

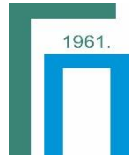


РЕПУБЛИКА СРПСКА

ЈУ Гимназија Прњавор, Прњавор

Раде Врањешевић бр.1, тел: 051/655-328, e-mail: ss26@skolers.org

ЈИБ: 4401228850003, Организациони код: 08150026



ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈУ ГИМНАЗИЈА ПРЊАВОР

мај, 2023.

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: Службени гласник Републике Српске“ бр. 01/16, 66/18, 91/21-Одлука Уставног суда Републике Српске и 119/21)), члана 128. став 1) тачка 1. Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Српске“ број 41/18,35/20,92/20), члана 25. став 1) тачка 1. Статута ЈУ Гимназија Прњавор број 1017/21и члана 6. став 2) тачка 1. Пословника о раду Школског одбора ЈУ Гимназија Прњавор број 450/20 на основу мишљења синдиката и уз учешће Наставничког вијећа, Школски одбор на сједници одржаној дана 10.05.2023 .године донио је:

П РА В И Л Н И К О РА Д У

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, ближе се уређује пријем радника у радни однос, закључивање и примјена уговора о раду, распоређивање радника, радно вријеме, одмори и одсуства, заштита радника, плате и накнаде, одговорност за повреду обавеза из уговора о раду и материјална одговорност, престанак радног односа, репрезентативност синдиката, информисање радника, заштита права радника, те друга права везана за радни однос радника у Јавној установи Гимназија Прњавор (у даљем тексту: Школа).

Члан 2.

(1) Пријем наставника, стручних сарадника, секретара и рачуновође у радни однос у Школи, односно критеријуми, начин бодовања кандидата и процедура пријема радника, дефинисани су Правилником о поступку за пријем у радни однос у средњој школи и начину бодовања критеријума за пријем, који доноси министар просвјете и културе Републике Српске.
(2) Закључивањем уговора о раду између Школе и радника заснива се радни однос.
(3) Права и обавезе из радног односа настају са даном када радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код послодавца.

Члан 3.

Радник, у смислу овог Правилника јесте физичко лице које ради код послодавца и има права и обавезе из радног односа по основу уговора о раду и које је пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса (у даљем тексту: Јединствени систем).

Члан 4.

Послодавцем, у смислу овог Правилника, сматра се Школа.

Члан 5.

Уговором о раду, у смислу овог Правилника, сматра се уговор који се закључује између радника и Школе на основу којег се заснива радни однос.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Одлука о потреби заснивања радног односа

Члан 6.

(1) Када се у Школи укаже потреба за заснивањем радног односа са новим радником, директор доноси одлуку о потреби заснивања радног односа под условима из овог Правилника.

(2) Радни однос са новим радником, ако се не ради о наставнику, стручном сараднику, секретару и рачуновођи, директор може засновати без оглашавања.

Члан 7.

(1) Ако је упражњено радно мјесто наставника и сарадника, директор расписује јавни конкурс, обавезно посредством Завода за запошљавање Републике Српске.

(2) Конкурс за попуњу упражњеног радног мјеста објављује се у дневним новинама.

(3) Директор школе дужан је да прије расписивања конкурса за попуњавање упражњеног радног мјеста са пуном или непуну седмичном нормом на то радно мјесто распореди 1) наставника или стручног сарадника који је остао без норме или има непуну норму часова за одређени наставни предмет у школи,

2) наставника или стручног сарадника са подручја актива директора за чијим радом је дјелимично или потпуно престала потреба у другој школи, уколико не изискује додатне трошкове превоза.

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

(5) Распоређивање радника из става 3. тачка 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.

(6) Уколико и након распоређивања радника из става 3. тачка 1) овог члана радно мјесто не буде попуњено, актив директора средњих школа размјењује информације о расположивим потребним наставницима ради њиховог распоређивања.

(7) Уколико и након распоређивања радника из става 5. овог члана радно мјесто не буде попуњено, предсједници актива средњих школа размјењују информације о расположивим потребним наставницима са директорима основних школа са подручја јединице локалне самоуправе на којој се средња школа налази, ради њиховог распоређивања.

(8) Уколико не постоји могућност трајног распоређивања, радник из става 3. тачка 2) и ст. 5, 6. и 7. овог члана, распоређује се на једну школску годину, о чему школе закључују споразум о упућивању радника на рад у другу школу, у складу са законом којим се дефинишу радни односи.

(9) Радник из става 8. 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.

(10) Наставника, односно стручног сарадника прима директор школе, на приједлог Комисије за избор.

