тексту: Школа), радно вријеме, одмори, одсуства, плате и накнаде по основу рада, заштита права из радног односа, рјешaвање спорова између радника и школе, учешће радника и синдиката у заштити права радника, престанак уговора о раду и друга права и обавезе које настају по основу радног односа.

Члан 2.

 (1) Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања, науке и културе Републике Српске, овим Правилником и уговором о раду ближе се уређују права, обавезе и одговорности радника и послодавца која проистичу из рада и по основу рада и међусобни односи радника и послодавца.

Члан 3.

(1) Закључивањем уговора о раду између Школе и радника заснива се радни однос.

(2) Права и обавезе из радног односа настају с даном кад радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код послодавца.

Члан 4.

(1) Радником, у смислу овог Правилника, сматра се лице које је запослено на основу уговора о раду.

Члан 5.

(1) Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката.

**II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСA**

1. **Услови за заснивање радног односа**

Члан 6.

(1) Радни однос у школи може да заснује свако лице које испуњава опште услове утврђене Законом о раду и посебне услове утврђене Законом о основном васпитању и образовању, Статутом школе и Правилником о систематизацији радних мјеста у школи.

Члан 7.

(1) Правилником о систематизацији радних мјеста у школи утврђује се врста и степен стручне спреме одређене врсте занимања, знања и способности, радно искуство, пробни рад и други посебни услови у складу са законом потребни за вршење послова радног мјеста.

1. **Начин заснивања радног односа**

Члан 8.

(1) Директор школе доноси одлуку о слободним радним мјестима и расписује конкурс за попуну упражњених радних мјеста у школи.

(2) Прије расписивања конкурса за упражњено радно мјесто директор школе информише актив о слободним радним мјестима и тражи сагласност од актива директора за расписивање конкурса.

(3) Директор школе расписује јавни конкурс за упражњено радно мјесто наставника, стручног сарадника, секретара и рачуновође обавезно посредством Завода за запошљавање.

(4) Директор именује комисију за пријем радника која је дужна у року од осам дана од дана затварања конкурса да сачини листу кандидата који испуњавају услове конкурса.

(5) Директор је дужан да прими у радни однос првог кандидата са листе за избор кандидата. Уколико кандидат који је први на листи не прихвати понуђено радно мјесто, прима се у радни однос сљедећи кандидат са листе.

 (6) У случају да пријављени кандидат није задовољан одлуком директора, може поднијети приговор Школском одбору у року од осам дана од дана пријема обавјештења.

(7) Одлука Школског одбора је коначна и против ње није дозвољена жалба, али се може покренути судски поступак пред надлежним судом.

(8) Ако се на конкурс не пријави наставник који испуњава услове из члана 114. став 1. тачка 1) Закона о основном васпитању и образовању и уколико не постоји могућност ангажовања наставника запосленог у школи или на подручју актива директора са непуном нормом, директор школе може, на одређено вријеме, примити лице без потребних услова у погледу нивоа и врсте образовања, односно неверификованог наставника, а најдуже за једно полугодиште.

(9) Вјероучитељи се примају у радни однос на основу Закона о основном васпитању и образовању и уз претходно прибављњену сагласност надлежне цркве или вјерске заједнице.

(10) У случајевима изненадног одуства наставника, стручних сарадника, секретара и рачуновође због болести и другог оправданог одсуства, када обављање послова не трпи одгађање, директор школе може, без расписивања јавног конкурса, закључити уговор о раду на одређено вријеме са лицем који има радно искуство и који испуњава услове прописане Законом о основном васпитању и образовању и подзаконским прописима којима се дефинише врста и степен стручне спреме наставника и стручних сарадника, најдуже до 60 дана, уколико у тој школи нема наставника са непуном нормом часова, а који испуњава прописане услове.

 (11) Осталe радникe примa директор школе у радни однос без конкурса.

Члан 9.

(1) Директор је дужан да у року од 8 дана од дана истека рока за подношење пријава кандидата, донесе одлуку о избору са листе кандидата који испуњавају услове конкурса.

Члан 10.

(1) Школски одбор доноси одлуку и расписује конкурс за избор директора три мјесеца прије истека мандата директора и то посредством Завода за запошљавање Републике Српске.

(2) Школски одбор прегледа документацију и разматра пријаве кандидата који испуњавају услове конкурса те министру досатвља списак кандидата кој ииспуњавају услове конкурса за документацијом.

(3) Школски одбор је дужан да писмено обавијести министра и о одбаченим/одбијеним пријавама кадидата те да образложи разлоге за одбацивање/одбијање истих.

1. **Закључивање уговора о раду**

Члан 11.

(1) Директор школе и радник закључују уговор о раду и сматра се закљученим када га својеручно потпишу директор школе и радник.

(2) Уговор о раду може се закључити:

 - на неодређено вријеме са пуним и непуним радним временом,

 - на одређено вријеме са пуним и непуним радним временом,

 - на неодређено и одређено вријеме уз пробни рад,

 - са приправником.

Члан 12.

(1) Уговор о раду, по правилу се закључује на неодређено вријеме, а под условима прдвиђеним чланом 13. овог Правилника може се закључити и на одрђено вријеме.

