

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ ГРАЂЕВИНСКА ШКОЛА
БАЊА ЛУКА**

**ПРАВИЛНИК
О РАДУ
ЈУ ГРАЂЕВИНСКЕ ШКОЛЕ БАЊА ЛУКА**

Бања Лука, децембар 2014. године

На основу члана 11. Закона о раду –пречишћени текст (“Службени гласник Републике Српске“, број: 55/07), члана 94. Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Српске“, број: 74/08, 106/09, 104/11 и 33/14), Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске“, број: 40/10), Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе („Службени гласник Републике Српске“, број: 59/14) и члана 19. Статута ЈУ Грађевинска школа Бањалука, уз прибављено мишљење Савјета ученика, Савјета родитеља, радника и Синдикалне организације Школе, Школски одбор, на 7. сједници одржаној дана 23.12.2014. године, донио је

П Р А В И Л Н И К О Р А 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 Грађевинска школа Бањалука (у даљем тексту: Школа).

Члан 2.

- (1) Пријем радника у радни однос у Школи, односно критеријуми, начин бодовања кандидата и процедура пријема радника, дефинисани су важећим Правилником о процедури и критеријумима пријема радника у средњим школама, 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.

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

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 попуну 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 непуним седмичном нормом на то радно мјесто распореди наставника или стручног сарадника за чијим радом је дјелимично или потпуно престала потреба у другој школи, која се налази на подручју за које је основан актив директора средњих школа, уколико је наведено лице са тим сагласно.

(4) Уколико и након пријема наставника часови за одређени наставни предмет не буду у потпуности заступљени, предсједници актива директора основних и средњих школа са подручја на којем се школе налазе размијењују информације о расположивом потребном кадру с циљем њиховог запослења.

(5) Наставника, односно стручног сарадника бира директор школе, на приједлог Комисије за избор.

(6) Комисију за избор именује Школски одбор.

(7) Комисија за избор дужна је у складу са Правилником о критеријима и процедури пријема радника у радни однос у школи, у року од осам дана од дана закључења конкурса, сачинити и предложити директору листу кандидата који испуњавају услове конкурса.

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

(9) Уколико кандидат из става 8. овог члана не прихвати понуђено радно мјесто, Комисија за избор предлаже директору да донесе одлуку о пријему у радни однос сљедећег кандидата са листе.

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

(11) Одлука Школског одбора је коначна.

(12) Уколико се на конкурс не пријави наставник са прописаном стручном спремом, директор може примити на одређено вријеме, до краја наставне године, лице које не испуњава услове у погледу потребне стручне спреме, са најмање четири одслушана семестра тог предмета у току студија и радни однос му не може прерасти на неодређено вријеме.

2. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 8.

(1) Уговор о раду са одабраним лицем, будућим радником, може се закључити у писменој 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.

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

Члан 9.

(1) Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у сљедећим случајевима:

- 1) извршавања посла који траје до шест мјесеци,
- 2) привременог повећања обима посла,
- 3) замјене одсутног радника до годину дана и
- 4) обављање посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла.

(2) Уговор о раду закључен супротно одредби става 2. овог члана, сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

(3) Уговор о раду на одређено вријеме може се продужавати једном или више пута, али највише до двије године од дана закључивања уговора о раду на одређено вријеме.

(4) Прекиди до којих долази при продужењу уговора о раду на одређено вријеме, а који трају до двије седмице, урачунавају се у трајање уговора.

(5) Ако радник након истека рока од двије године, уз изричиту или прећутну сагласност послодавца, настави да ради, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

(6) Ако се радник, након прекида рада због истека рока из уговора о раду, више пута запошљава код истог послодавца на основу уговора о раду на одређено вријеме и на тај начин оствари 24 мјесеца рада у току последње три године, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

3. Форма и садржај уговора о раду

Члан 10.

(1) Уговор о раду закључује се у писменом облику и садржи сљедеће податке:

- 1) назив и сједиште послодавца,
- 2) име, презиме, врста и степен стручне спреме и пребивалиште, односно боравиште радника,
- 3) датум ступања радника на рад,
- 4) радно мјесто на које се радник запошљава и мјесто рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,
- 5) плате, новчане накнаде и друга примања радника по основу рада,
- 6) дужине годишњег одмора,
- 7) трајање уговора, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,
- 8) рокови за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме,
- 9) послови са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје,
- 10) други подаци које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају на основу рада радника.

(2) Умјесто података из става 1. тачке 6) до 10) овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих закона, колективних уговора или овог Правилника, којима су та питања уређена.

(3) Послодавац је дужан да један примјерак уговора о раду достави раднику прије ступања на рад.

4. Пробни рад

Члан 11.

(1) Ради обављања пробног рада, прије заснивања радног односа, са радником се може закључити уговор о пробном раду до три мјесеца.

(2) Уговор о пробном раду може се, изузетно, споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Раднику који не задовољи за вријеме пробног рада престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о пробном раду.

(4) За вријеме пробног рада радник има сва права из радног односа.

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

(6) 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.

(7) Оцјена пробног рада врши се свакодневно, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.