(11) Комисију за избор именује директор школе.

(12) Комисија за избор дужна је у складу са Правилником о поступку за пријем у радни однос у средњој школи и начину бодовања критеријума за пријем, у року од осам дана од дана закључења конкурса, сачинити и предложити директору листу кандидата који испуњавају услове конкурса.

(13) Директор је дужан примити у радни однос првог кандидата са листе.

(14) Уколико кандидат из става 13. овог члана не прихвати понуђено радно мјесто, Комисија за избор предлаже директору да донесе одлуку о пријему у радни однос сљедећег кандидата са листе.

(15) Кандидат који је незадовољан одлуком о избору има право да поднесе приговор Школском одбору у року од осам дана од дана пријема обавјештења.

(16) Одлука Школског одбора је коначна.

Члан 8.

(1) Ако се на конкурс не пријави наставник који испуњава услове стручне спреме утврђене законом и правилником којим се уређује врста стручне спреме наставника и стручног сарадника и уколико не постоји могућност ангажовања стручног лица запосленог у школи или на подручју актива директора са непуним нормом, директор може, на одређено вријеме, примити лице без потребних услова у погледу нивоа и врсте образовања – неверификовани наставник, са најмање четири одслушана семестра тог предмета у току студија, а најдуже за једно полугодиште.

(2) Изузетно, у случајевима изненадног одсуства наставника, стручног 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 које има радно искуство и које испуњава услове прописане овим законом и правилником којим се дефинишу профили и звања наставника и стручних сарадника, а најдуже до 60 дана.

(3) У случају из става 2. овог члана, уколико дође до изненадног одсуства наставника, директор распоређује наставника са непуним нормом часова из те школе, уколико је то могуће, а најдуже до 60 дана.

(4) Изузетно, у случају из става 2. овог члана, уколико није могуће ангажовати лице са искуством, школа може ангажовати лице без искуства.

2. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 9.

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

- 1) на неодређено вријеме са пуним и непуним радним временом,
- 2) на одређено вријеме са пуним и непуним радним временом,
- 3) на неодређено и одређено вријеме уз пробни рад,
- 4) са приправником
- 5) уговор о допунском раду.

(2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 10.

(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) Уговор о раду на одређено вријеме може се продужавати једном или више пута 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 овог правилника 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.

3. Форма и садржај уговора о раду

Члан 11.

(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 9. став 1, 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) На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

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

4. Пробни рад

Члан 12.

(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) За праћење пробног рада радника којем је одређен пробни рад именује се Комисија за оцјењивање пробног рада. Комисију именује директор школе, а састоји се од три члана, који имају најмање исти степен стручне спреме као и радник чији се пробни рад оцјењује.

(6) Поступак оцјењивања се састоји од следећих фаза:

- додјељивање радних задатака и одређивања радних циљева,
- праћење рада током трајања периода оцјењивања,

- надгледање рада те указивање на евентуалне недостатке, пропусте, неизвршавање односно немарно или неквалитетно извршавање радних задатака, раднику треба дати јасну повратну информацију о раду током цијелог периода оцјењивања.
- разговора током трајања пробног рада, са сврхом да радник добије информацију о свом раду, те препоруке како побољшати свој учинак, те разматрања циљева у сљедећем периоду.

(7) Елементи за оцјењивање пробног рада су благовременост и квалитет обављања задатих послова, стручност, креативност, одговорност, комуникативност, кооперативност, сарадња с колегама и странкама, савјесност и поштовање радне дисциплине.

(8) Комисија је дужна водити дневник о задатим пословима, те донијети оцјену о извршеним пословима. Најмање једном мјесечно комисија је дужна радника који се оцјењује обавијестити о постигнутим резултатима у извршењу задатака током протеклог периода, те упозорити на евентуалне пропусте у извршавању послова.

Обављање разговора те упознавање радника са квалитетом његовог рада, те с осталим елементима из става 7. овог члана, важно је приликом доношења коначне одлуке о оцјени пробног рада.

(9) Комисија доставља извјештај са оцјеном пробног рада радника директору школе.

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

(11) 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.

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

(13) Уговор о пробном раду, поред података из члана 10. став 2. овог правилника, садржи податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада.

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

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

5. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање

Члан 13.

(1) Школа може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

(2) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу става 1. овог члана.

(3) Директор Школе одређује који радници ће се упућивати на усавршавање и оспособљавање, и под којим условима.

6. Рад приправника

Члан 14.