(2) Уговор о раду закључује се прије ступања радника на рад.

Члан 13.

1. Директор расписује јавни конкурс за упражњено радно мјесто наставника, стручног сарадника, секретара и рачуновође обавезно посредством Завода за запошљавање РС.
2. Конкурс за упражњено радно мјесто расписује се на одређено или неодређено вријеме,
3. Приликом расписивања конкурса потребно је навести да се прими прирпавник или лице са радним искуством,
4. У случају да се расписује конкурс за лице са радним искуством, потребно је навести да право учешћана конкурсу имају и лица из члана 104. став 6. Закона о основном васпитању и образовању,
5. Приликом расписивања конкурса потребно је навести да право учешћа имају и лица која су по прописима важећим до ступања на снагу овог закона услова у погледу степена и врсте стручне спреме,
6. Конкурс за упражњено радно мјесто на неодређено вријеме расписује се у случају када постоји потреба за ангажовањем радника на најмање пола радног времена,
7. Конкурс за пријем радника на одређено вријеме може се расписати и за мање од ¼ радног врермена
8. Раднику запосленом на одређено вријеме и неверификованом наставнику радни однос на одређео вријеме не може се прерасти у радни однос на одређено вријеме

Члан 14.

(1) У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.

(2) Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

(3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца:

 1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,

 2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и

 3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(5) Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама Закона о раду или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме.

(6) Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

Члан 15.

(1) Уговор о раду закључује се у писаној форми.

(2) Уговор о раду обавезно садржи податке о сљедећем:

1) називу и сједишту послодавца,

2) имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,

3) датуму ступања радника на рад,

4) радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,

5) плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,

6) дужини годишњег одмора,

7) трајању уговора и разлогу за закључивање из члана 39. став 1 Закона о раду, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,

8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и

9) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.

(3) Уговор о раду може да садржи и друге податке које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

(4) Умјесто података из става 2. т. 5), 6), 8) и 9) овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих закона и општег акта којима су та питања уређена у вријеме закључења уговора о раду.

(5) Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе која нису уређена Законом о раду и општим актом.

(6) На права и обавезе које нису утврђенe уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

(7) Послодавац је дужан да примјерак овјереног уговора о раду уручи раднику прије ступања радника на рад.

(8) Министар надлежан за послове рада правилником прописује обрасце уговора о раду.

1. **Распоређивање радника**

Члан 16.

(1) Прије расписивања конкурса за попуну упражњеног радног мјеста за наставнике из члана 125. став 1. закона, са пуном или непуном радном нормом у редовној настави за одређени наставни предмет прописаном правилником из члана 130. став 4. закона директор је дужан распоредити:

1) наставника који је остао без норме или има непуну норму часова за одређени наставни предмет,

2) наставника школе са подручја актива директора за чијим радом је дјелимично или потпуно престала потреба у другој школи,

(2) Прије расписивања конкурса за попуну упражњеног радног мјеста за стручног сарадника, школског библиотекара, секретара и рачуновођу са пуном или непуном радном нормом прописаном правилником из члана 130. став 4. закона, директор је дужан распоредити стручног сарадника, школског библиотекара, секретара и рачуновођу са подручја актива директора за чијим радом је дјелимично или потпуно престала потреба у другој школи, с тим да се допуна не може обављати на мање од пола радног времена.

(3) Распоређивање радника из става 1. овог члана врши се за раднике који имају закључен уговор о раду на неодређено вријеме са школом.

(4) Распоређивање радника из става 1. тачка 2) и става 2. овог члана врши се за раднике којима је умањена норма на коју су закључили уговор о раду приликом заснивања радног односа, а који су са тим сагласни.

(5) Уколико и након распоређивања радника из ст. 1. и 2. овог члана радно мјесто не буде попуњено, предсједници актива директора основних школа размјењују информације о расположивом потребном кадру ради њиховог распоређивања.

(6) Уколико и након распоређивања радника из става 5. овог члана радно мјесто не буде попуњено, предсједници актива директора основних и средњих школа са подручја на којем се школе налазе размјењују информације о расположивом потребном кадру ради њиховог распоређивања.

(7) Уколико не постоји могућност трајног распоређивања, радник из става 1. тачка 2) и става 2. и ст. 4, 5. и 6. овог члана распоређује се за једну школску годину, о чему школе закључују споразум о упућивању радника на рад у другу школу, у складу са законом којим се уређују радни односи.

(8) Радник из става 7. овог члана по истеку времена на које је распоређен задржава статус лица без норме или са умањеном нормом и распоређује се у складу са процедурама прописаним овим чланом.

Члан 17.

(1) На захтјев радника школе, а с циљем омогућавања радницима лакшег обављања радних обавеза и рационализације трошкова превоза, школе се могу споразумјети о трајном премјештају радника који имају закључене уговоре о раду на неодређено вријеме са школом, а раде на истим радним мјестима.

(2) У случају из става 1. овог члана, трајни премјештај се може извршити уз сагласност у писаном облику оба радника, оба директора школа и сагласност Министарства.

(3) Захтјев из става 1. овог члана треба да садржи образложење којим се оправдава лакше обављање радних обавеза и документацију којом се оправдава рационализација трошкова превоза.