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

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

5. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање

Члан 12.

- (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 13.

- (1) Приправником се сматра лице које је завршило средњу, вишу школу или факултет, које први пут заснива радни однос у том занимању и које треба, према закону, положити стручни испит, а потребно му је предходно радно искуство у његовом занимању или професији.
- (2) Приправник заснива радни однос на одређено или неодређено вријеме у зависности од потребе за радницима одређене врсте и степена стручне спреме.

Члан 14.

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 15.

Програм оспособљавања приправника на радном мјесту наставника и стручног сарадника утврђује министар, а приправника на осталим радним мјестима директор Школе.

Члан 16.

Програм оспособљавања приправника обухвата нарочито:

- 1) послове које ће радник обављати,
- 2) упознавање општих аката и прописа којим је регулисан рад Школе,
- 3) упознавање са евиденцијом и документацијом која се води у Школи ради стицања других знања и способности.

Члан 17.

(1) Приправнички рад у Школи траје најдуже 12 мјесеци и по завршетку приправничког рада, приправник полаже стручни испит, а ако у року од десет мјесеци по истеку приправничког стажа не положи стручни испит, престаје му радни однос.

(2) 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.

(3) Наставник и стручни сарадник из става 2. овог члана нема статус приправника, а стручни испит полаже под истим условима предвиђеним за приправника.

(4) Директор школе доноси рјешење о престанку радног односа наставнику или стручном сараднику који у року предвиђеном у ставу 1. овог члана не положи стручни испит, осим у изузетним случајевима ако је наставник или стручни сарадник био на боловању дужем од мјесец дана.

Члан 18.

(1) Рад приправника ван наставе прати и помаже му у оспособљавању непосредни руководиоца као ментор и директор Школе.

(2) Ако је потребно, приправнику ван наставе, може се именовати за ментора стручно лице изван Школе, које ће самостално пратити рад приправника или у томе помагати руководиоцу.

7. Приправници на радним мјестима наставника и сарадника у настави

Члан 19.

(1) Приправнику у настави ментора одређује директор, а на основу мишљења Наставничког вијећа.

(2) Ментор се именује из реда наставника и сарадника који испуњавају услове за то.

(3) Лице изван Школе може се именовати за ментора у случају да у Школи нема наставника или сарадника који испуњавају потребне услове.

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

(5) Накнада за рад ментора изван Школе утврђује се уговором о обављању повремених и привремених послова.

Члан 20.

(1) Ментор, у току приправничког стажа, нарочито обавља сљедеће послове:

1) сачињава и води план стажирања приправника,

2) усмјерава приправника у току оспособљавања у складу са програмом оспособљавања,

3) врши контролу рада приправника,

- 4) врши оцјену дневника (евидентног листа) приправника, који је приправник обавезан водити,
 - 5) врши распоред приправника на одређене послове у оквиру утврђеног програма.
- (2) Најкасније 30 од дана истека приправничког стажа, ментор сачињава писмени извјештај о раду приправника.

Члан 21.

- (1) Приправник у настави изводи наставу из предмета за који је стручан, као и друге послове утврђене програмом рада, под надзором и уз помоћ ментора.
- (2) Наставници истих или сродних предмета, руководиоци разредног или одјељењског вијећа, као и директор Школе, његов помоћник и остали радници који су стручни, дужни су да приправнику пруже помоћ ради што успјешнијег оспособљавања.

Члан 22.

- (1) За вријеме приправничког стажа приправник у настави води евидентни лист у који уноси извршење планова рада.
- (2) Евидентни лист и план рада приправника прегледа ментор и о њима даје своје мишљење и упутства прије него што буду достављени директору Школе.

Члан 23.

- (1) По истеку приправничког стажа ментор писменим путем извјештава директора Школе о раду приправника.
- (2) Извјештај ментора садржи:
 - 1) вријеме рада приправника с напоменом о одсуствима,
 - 2) опис послова које је приправник обављао, његову ажурност и сл.,
 - 3) оцјену сарадње и односа које је успоставио са колегама и ученицима,
 - 4) остала запажања од значаја за оцјењивање приправника.

8. Полагање стручног испита

Члан 24.

- (1) Школа подноси пријаву и сноси трошкове првог полагања приправничког испита.
- (2) Рокови и начин полагања стручног испита наставника и стручних сарадника утврђени су Правилником о полагању стручног испита наставника и стручних сарадника који доноси министар просвјете и културе.

9. Волонтерски рад

Члан 25.

(1) Школа може приправника примити на обављање приправничког стажа и без закључивања уговора о раду (волонтерски рад), ако су положени стручни испит или радно искуство, према закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад).

(2) Волонтерски рад може трајати онолико времена колико је, према закону, за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.

(3) Трајање волонтерског рада из става 2. овог члана рачуна се у приправнички стаж и у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима. Уговор се закључује у писменој форми и једна копија се подноси надлежном Заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

(4) Волонтером се сматра лице које је завршило средњу, вишу школу или факултет, а које по први пут заснива радни однос у том занимању, које је дужно према закону положити стручни испит и коме је потребно предходно радно искуство у његовом занимању или професији.