(1) Послодавац 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) Приправник заснива радни однос на одређено или неодређено вријеме у зависности од потребе за радницима одређене врсте и степена стручне спреме.

(4) приправнички стаж траје:

- 1) шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,
- 2) 12 мјесеци за лица која имају високо образовање.

(5) По истеку 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) Наставник и стручни сарадник који је стекао радно искуство ван школе, у трајању од најмање годину дана у струци, може бити изабран за наставника, односно стручног сарадника ако положи стручни испит.

(8) Лице из става 7. овог члана нема статус приправника, а стручни испит полаже под истим условима предвиђеним за приправника.

Члан 15.

Приправнички стаж се остварује на основу програма приправничког стажа и према плану који утврђује Наставничко вијеће школе за наставнике и стручне сарадника, а за приправнике на осталим радним мјестима директор Школе.

Члан 16.

За вријеме трајања приправничког стажа приправник има сљедећа права и обавезе:

- 1) да води евиденцију о реализацији плана стажираних наставника,
- 2) да се придржава утврђеног програма,
- 3) да поступа по упутствима ментора у спровођењу приправничке обуке,
- 4) да активно учествује у свим дјелатностима Школе,
- 5) да извршава и остале обавезе.

Члан 17.

(1) За вријеме приправничког стажа школа приправнику пружа педагошку, методичку, правну и другу стручну помоћ, а као припрему за полагање стручног испита обезбјеђује:

- 1) ментора за праћење рада,
- 2) стручне консултације са:
 1. ментором,
 2. директором,
 3. стручним сарадницима,
 4. секретаром школе,
 5. по потреби, и са инспектором – просвјетним савјетником Републичког педагошког завода (у даљем тексту: Завод),
- 3) присуство раду стручних органа школе,
- 4) присуство одговарајућим облицима стручног усавршавања,
- 5) упознавање са педагошком документацијом и евиденцијом коју води школа, као и сајавним исправама које школа издаје
- 6) вођење дневника приправничког стажа,
- 7) увид у законске и подзаконске прописе које школа примјењује и
- 8) друге услове за припрему и полагање стручног испита.

(2) Приправнику наставнику, поред услова из става 1. овог члана, школа обезбјеђује:

- 1) присуство на 30 часова наставе коју изводи ментор и
- 2) реализацију најмање 20 наставних часова из свих видова наставе у присуству ментора.

(3) Приправнику стручном сараднику, поред услова из става 1. овог члана, школа обезбјеђује:

- 1) извођење једног емпиријског или теоријског истраживања у функцији унапређивања васпитно-образовног рада и представљање истог наставничком вијећу,
- 2) реализацију најмање пет наставних часова из васпитног рада у одјељењској заједници и

4) вршење опсервације најмање пет наставних часова.

Члан 18.

(1) Рад приправника прати и помаже му у оспособљавању ментор.

(2) Ментор обавља сљедеће послове:

1) сачињава распоред активности по мјесецима и прати реализацију плана приправничког стажа,

2) води евидентни лист о раду приправника и даје стручно мишљење о приправнику

3) подноси извјештај о реализацији програма приправничког стажа наставничком вијећу

4) обавља стручне консултације са приправником

присуствује на најмање 15 часова наставе и једном часу одјељенске заједнице коју изводи

(3) Ментор кроз примјену програма приправничког стажа за наставника и стручног сарадника:

1) користи разноврсне облике и методе рада,

2) пружа подршку приправнику у реализацији наставног плана и програма

3) код приправника развија педагошки приступ ученицима,

4) оспособљава приправника за рад са одјељенском заједницом и за ваннаставне активности,

5) оспособљава приправника да примјењује различита наставна средства и

6) присуствује часовима које реализује приправник

7) реализује најмање 30 наставних часова којима присуствује приправник.

(3) Ментор који прати рад секретара – приправника:

1) води евиденцију о периоду у коме је радио са приправником у савладавању програма унапређивања рада,

2) води евидентни лист и даје стручно мишљење о приправнику

3) сачињава извјештај о приправничком стажу приправника

7. Приправници на радним мјестима наставника и сарадника у настави

Члан 19.

(1) Приправнику у настави ментора одређује директор Школе.

(2) За ментора наставнику и стручном сараднику именује се лице које има исти профил и исти или виши степен стручне спреме или еквивалент као приправник и са најмање пет година радног искуства у васпитно-образовном раду и стечено звање „ментор“ „савјетник“ или „ виши савјетник“

(3) Уколико у школи нема лица са стеченим стручним звањем ментор, савјетник и виши савјетник, за ментора приправнику наставнику или стручном сараднику може се именовати и лице које има исти профил и исти или виши степен стручне спреме или еквивалент као приправник и најмање пет година радног искуства у образовно-васпитном раду.