(4) Радник који у текућој години иде у пензију не може се споразумно премјестити у другу школу.

1. **Пробни рад**

Члан 18.

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.

(2) Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Послодавац је дужан да сваком раднику са којим је закључио уговор о пробном раду, за вријеме трајања тог рада, обезбиједи стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања.

(4) Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.

(5) Оцјена пробног рада врши се на начин и по поступку утврђеним општим актом, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.

(6) Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, са послодавцем закључује уговор о раду.

(7) Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

(8) У случају да уговор о пробном раду прије истека рока откаже послодавац, одлуку о отказу је дужан да писмено образложи и уручи раднику.

(9) Уговор о пробном раду, поред података из члана 14. став 2. овог правилника, садржи податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу са општим актом.

(10) Радник за вријеме трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

(11) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

1. **Рад приправника**

Члан 19.

(1) Директор школе може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(4) Приправнички стаж траје годину дана.

(5) Након истека приправничког стажа приправник може приступити полагању стручног испита.

(6) Приправнику који у року од десет мјесеци по истеку приправничког стажа не положи стручни испит, престаје радни однос.

(7) Током приправничког стажа наставници, стручни сарадници, секретари и рачуновође оспособљавају се уз помоћ ментора за самостални рад, савладавају програм приправничког стажа и припремају се за полагање стручног испита.

**III РАДНО ВРИЈЕМЕ**

Члан 20.

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

(2) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само у једној школи.

Члан 21.

(1) Директор може са радником закључити уговор о раду са непуним радним временом.

(2) Радник може закључити уговор о раду са непуним радним временом у више школа и да на тај начин остварује пуно радно вријеме.

(3) За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном у уговору о раду.

1. **Прековремени рад**

Члан 22.

(1) У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на писмени захтјев или налог послодавца, ради дуже од пуног радног времена из члана 19. став 1. овог правилника.

Члан 23.

(1) Прековремени рад из члана 22. овог правилника не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.

(2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.

(3) За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.

Члан 24.

(1) Прековремени рад је забрањен:

1) радницима млађим од 18 година живота,

2) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота и

3) самохраном родитељу или усвојиоцу дјетета млађег од шест година живота.

(2) Изузетно, радницима из става 1. т. 2) и 3), на њихов писмени захтјев, послодавац може одобрити да раде прековремено.

1. **Прерасподјела радног времена**

Члан 25.

(1) Ако природа и потреба посла захтијева, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу године сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично.

(2) Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа седмично, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова седмично.

(3) Дуже радно вријеме из једног дијела године у смислу става 2. овог члана не сматра се прековременим радом.

1. **Ноћни рад**

Члан 26.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.

(2) За раднике млађе од 18 година ноћним радом сматра се рад између 19.00 часова и 06.00 часова наредног дана.

(3) Радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад.

(4) Изузетно, радници млађи од 18 година могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада.

1. **Допунски рад**

Члан 27.

(1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са другим послодавцем за рад до половине пуног радног времена под условом да се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из члана 167. Закона о раду.

(2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

(3) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

**IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

Члан 28.

 (1) Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или посљедња два сата радног времена радника.

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор школе.

(3) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

(4) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајњу од 12 часова непрекидно.

(5) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, према унапријед одређеном распореду, а уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, директор је дужан да накнадно, у договору са радником, одреди када ће радник искористити дан одмора.

1. **Годишњи одмор**

Члан 29.

(1) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа и другим основима у складу са колективним уговором.

Члан 30.

Радник има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада и

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада у смислу члана 79. став 2. Закона о раду.

Члан 31.

(1) Годишњи одмор увећава се:

1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година за два дана,

2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу хендикепираног дјетета за три дана,

3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду за два дана.

(2) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради и вријеме привремене неспособности за рад.

(3) Раднице које раде на пословима наставе и које за вријеме школског распуста користе породиљско одсуство, годишњи одмор за текућу календарску годину користе по закључивању породиљског одсуства.

(4) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

Члан 32.

(1) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

(2) Директор је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најдаље до краја јуна наредне календарске године.

Члан 33.

(1) Радници који раде на пословима у настави користе годишњи одмор за вријеме школских распуста.

(2) Уколико наставник није у могућности да због оправданих разлога (боловање, плаћено одсуство, породиљско одсуство и др.) користи годишњи одмор у току школских распуста, школа је дужна да раднику омогући коришћење годишњег одмора, када наведени разлози престану, у трајању зависно од услова из члана 28-31. овог Правилника.

Члан 34.

(1) Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

(2) Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора у складу са Законом о раду и колективним уговором.

1. **Плаћено одсуство**

Члан 35.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима: 1) приликом склапања брака – пет радних дана,

2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана,

3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана,

4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана,

5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана,

6) приликом рођења дјетета – три радна дана,

7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана,

8) добровољног давања крви – два радна дана за свако давање крви,

9) пресељења у други стан – два радна дана,

10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана,

11) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом,

12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курсева и семинара,

13) за полагање стручног испита – један радни дан,

14) у осталим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором у предшколским установама.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, у оправданим случајевима послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, а не дуже од 15 радних дана.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) Члaнoм уже пoрoдицe, у смислу oвoг члaнa, смaтрajу сe брaчни и вaнбрaчни супружници, њихoвa дjeцa (брaчнa, вaнбрaчнa и усвojeнa), пaстoрчaд, дjeцa узeтa пoд стaрaтeљствo и другa дjeцa бeз рoдитeљa узeтa нa издржaвaњe, мajкa, oтaц, oчух, мaћeхa, усвojилaц, a дjeд и бaбa пo мajци и пo oцу, брaћa и сeстрe, aкo живe у зajeдничкoм домаћинству.

1. **Неплаћено одсуство**

Члан 36.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

1) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,

2) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца,

3) посјете члану породице који живи у иностранству,

4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,

5) његе тешко обољелог члана породице и

6) у другим оправданим случајевима.

(2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

**V ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

1. **Заштита на раду**

Члан 37.

(1) Послодавац је дужан да обезбиједи услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима уз области заштите на раду.

(2) Трошкове мјера заштите на раду сноси послодовац.

(3) Послодавац је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва - колективно осигурање од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

(4) Начин и поступак остваривања адекватних услова рада и заштите на раду уређују се правилником о раду, правилницима које доносе надлежна министарства и Законом о заштити на раду.

Члан 38.

(1) Директор је дужан да омогући раднику да се, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укљућујући и права и обавезе које произилазе из Колективног уговора и овог Правилника.

Члан 39.

(1) Директор је дужан да све запослене раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско и инвалидско осигурање у складу са законом, као и да их колективно осигура код осигуравајућег друштва – колективно осигурање од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

 **2. Посебна заштита малољетних лица**

Члан 40.

(1) Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

(2) Послови из става (1) овог члана утврђују се колективним уговором у складу са законом.

(3) Пуно радно вријеме радника млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова седмично, нити дужем од осам часова дневно.

(4) Послодавац је дужан да раднике млађе од 18 година најмање једном у току календарске године, о свом трошку, упути код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

1. **Посебна заштита жена и материнства**

Члан 41.

(1) Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породиљско одсуство.

Члан 42.

(1) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета.

(2) Ако послодавац није у могућности да жени обезбиједи распоред на други посао у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са општим актом.

(3) Накнада из става 2. овог члана не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала да ради на свом радном мјесту.

(4) Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

Члан 43.

(1) За вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета жена има право на породиљско одсуство у трајању од годину дана непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете у трајању од 18 мјесеци непрекидно.

(2) На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може почети са коришћењем породиљског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

(3) Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство из става 1. овог члана, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави да користи запослени отац дјетета.

(4) Жена - мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања за свако рођено дијете у односу на услове за стицање права на пензију уређене Законом о пензијско-инвалидском осигурању.

Члан 44.

(1) Жена може, на сопствени захтјев, уз сагласност послодавца, почети да ради и прије истека породиљског одсуства из члана 107. став 1. Закона о раду, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

(2) Ако жена почне да ради прије истека времена породиљског одсуства из члана 107. став 1. Закона о раду, има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

(3) Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породиљског одсуства, жена има право на породиљско одсуство онолико времена колико је према оцјени овлашћеног доктора медицине потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

Члан 45.

(1) Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује (издржавање казне затвора, тежа болест, дошколовавање, специјализација и едукација, припрема за запошљавање и др.), право на одсуство у трајању из члана 107. став Закона о раду има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка старатељства без обзира на узраст дјетета.

(2) Право из става 1. овог члана отац дјетета има и када мајка није у радном односу.

Члан 46.

(1) Након истека породиљског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.

(2) Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу бринути о дјетету, право на рад са половином радног времена у трајању из става 1. овог члана има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Члан 47.

(1) За вријеме коришћења породиљског одсуства жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почињања породиљског одсуства.

(2) Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

(3) Ако жена није остварила плату за свих посљедњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду.

(4) Одредбе ст. 1. и 2. овог члана сходно се примјењују и на друга лица која, у складу са овим правилником, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с посла због његе и старања о дјетету.

(5) Накнада плате из става 1. овог члана остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске.

 **Посебна заштита болесних и инвалидних лица**

Члан 48.

(1) Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

(2) Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.

(3) Остала права радника регулисана су Законом о раду и Посебним колективним уговором.

**VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ**

1. **Плате**

Члан 49.

(1)Плата запослених састоји се од основне плате, увећања плате и накнада прописаних Законом о платана запослених у области просвјете и културе.

(2) Плата из става 1. овог члана предстваља плату прије опорезивања порезом на доходак.

(3) Бруто плата је плата увећана за доприносе.

(4) У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржан је порез.

Члан 50.

(1) Под увећањем плате у смислу члана 48. овог правилника сматра се увећање по основу:

1) година стажа осигурања,

2) рада ноћу,

3) рада токо републичких празника и других дана када се по закону нe ради,

4) отежаних услова рада,

5) рада у комбинованим одјељењима.

(2) Запослени имају право на накнаду плате у пуном износу, изузев увећања из става 1. т. 2), 3), 4) и 5) овог члана, за вријеме: коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести.