(4) Уколико у школи у којој приправник обавља приправнички стаж нема лица која испуњава услове из ст. 1. и 2. овог члана, школа је дужна обезбиједити приправнику ментора из друге школе.

(5) Ментор може пратити и надзирати истовремено рад највише два приправника.

(6) За ментора који ће пратити рад приправника секретара, директор школе може именовати лице са листе секретара школе који има положен стручни испит за рад у школи на мјесту секретара или за рад у органима државне управе или правосудни испит и најмање три године искуства на пословима секретара школе.

(7) Приправнику из става 6. овог члана ментор пружа сву непосредну помоћ у обављању послова секретара у трајању од једне године.

(8) Рад ментора урачунава се у његово радно вријеме у оквиру 40-часовне радне недеље.

Члан 20.

По истеку приправничког стажа ментор подноси извјештај о приправничком стажу наставничком вијећу .

8. Полагање стручног испита

Члан 21.

(1) Школа подноси пријаву и сноси трошкове првог полагања приправничког испита, за приправника који је запослен на неодређено вријеме.

(2) Рокови и начин полагања стручног испита утврђени су Правилником о полагању стручног испита у средњој школи.

9. Уговор о стручном оспособљавању

Члан 22.

(1) Школа може да закључи уговор о стручном оспособљавању уз претходну сагласност Министарства просвјете и културе са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Рад по уговору из става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

(4) Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбједи новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању.

(5) Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се платом у смислу овог закона.

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

10. Обављање повремених и привремених послова

Члан 23.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду, послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1) незапосленим лицем;

2) радником који ради непуно радно вријеме - до пуног радног времена;

3) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима;

4) корисником старосне пензије.

(2) Уговор из става 1. овог члана садржи одредбе о послу ради чијег се извршења закључује уговор, роковима за отпочињање и извршење посла, условима и начину његовог извршења, као и висини, року и начину исплате награде за извршени посао.

(3) Поред права на накнаду извршилац посла има право и на здравствено и пензијско осигурање за случај повреде на раду или професионалног обољења.

III – РАСПОРЕЂИВАЊЕ РАДНИКА

Члан 24.

(1) Радник Школе може бити, у интересу и због потребе радног процеса, распоређен на било које радно мјесто у Школи које одговара његовој стручној спреми и занимању, као и знању и способностима, уз пристанак радника.

(2) У случају распоређивања радника на друге послове директор Школе са радником закључује анекс уговора о раду.

IV- РАДНО ВРИЈЕМЕ

1.Пуно радно вријеме

Члан 25.

- (1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично и распоређено је у петодневној радној седмици
- (2) Радно вријеме наставника и стручних сарадника износи 40 часова у оквиру радне недјеље.
- (4) Структуру и распоред обавеза наставника, односно сарадника у оквиру радне недјеље утврђује Школа годишњим програмом рада.
- (5) О присутности радника на раду води се евиденција .
- (6) Распоред радног времена радника треба сачинити најмање за 30 наредних дана и то огласити на начин који је је приступачан свим радницима.
- (7) Ако Школа конкурсом не може да обезбиједи стручно лице за извођење наставе из одређеног предмета, те часове може да распореди између наставника тог предмета до краја школске године, а највише шест часова по наставнику.

2. Непуно радно вријеме

Члан 26.

- (1) Са радником се може закључити уговор о раду са непуним радним временом.
- (2) Радник може закључити уговор о раду са непуним радним временом код више послодаваца и на тај начин остварити пуно радно вријеме.
- (3) За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

3. Распоред радног времена

Члан 27.

- (1) Рад Школе организован је у једној смјени – првој.
- (2) Распоред радног времена ваннаставних радника утврђује директор школе за календарску годину, најмање 30 дана прије истека текуће календарске године
- (3) Распоред радног времена наставног особља усклађен је са распоредом часова и Годишњим програмом рада Школе.

4. Прерасподјела радног времена

Члан 28.

- (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 1. овог члана не сматра се прековременим радом.

5. Прековремени рад

Члан 29.

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 25. став 1. овог правилника .

Члан 30.

- (1) Прековремени рад из члана 29. овог закона 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) Изузетно од става 2. овог члана, колективним уговором се може утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Члан 31.

Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада.

Члан 32.