Члан 51.

(1) Право на плату остварује се даном ступања на рад.

(2) Право на плату престаје даном престанка радног односа.

Члан 52.

(1)Запослени имају право на плату из члана 49. овог правилника.

(2) Начин обрачуна и исплата плата јединствени су за запослене, а зависе од радног мјеста, платне групе и платне подгрупе.

(3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец у складу са терминским мјесечним планом потрошње буџета Републике Српске.

(4) Средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету.

Члан 53.

(1) Oсновна плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријеме, према радном мјесту и одговарајућој платној групи и платној подгрупи.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи и платној подгрупи.

(3) Увећање основне плате за сваку навршену годину стажа осигурања износи:

1) до навршених 25 година 0,3%,

2) након навршених 25 година, свака наредна година 0,5%

(4) Накнаде за топли оброк и регрес урачунате су у износ основне плате из става 2. овог члана и не могу се посебно исказивати.

(5) Основна плата обрачуната у складу са овим чланом за пуно радно вријеме за редован рад не може бити нижа од утврђене најниже плате у Републици Српској.

(6) Цијена рада је израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плате.

(7) Влада Републике Српске у току израде буџета сваке године са представницима репрезентативног гранског синдиката води преговоре о цијени рада за наредну годину.

(8) Акт о цијени рада потписују предсједник Владе и предсједник репрезентативног гранског синдиката. Акт се објављује у „Службеном гласнику Републике Српске“.

(9) Раднику који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је провео на раду.

(10) Основна плата приправника износи 80% плате радног мјеста на које је распоређен.

(11) Радник који нема прописану стручну спрему (неверификовани радник), а привремено обавља послове због недостатка кадра са прописаном спремом, прима плату 30% мању од верификованог радника истог степена стручне спреме.

1. **Накнаде плате**

Члан 54.

(1) Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима предвиђеним законом о раду, посебним колективним уговором и уговором о раду.

Члан 55.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100%, осим у законом утврђеним случајевима и у случајевима утврђеним у члану 34. овог правилника.

(2) У случају замјене радника који је одсутан са посла дуже од три дана радник који га замјењује има право на накнаду.

(3) Радник има право на накнаду плате за вријеме спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Члан 56.

(1) Посебним колективним уговором ближе се уређују случајеви и услови за остваривање права на накнаду плате, висину накнаде, начин исплате и друга питања у вези са остваривањем права радника на накнаду плате.

**VII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

Члан 57.

(1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, овим правилником и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

(2) За повреду радних обавеза радник је одговоран директору школе, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета школи или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

1. **Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника**

Члан 58.

(1) Повреду обавеза из уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе или кршењем етичког кодекса.

(2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.

(3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.

(4) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

1. **Врсте повреде радних обавеза**

Члан 59.

(1) Повреде радних обавеза могу бити:

1) теже повреде радних обавеза, које су прописане Законом о раду и законима дјелатности и

2) лакше повреде радних обавеза, које су утврђене овим правилником, правилником о дисциплинској одговорности и дисциплинском поступку и посебним колективним уговором.

(2) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(3) Теже повреде радних обавеза су:

1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду и рјешењем о 40-часовној радној седмици,

2) одбијање радника да оде на комисијски љекарски преглед,

3)крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима школе, као и наношење штете трећим лицима, коју је школа дужна да надокнади,

4) злоупотреба положаја са материјалним или другим посљедицама за школу,

5) насилно понашање према ученицима, радницима и трећим лицима,

6) долазак на посао у алкохолисаном стању или под утицајем опојних средстава, те коришћење алкохолних пића или опојних средстава током радног времена,

7) неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години,

8) организовање инструктивне наставе и курсева за ученике школе у којој ради,

9) испитивање и оцјењивање ученика супротно овом закону и подзаконским прописима,

10) организовање ученика у политичке сврхе,

11) изазивање националне или вјерске нетрпељивости,

12) непримјерено понашање према ученицима, омаловажавање и вријеђање ученика, родитеља ученика или радних колега,

13) организовање или учествовање у продаји књига или друге робе ученицима,

14) наплаћивање тестова ученицима,

15) онемогућавање контроле и стручно-педагошког надзора просвјетним савјетницима и инспекцијским органима,

16) уношење оружја у школу,

17) узнемиравање или злостављање ученика и

18) одавање пословне или службене тајне.

(4) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

(5) Лакше повреде радних обавеза су:

1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена,

2) некоректан однос према странкама и колегама и

3) друга понашања која штетете угледу установа и институција, а која ће се утврдити општим актима послодавца,

4) несавјесно извршавање радних обавеза утврђених уговором о раду и рјешењем о 40-часовној радној седмици,

5) организовање активности које нису прописане ГПР шлоле,

6) злоупотреба кориштења плаћеног одсуства,

7) ширење дезинформације о раду школе,

8) довођење колега и странака у заблуду изношењем нетачних и неповјерљивих информација,

9) примање поклона, који за посљедицу има нарушавање интегритета појединаца и установе у цјелини,

10) недемократски избор ученика и родитеља у савјетодавне органе школе,

11) несавјесно вођење записника са састанка стручних органа школе,

12) неблаговремено упознавање родитеља и ученика са законским и подзаконским прописима у вези са безбједним боравком у школском окружењу

(6) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од сљедећих мјера:

1) писмено упозорење,

2) новчана казна,

3) престанак радног односа.

(7) Мјера из става 6. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

(8) На одлуку директора о изреченој мјери из става 5. овог члана, незадовољни радник може изјавити приговор школском одбору.

(9) Одлука школског одбора је коначна, а радник незадовољан одлуком може покренути поступак у складу са законом којим се уређују радни односи.

(10) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија.

Члан 60.

(1) Уколико радник школе дође у алкохолисаном стању или постоји сумња да је у школу дошао под утицајем опојних средства, директор школе дужан је да одмах о томе

обавијести надлежну организациону јединицу Министарства унутрашњих послова и упути радника на љекарски преглед.

(2) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе из става 3. овог члана или радњи која угрожава имовину веће вриједности, директор школе га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду.

(3) Директор школе удаљава са рада радника у случају да учини неку од сљедећих тежих радних обавеза:

1) ако је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности,

2) ако утврди да је дошао на радно мјесто под утицајем алкохола или опојних средстава,

3) ако се насилнички понаша према ученицима, радницима школе и осталим лицима и

4) ако је против радника покренут кривични поступак за дјела учињена против достојанства личности, морала, службене дужности, полног интегритета, злостављања дјетета, полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем.

(4) У случајевима из става 2. овог члана удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, а у том року директор је дужан да одлучи о одговорности радника.

(5) Ако директор не поступи у складу са ставом 3. овог члана, наставника, стручног сарадника или другог радника удаљава министар, у року од осам дана од дана достављања обавјештења, при чему се разматра и кажњава и поступак директора.

(6) За повреду радних обавеза из члана 58. став 3. овог правилника директор може изрећи мјеру:

1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника, за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању од једног до три мјесеца,

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду под условом да радник у наредном року од шест мјесеци не учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине и

3) престанак радног односа.

(7) За повреду радних обавеза из члана 58. став 5. овог правилника раднику се може изрећи мјера:

1) писмено упозорење и

2) новчана казна у висини 10% основне плате радника, за мјесец у коме је новчана казна изречена.

 **3 . Дисциплински поступак**

Члан 61.

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководилац који има сазнање о учињеној повреди радне обавезе.

(2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и иста мора бити образложена и поткрепљена доказима.

Члан 62.

(1) Дисциплински поступак покреће се захтјевом који треба да садржи:

име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, занимање и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о учињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

Члан 63.

(1) Дисциплински поступак против радника који је учинио повреду радне обавезе покреће непосредни руководилац или лице које он овласти.

(2) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радне обавезе и дужности спроводи дисциплинска комисија.

(3) Дисциплинску комисију чини три члана, од којих један мора бити из реда Синдиката којем радник припада.

(4) Чланове дисциплинске комисије именује Школски одбор из реда запослених, осим представника Синдиката којег именује надлежни орган Синдиката.

(5) У изузетним случајевима, када радник није члан синдиката, све чланове дисциплинске комисије именује школски одбор из реда запослених.

(6) Изузетно, у случају када Синдикална организација одбије да именује свог предтавника у дисциплинску комисуију, све чланове дисциплинске комисије именује Школски одбор из реда запослених.

(7) Дисциплинску комисију именује директор школе у року од 60 дана од дана учињене повреде.

Члан 64.

(1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од три мјесеца од дана сазнања, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.

(2) Прије покретања дисциплинског поступка против радника, директор је обавезан да га саслуша уз присуство предсједника синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти.

(3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка, заједно са комплетним предметом и свим прилозима, обавезно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији.

(4) Дисциплинска комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(5) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

(6) Против захтјева радник може уложити приговор Школском одбору у року од осам дана од дана његовог пријема.

Члан 65.

(1) По пријему захтјева, предсједник дисциплинске комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.

(2) Позив мора бити уручен осам дана прије одржавања расправе.

(3) Расправом руководи предсједник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима дисциплинске комисије.

(4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.

(5) О току расправе води се записник.

Члан 66.

(1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже директору да обустави поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка.

(2) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, предлаже директору да радника ослободи одговорности.

(3) Ако дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе, предлаже директору да изрекне једну од сљедећих дисциплинских мјера:

1) писмено упозорење,

2) новчану казну, у висини до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери и

3) престанак радног односа.

(4) Дисциплинска комисија може предложити директору да раднику за тежу повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, у смислу става 3. т. 2. и 3. овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрекне једну од сљедећих мјера:

1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке дисциплинске комисије о изреченој мјери и

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

(5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, у смислу члана 58. став (2) овог правилника, на приједлог дисциплинске комисије директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из става (3) тачка 1) или 2) овог правилника, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 67.

(1) На првостепену одлуку, радник против којег се водио дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети жалбу другостепеном органу, односно Школском одбору у року од 15 дана од пријема одлуке.

(2) Жалба одлаже извршење одлуке, а Одлука Школског одбора је коначна.