- (1) Уколико радник по налогу послодавца ради прековремено има право за сваки сат прековременог рада на један сат компензујућег радног времена.
- (2) Вријеме из става 1. овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне дане и сате, које радник треба да искористи најкасније у року од шест мјесеци

Члан 33.

- (1) Прековремени рад је забрањен:
 - 1) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота и
 - 2) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.
- (2) Изузетно, радницама из става 1. т. 1) и 2), на њихов писмени захтјев, послодавац може одобрити да раде прековремено.

6. Ноћни рад

Члан 34.

- (1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.
- (2) Ноћни рад се уводи и одређује одлуком директора Школе.

7. Допунски рад

Члан 35.

- (1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца закључити уговор са још једним 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) Сагласност за рад је обавезна у случају да послодавци обављају исту врсту дјелатности.

V- ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 36.

- (1) Радник који ради са пуним радним временом користи одмор у току радног времена у трајању од 30 минута.

- (2) Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од 15 минута.
- (3) Вријеме одмора из ст. 1. и 2. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 37.

Наставници одмор у току дана користе у вријеме школских одмора између часова непосредног васпитно - образовног рада.

2. Дневни одмор између два узастопна радна дан

Члан 38.

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

3. Седмични одмор

Члан 39.

Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање 8 часова одмора из члана 38. према унапријед одређеном распореду, а уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, накнадно ће бити одређено када ће радник користити дан одмора.

4. Годишњи одмор

Члан 40.

- (1) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора послје шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.
- (2) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.
- (3) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.
- (4) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана који се увећава за 1 дана за сваке четири навршене године радног стажа
- (5) Годишњи одмор увећава се:
 - 1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година – два дана,
 - 2) родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета – три дана,
 - 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду – два дана,

Члан 41.

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 40. став 1. овог правилника.

Члан 42.

(1) У годишњи одмор се не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида.

(2) У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, радник, у споразуму са послодавцем, користи преостали дио годишњег одмора.

Члан 43.

(1) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица рачуна се као пет радних дана.

(2) Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спријеченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

(3) Ако је радник за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 44.

(1) Радник, у правилу, користи годишњи одмор без прекида, али на захтјев радника, а уз сагласност директора, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова.

(2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Радник који није у цијелости искористио годишњи одмор у текућој календарској години због одсутности са рада са накнадом, има право да преостали дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 45.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор, уз обавезу да раднике благовремено, а најкасније до 30. јуна, путем огласне табле обавијести о истом, с тим што радник, осим наставника може тражити коришћење годишњег одмора у смислу члана 44. став 1. овог правилника.

Члан 46.

(1) Наставници користе годишњи одмор за вријеме школског распуста.

(2) Раднице које раде на пословима наставе и које за вријеме школског распуста користе породилско одсуство годишњи одмор за текућу календарску годину користе по закључивању породилског одсуства.

(3) Радници, осим наставника могу користити годишњи одмор у више дијелова, у складу са чланом 44. став 1. овог правилника и на основу рјешења директора Школе.

(4) Радници из става 3. овог члана 2/3 годишњег одмора користе за вријеме љетног распуста, а остатак годишњег одмора по договору да директором школе, најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца, за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

(5) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

5. Плаћено одсуство

Члан 47.

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

- 1) 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 – два 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 са 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

(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) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, ане дуже од 15 радних дана

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

(6) Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

6. Неплаћено одсуство

Члан 48.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство са рада 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, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Школе,
- 3) посјете члану породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјеви у интересу Школе,
- 5) њега 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.

VI– ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 49.

(1) Послодавац је дужан да обезбиједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима и све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

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

(3) Послодавац је дужан да све запослене раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско-инвалидско осигурање и осигурање од незапослености, у складу са законом.

Члан 50.

Посебна заштита малољетника, жена и материнства, болесних и инвалидних лица, регулисана је Законом о раду.

2. Привремена спријеченост за рад

Члан 51.

(1) Радник је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене неспособности за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду надлежног љекара.

(2) У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у домаћинству.

(3) Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Члан 52.

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

VII- ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 53.

(1) За обављени посао, према организацији и систематизацији послова, раднику припада плата у складу са Законом о раду, колективним уговором, Законом о платама за запослене у области просвјете и културе Републике Српске и овим Правилником.

(2) Приликом сваке исплате плате раднику се уручује писмени обрачун.

(3) Појединачне исплате плата нису јавне.

(4) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених колективним уговором, општим актом и времена проведеног на раду

(5) Основна плата увећава се за 0,3% за сваку годину радног стажа уколико другим законом, колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено.