Члан 68.

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застарјева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застарјева протеком шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

(3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од два мјесеца од дана доношења коначне одлуке којом је мјера изречена.

Члан 69.

(1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче директор или лице које он овласти.

(2) При изрицању дисциплинске мјере, радник против којег се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада.

 **4. Накнада материјалне штете**

Члан 70.

(1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету, дужан је да је надокнади.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује директор или лице које он овласти.

(3) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.

(4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

(5) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

(6) Уколико је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтијевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

(7) У раду комисије учествује и представник синдиката којем радник припада.

(8) Радник који на раду и у вези са радом причини материјалну штету послодавцу може се ослободити плаћања накнаде за штету ако би тиме била угрожена егзистенција радника и његове породице и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором или правилником о раду.

Члан 71.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 72.

(1) Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

(2) Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

1. **Удаљење радника са рада**

Члан 73.

(1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

(2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

(3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

(4) Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 74.

По истеку удаљење из члана 73. став (2) овог правилника послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. Закона о раду.

Члан 75.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу члана 72. овог правилника, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(2) Накнаду плате за вријеме привременог удаљења са рада, у смислу члана 72. овог правилника, исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

Члан 76.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 73. овог правилника, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 75. став (2) овог правилник и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор,

2) ако раднику не престане радни однос због учињене теже повреде радне дужности, на терет послодавца.

**VIII ПРАВА РАДНИКА**

Члан 77.

(1) О правима и обавезама радника из радног односа, у складу са законом, колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду, одлучује директор.

Члан 78.

(1) Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(2) У случају захтјева радника, директор или орган управљања су обавезни дати писмени одговор у року 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

(3) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.

(4) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(5) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(6) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.

(7) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката или савјета радника ако код послодавца није успостављен синдикат.

Члан 79.

(1) Радник који је незадовољан одлуком директора може поднијети приговор Школском одбору у року од 15 дана од дана пријема одлуке.

(2) Радник незадовољан одлуком директора, односно Школског одбора може поднијети тужбу надлежном суду за заштиту права.

(3) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда радник и директор радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом.

Члан 80.

(1) У циљу рјешавања питања изнесених у захтјеву из члана 70. став (1) овог правилника радник и послодавац спорно питање могу изнијети пред арбитражну комисију.

(2) Арбитражну комисију чине три члана, од којих једног одређује послодавац, једног синдикат којем радник припада, а једног члана одређују споразумно.

(3) Чланови арбитражне комисије морају бити лица која имају потребна стручна знања за рјешавање спорног питања.

(4) Арбитражна комисија коначну одлуку доноси у року од 30 дана од дана почетка поступка.

Члан 81.

(1) Арбитражна комисија разматра спорно питање и о њему одлучује на сједници.

(2) Арбитражна комисија одлучује у оквиру предмета спора у складу са законом и овим колективним уговором и правно релевантним чињеницама за рјешавање спорног питања.

(3) Ако је потребно, арбитражна комисија може одредити и вјештачење у циљу доношења законите и праведне одлуке.

(4) Трошкове вјештачења сноси она страна која изгуби спор.

Члан 82.

(1) Арбитражна комисија доноси одлуке већином гласова.

(2) Одлука арбитражне комисије мора бити образложена.

(3) Одлука арбитражне комисије је коначна и против ње није допуштена жалба, нити се може тражити судска заштита.

Члан 83.

(1) Сва остала права из радног односа радник остварује у складу са законом, колективним уговором и другим важећим прописима.

**IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

1. **Разлози за престанак радног односа**

Члан 84.

(1)Радни однос престаје:

1) истеком рока на који је заснован,

2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,

3) споразумом између радника и послодавца,

4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,

5) одлуком надлежног суда,

6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,

7) смрћу радника и

8) у другим случајевима утврђеним законом о раду.

Члан 85.

(1) Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, даном достављања формалног обавјештења о губитку радне способности послодавцу од стране надлежног органа;

2) ако је радник осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере;

3) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. **Споразумни престанак радног односа**

Члан 86.

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и радника.

(2) Споразумом из става 1. овог члана могу се уговорити права и обавезе радника и послодавца до престанка и након престанка радног односа.

(3) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

1. **Отказ уговора од стране радника**

Члан 87.

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.

(2) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(3) У случају да радник отказује уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца које произилазе из овог закона, других прописа, општих аката и уговора о раду, отказ се послодавцу може доставити најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(4) Отказ уговора о раду по основу из става 3. овог члана радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из овог закона, других прописа, општих аката и уговора о раду.

 **4. Отказ уговора од стране послодавца**

 **4.1.Разлози за отказ уговора о раду**

Члан 88.

(1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом;

3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао;

4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 170. став 1. т. 1) - 4) закона о раду,

5) ако се не врати на рад код послодавца у року од пет дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 94. закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 93. закона о раду.

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:

1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;

2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити;

3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;

4) ода пословне или службене тајне;

5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;

6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;

7) неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;

8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг и

10) ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад у смислу члана 120. закона о раду;

3) ако злоупотријеби право на одсуство због привремене спријечености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;

6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности;

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

(4) Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. т. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

(5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

 **4.2.Поступак у случају отказа уговора о раду од стране послодавца**

Члан 89.