(6) Цијену рада утврђују Влада Републике Српске и Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске у трећем кварталу текуће године за наредну буџетску годину.

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

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

2. Увећање основне плате

Члан 54.

(1) Основна плата увећава се:

- 1) по основу рада ноћу за 35%,
- 2) за рад у дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради за 50 %.

3. Накнада плате

Члан 55.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100 %, осим у законом утврђеним случајевима и у случајевима утврђеним у члану 48. 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 привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

4. Накнада за путне трошкове

Члан 56.

(1) Радник има право на накнаду путних трошкова који настају упућивањем на службено путовање.

(2) На накнаду за службено путовање имају право и лица која нису у радном односу, ако су предходно успоставила уговорни однос са Школом по основу обављања повремених и привремених послова, као и по основу уговора о дјелу и ако су упућена на службено путовање, а у вези обављања послова из тог уговора.

Члан 57.

(1) Под службеним путовањем из члана 56. овог Правилника подразумијева се путовање ван мјеста редовног запослења радника и лица по уговору у земљи и иностранству, ради обављања одређеног службеног посла за Школу.

(2) Налог за службено путовање издаје директор Школе или од њега овлаштено лице.

Члан 58.

(1) Издаци за накнаду трошкова службеног путовања обухватају трошкове за:

- 1) исхрану,
- 2) смјештај и
- 3) накнаду трошкова превоза.

(2) Накнада трошкова за исхрану признаје се раднику у висини дневнице, а трошкови смјештаја и превоза у висини рачуна за те трошкове, на начин прописан овим Правилником.

Члан 59.

(1) Радник има право на дневницу за службено путовање и то:

- 1) пуну дневницу за путовање које траје дуже од 12 часова,
- 2) пола дневнице за путовање које траје од 8 до 12 часова,
- (2) За путовање које траје до 8 часова не исплаћују се издаци за дневницу.

Члан 60.

Износ дневница у земљи и у иностранству исплаћује се у складу са важећом Уредбом о накнадама за службена путовања у земљи и иностранству за запослене у јавном сектору Републике Српске.

Члан 61.

(1) Дневнице за службено путовање у земљи обрачунавају се од сата поласка превозног средства из мјеста поласка до сата доласка превозног средства у мјесто доласка на службено путовање.

(2) У случају кориштења властитог аутомобила вријеме поласка и повратка рачуна се од времена назначеног у налогу и извјештају о службеном путовању.

(3) Дневнице одређене за страну државу у коју се службено путује обрачунавају се од часа преласка границе Босне и Херцеговине, а дневнице одређене за страну државу из које се долази до часа преласка границе у Босну и Херцеговину.

(4) Ако се за службено путовање као превозно средство користи авион, дневница се обрачунава од часа поласка авиона с посљедњег аеродрома до часа повратка на први аеродром у Републици Српској, односно Босни и Херцеговини.

(5) Ако се службено путује у више земаља, дневница се обрачунава за сваку страну државу, посебно ако боравак у тој страни држави траје дуже од 12 часова.

5. Накнада трошкова за смјештај

Члан 62.

(1) Трошкови смјештаја и ноћења на службеном путовању обрачунавају се у висини плаћеног хотелског рачуна, а највише до висине цијене ноћења у хотелу друге категорије (са четири звјездице) у мјесту службеног боравка.

(2) Трошкови смјештаја из става 1. овог члана не обрачунавају се за смјештај ради дневног одмора.

6. Накнада трошкова превоза

Члан 63.

(1) Издаци за превоз учињени на службеном путовању признају се у висини за путничке тарифе за превоз средством оне врсте и разреда који се могу употријевити за службено путовање према путном налогу, а у која спадају и кола за спавање.

(2) Обрачун трошкова врши се на основу приложених карата, а изузетно, када се карте изгубе, по важећој тарифи, без прилагања карата, уз писмено образложење.

Члан 64.

(1) Раднику коме се одобри на службеном путовању кориштење путничког аутомобила у личној својини, признаје се накнада трошкова за кориштење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу послодавца у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

(2) О пређеним километрима подноси се уз путни налог потребан обрачун са потписом подносиоца обрачуна, као и рачун за правдање утрошка горива.

7. Аконтација и обрачун трошкова

Члан 65.

(1) Радник упућен на службено путовање има право, да прије поласка на службени пут, наплати од Школе аконтацију у висини предрачунских-процијењених трошкова који ће настати на службеном путовању.

(2) Аконтација се одобрава путним налогом.

Члан 66.