(1) Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, у случају из члана 88. ст. 2. и 3. овог правилника, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења.

(2) У обавјештењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на обавјештење.

(3) Неизјашњавање уредно обавијештеног радника о околностима које му се стављају на терет у року из става 1. овог члана није сметња за даље вођење поступка.

Члан 90.

(1) Послодавац може раднику из члана 88. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао.

Члан 91.

(1) Радник уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из члана 89. став 1. овог правилника.

(2) Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 92.

(1) Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. закона о раду, не може да се сматра:

1) привремена спријеченост за рад усљед болести, несреће на раду или професионалног обољења,

2) коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради његе дјетета и одсуства са рада ради посебне његе дјетета,

3) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника,

4) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом и

5) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 179. став 1. т. 1), 3) и 4) закона о раду за вријеме трудноће, породиљског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради његе дјетета.

Члан 93.

(1) Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. закона о раду послодавац може дати раднику у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

(2) Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) закона о раду послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

Члан 94.

(1) Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одредбе о правном лијеку.

(2) Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду, у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној табли сматра се да је достављање извршено.

(4) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим законом или самим рјешењем није одређен други рок.

Члан 95.

(1) Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

(2) У случају отказа уговора о раду раднику код кога је радно вријеме прераспоређено у смислу члана 70. закона о раду, послодавац је дужан раднику исплатити накнаду и обезбиједити друга права по основу прековременог рада.

(3) Исплату обавеза из става 1. овог члана послодавац је дужан да изврши до дана престанка радног односа.

Члан 96.

У случају спора пред надлежним органом, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 97.

У току трајања судског спора о отказу уговора о раду, надлежни суд може, на захтјев радника, ако оцијени да се очито ради о незаконитом отказу уговора о раду, или ако се ради о отказу уговора о раду представнику радника супротно члану 191. закона о раду, одлучити да се радник привремено врати на посао, до окончања спора, осим у случајевима отказа уговора о раду у складу са чланом 179. став 1. тачка 2) и став 2. т. 2), 3), 4), 5), 6) и 9) Закона о раду.

Члан 98.

Ако надлежни суд утврди да је отказ уговора о раду, који је послодавац дао раднику незаконит или без правног основа, наложиће послодавцу да радника врати на рад и распореди на послове које је обављао прије отказа уговора о раду или на друге послове који одговарају стручним и радним способностима радника, као и да му исплати накнаду на име изгубљене плате и других примања на које радник има право према општем акту и уговору о раду.

Члан 99.

(1) Ако откаже уговор о раду раднику у случају из члана 179. став 1. тачка 3) закона о раду, послодавац не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

(2) Ако прије истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос.

 **5.Отказ уговора о раду изабраном представнику радника**

Члан 100.

Отказ уговора о раду изабраном представнику радника регулисан је Законом о раду.

 **6.Отказни рок**

Члан 101.

(1) У случају престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, oсим у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. Закона о раду отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

1) од двије до десет година радног стажа ............. 30 дана,

2) од десет до двадесет година радног стажа ....... 45 дана,

3) од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана и

4) преко тридесет година радног стажа ................ 90 дана.

(2) Наставнику који изводи наставу не може се одобрити споразумни прекид радног односа 30 дана прије завршетка наставног процеса.

 **7.Отпремнина**

Члан 102.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у посљедња три мјесеца, прије престанка уговора о раду, са бројем година рада радника код послодавца:

1) за рад од двије до десет година .................................0,35,

2) за рад преко десет, закључно до двадесет година .. 0,40,

3) за рад од преко двадесет до тридесет година ......... 0,45,

4) за рад преко тридесет година ................................... 0,50.

(3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама и овим колективним уговором.

(4) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

 **8.Остваривање права на штрајк**

Члан 103.

(1) Послодавац и Синдикат дужни су предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих мјера до штрајка дође, организује се и води у складу са Законом о штрајку.

(2) Прије доношења коначне одлуке о ступању у штрајк, послодавац и Синдикат се обавезују да арбитражом покушају да ријеше настали спор.

 **9.Мировање права из радног односа**

Члан 104.

(1) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

(2) Радни однос мируј и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга предстваништва, за вријеме док такав рад траје.

(3) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере у трајању до шест мјесеци.

Члан 105.

(1) Јавном функцијом у смислу члана 103. став 1. сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од грађана или на коју је именован или постављен од надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за њу остварује плату.

Члан 106.

(1) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале по основу члана 103. правилника дужан је да се у року од пет дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

(2) Мировање права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

(3) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања радника из става 1. овог члана не може вратити на ранији посао или на други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпрмнину у складу са чланом 94. закона о раду.

**X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 107.

(1) Ако у току примјене овог Правилника дође до измјене Закона о раду, Колективног уговора или другог закона, до усаглашавања овог Правилника примјењиваће се важећи закон.

Члан 108.

(1) Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Члан 109.

(1) Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број :699-3-в/20 од 20.05.2020. године.

 Предсједник Школског одбора

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 /Снежана Андрић/