(1) Издаци за службено путовање признају се на основу обрачуна трошкова који се у року од седам дана, по завршетку путовања, подносе у складу са одредбама овог Правилника, уз писмени извјештај о извршеном службеном путовању, овјерен од стране наредбодавца за службено путовање.

(2) Уз обрачун из става 1. овог члана, који је одштампан на путном налогу, прилажу се документи као доказ о плаћеним рачунима за:

1) смјештај (рачун),

2) превоз (разне карте, километража за властити аутомобил, итд),

(3) За исплату трошкова путовања насталих у иностранству прилаже се и курсна листа националне валуте, а ако се не приложи примјењује се званични курс Централне банке БиХ за тај период.

Члан 68.

(1) Исплатом трошкова путовања правда се примљена аконтација за то путовање.

(2) Уколико се у прописаном року не врати аконтација не може се вршити исплата других аконтација за службена путовања.

8. Остала примања радника

Члан 69.

Послодавац запосленима исплаћује:

1) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла ако је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра у једном правцу а највише до 50 километара у једном правцу, у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају у складу са Упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама образовања и културе РС

2) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне мјесечне нето плате радника остварене у посљедња три мјесеца прије остваривања права на пензију

3) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврху стручног оспособљавања радника и

4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу послодавца у износу од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 70.

(1) Раднику се исплаћује јубиларна награда за тридесет година радног стажа у образовању и култури.

(2) Министарство просвјете и културе исплаћује јубиларну награду у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе РС, у години када навршава те године стажа.

Члан 71.

(1) Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

- 1) смрти радника – у висини три пута по 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе РС,
- 2) смрти члана породице и то брачног и ванбрачног супружника, дјеце (брачне, ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјеце узете под старатељство и дуге дјеце без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, очуха, маћехе, усвојиоца – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе РС
- 3) рођења дјетета – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе РС

Члан 71.

Примања радника из члана 68,69,70. овог Правилника исплаћиваће се из буџета Републике Српске за текућу годину у складу са Законом о извршењу буџета.

Члан 72.

(1) Школа исплаћује плате и накнаде из овог Правилника у складу са термином приспјећа дозначених средстава од стране Министарства просвјете и културе РС.

(2) У Школи се воде евиденције о платама на нивоу Школе и појединачно за сваког радника у електронској форми.

VIII – ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 73.

(1) Радник је одговоран за повреду радних обавеза предвиђених Законом о раду, Законом о средњем образовању и васпитању .

(2) Повреду обавезе из уговора о раду, радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.

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

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

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

2. Теже повреде радних обавеза

Члан 74.

(1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, Правилником о раду и уговором о раду.

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

(3) У складу са ставом 2. овог члана, тежом повредом радних обавеза, због којих Школа може да једнострано раскине уговор о раду са радником, сматрају се:

- 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 кориштење 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,
 - 18) одавање пословне или службене тајнес
 - 19) сексуално узнемиравање или злостављање ученика,
 - 20) непоштовање радног времена,
 - 21) употреба дуванских производа на часу.
 - 22) намјерно онемогућавање или ометање других раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада у школи;
 - 23) ако се не врати на рад код послодавца у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства
 - 24) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;
 - 25) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
 - 26) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг
- (3) Тежом повредом радне обавезе сматра се и непоштовање радне дисциплине и то:
- 1) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад у смислу члана 120. Закона о раду;
 - 2) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
 - 3) 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;
 - 4) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;
 - 5) 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;
 - 6) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
- (4) Уколико радник школе дође у алкохолисаном стању или постоји сумња да је у школу дошао под утицајем опојних дрога, директор школе дужан је да одмах о истом обавијести надлежни центар јавне безбједности и упути радника на љекарски преглед.
- (5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

3. Лакше повреде радних обавеза

Члан 75.

- (1) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне последице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза .
- (2) Лакше повреде радних обавеза су :
 - 1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена
 - 2) некоректан однос према странкама и колегама
 - 3) друга понашања која штете угледу школе

4. Накнада материјалне штете

Члан 76.

- (1) Ако радник намјерно или из крајне 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 школе.
- (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 насразмјерне 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 оправданим случајевима.

Члан 77.

- (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 78.

- (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.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 79.

- (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.

(2) 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 безбиједности, 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.

2. Споразумни престанак радног односа

Члана 80.

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

3. Отказ уговора о раду од стране радника

Члан 81.

- (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 о раду од стране послодавца

4.1 Разлози за отказ уговора о раду

Члан 82.

- (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 дело на раду или у вези са радом;
 - 3) ако услед 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 92. став 1. т. 1)-4) овог правилника.
 - 5) ако се не врати на рад код послодавца у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.
- (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
- (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 злоупотреби 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 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;
 - 6) 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 83.

Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду због теже повреде радне обавезе проведе дисциплински поступак у складу са Правилником о дисциплинском поступку.

Члан 84.

Послодавац може раднику из члана 82. 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 85.

(1) Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 82. овог правилника, не може да се сматра:

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

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега 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 82. став 1. т. 1), 3) и 4). за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

Члан 86.

(1) Отказ уговора о раду из члана 81. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог закона 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 81. став 1. тачка 2) овог правилника послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

Члан 87.

(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 правилником или самим рјешењем, није одређен други рок.

Члан 88.

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

Члан 89.

(1) Ако откаже уговор о раду раднику у случају из члана 82. став 1. тачка 3) овог правилника, 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 90.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у синдикату за вријеме обављања његове функције, и шест мјесеци након њеног престанка, само уз претходну сагласност синдиката.

(2) Ако се синдикат, у року од 8 дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласн са одлуком послодавца.

(3) Ако синдикат ускрати сагласност на отказ уговора о раду то мора писмено образложити, а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката затражити доношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.

(4) Заштиту из става 1. овог члана има предсједник репрезентативног синдиката.

6. Престанак радног односа смрћу радника

Члан 91.

Радни однос престаје смрћу радника, даном смрти или даном сазнања за његову смрт.

7. Измјене садржаја уговора о раду

Члан 92.

(1)) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца,

2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,

3) ако је раднику који је вишак обезбједио остваривање права

4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,

5) у другим случајевима утврђеним уговором о раду.

(2) Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтјева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 93.

(1) Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да раднику у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

(2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

(3) Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

(4) Ако радник прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора у року од 6 мјесеци.

8. Отказни рок

Члан 94.

(1) У случају престанка радног односа, отказом уговора о раду од стране послодавца, осим у случајевима из члана 82. став 1. т. 2) и 5) и ст.2. и 3. овог правилника отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

1) од двије године 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 који не може бити краћи од 30 дана прије завршетка наставног процеса.

9. Отпремнина

Члан 95.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду у случајевима из члана 82. став 1. т. 2) и 5), и ст. 2. и 3. истог члана овог Правилника.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у последња 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 сва три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама и колективним уговором.

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

Члан 96.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу, коју предаје послодавцу приликом ступања на рад.

(2) Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца

Члан 97.

(1) Приликом престанка радног односа радника, послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом, и да му преда радну књижицу, уз потврду.

(2) Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

X – РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА

Члан 98.

(1) Синдикат се сматра репрезентативним

- 1) ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања;
- 2) ако је независан од органа власти и послодаваца;
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220.

Закона о раду

- 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(2) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, уколико је радник члан више синдиката, у обзир се узима само посљедња потписана приступница синдикату.

Члан 99.

Репрезентативним синдикатом сматра се синдикат који испуњава услове из члана 98. става 1. овог правилника и у који је учлањено не мање од 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

XI– ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 100.

Директор је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

XII– ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 101.

О правима и обавезама радника из радног односа одлучује директор Школе.

Члан 102.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбједи остваривање тог права.

(2) Захтјев из става 1. овог члана може се поднијети у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(3) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

(4) Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 103.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење приједлога и тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

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

(5) Тужбу из става 4. овог члана, радник може да поднесе уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.

(6) Покретањем поступка из ст. 3. и 4. овог члана прекидају се рокови застаре.

Члан 104.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Члан 105.

Радник остварује право на штрајк у складу са одредбама важећег Закона о штрајку.

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 106.

На питања везана за радне односе која нису регулисана овим Правилником непосредно ће се примјењивати одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора, Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске и Закона о средњем образовању и васпитању.

Члан 107.

Ако у току примјене овог Правилника дође до измјене Закона о раду, односно колективних уговора, до усклађивања овог Правилника, непосредно ће се примјењивати одребе закона и колективних уговора.

Члан 108.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду ЈУ Гимназија Прњавор број 1295/16.

Члан 109.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној плочи Школе.

Број: 270 /23.

Дана: 10.05.2023. године



Председник Школског одбора

Daniјela Knezević
Данијела Кнежевић, проф.

Овај Правилник је објављен на огласној табли Школе дана 11.05.2023 године, а ступио је на снагу дана 19.5.2023 године.

Секретар Школе

Виткеговић