(5) Волонтер има право на здравствено осигурање како је то регулисано прописима у погледу незапослених лица, а које обезбјеђује надлежни Завод за запошљавање. Школа плаћа 35% минималне зараде за сваког волонтера Заводу за запошљавање који покрива осигурање волонтера у случају повреде на раду или професионалне болести.

(6) Волонтери имају право на дневни одмор у току рада, као и између два узастопна радна дана.

10. Обављање повремених и привремених послова

Члан 26.

(1) За обављање повремених и привремених послова може се закључити уговор под условом:

1) да не представљају послове за које се закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме, са пуним или непуним радним временом,

2) да не трају дуже од 60 дана у току календарске године.

(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 27.

- (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, само са његовим пристанком.
- (2) У случају распоређивања радника на друге послове директор Школе са радником закључије анекс уговора о раду.

Члан 28.

- (1) Радник Школе може бити, у интересу и због потребе радног процеса, распоређен у другу школу, на радно мјесто које одговара степену стручне спреме одређене врсте занимања, знању и способностима.
- (2) Радник може бити распоређен, у смислу става 1. овог члана, на одређено или на неодређено вријеме, и то на пуно или непуно радно вријеме (допуна радне, односно наставне норме).
- (3) Права из радног односа регулишу се уговором или споразумом између школа.
- (4) Радник друге школе може, у истим случајевима и под истим условима који су утврђени овим чланом, бити распоређен у Школу.

IV- РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 29.

- (1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.
- (2) Пуно радно вријеме износи 40 сати за пет радних дана, ако посебном одлуком директора није другачије утврђено.
- (3) 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 дневна евиденција (шихтарица).
- (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 30.

- (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 31.

- (1) Рад Школе организован је у двије смјене – прва и друга смјена.
- (2) Радно вријеме ваннаставног особља организовано је у двије смјене, прва и друга смјена.
- (3) Радници на одржавању хигијене школског простора и домар раде у двије смјене:
 - прва смјена од 6,00 до 14,00 часова и
 - друга смјена од 12,00 до 20,00 часова.
- (4) Радници у рачуноводственој и правној служби раде у првој смјени од 7,00 до 15,00 часова.
- (5) Радно вријеме директора Школе је од 7,30 до 15,30 часова.
- (6) Радно вријеме педагога и психолога организовано је у двије смјене,
 - прва смјена од 7,00 до 15,00 часова
 - друга смјена од 11,00 до 19,00 часова.
- (7) Радно вријеме библиотекара је од 8,00 до 16,00 часова.
- (8) Распоред радног времена наставног особља усклађен је са распоредом часова и Годишњим програмом рада Школе.

4. Прерасподјела радног времена

Члан 32.

- (1) Радно вријеме у складу са Законом о раду и колективним уговором, може се у току године прерасподијелити, тако да у току једног периода траје дуже, а током другог периода краће од пуног радног времена.
- (2) Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме не може бити дуже од 40 часова просјечно седмично, у цијелој календарској години.
- (3) Дуже радно вријеме из једног периода године, у смислу става 1. овог члана, не сматра се прековременим радом.

5. Прековремени рад

Члан 33.

Радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара и земљотреса, епидемија и других несрећа.

Члан 34.

- (1) Прековремени рад не може трајати више од 10 часова седмично.
- (2) Изузетно, радник може добровољно радити прековремено још највише 10 часова седмично.
- (3) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 150 часова.

Члан 35.

За вријеме прековременог рада раднику се увећава плата у складу са одредбама колективног уговора.

6. Ноћни рад

Члан 36.

- (1) Рад у времену између 22 сата и 6 сати наредног дана сматра се ноћним радом.
- (2) Ноћни рад се уводи и одређује одлуком директора Школе.

7. Допунски рад

Члан 37.

- (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 113. Закона о раду.
- (2) Сагласност за рад је обавезна у случају да послодавци обављају исту врсту дјелатности.

V- ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 38.

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

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

Члан 39.

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

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

Члан 40.

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

3. Седмични одмор

Члан 41.

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, накнадно ће бити одређено када ће радник користити дан одмора.

4. Годишњи одмор

Члан 42.

(1) Радник који има шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор, у трајању од најмање 18 радних дана, а за сваке три навршене године радног стажа годишњи одмор се увећава по један дан.

(2) 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,

(3) Не сматра се прекидом рада одсуствовање за које је радник остварио накнаду плате.

Члан 43.

Радник који нема шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од један дан за сваки навршени мјесец рада.

Члан 44.

- (1) Наставници и сарадници користе годишњи одмор за вријеме школског распуста и тада свим радницима годишњи одмор може трајати до краја љетњег распуста, ако немају радних обавеза.
- (2) Директор и помоћник директора Школе користе годишњи одмор као и наставници.
- (3) 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.
- (4) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.
- (5) Уколико наставници и сарадници користе годишњи одмор ван љетњег распуста, одмор се одређује према чл. 42. и 43. овог Правилника.
- (6) Радници, осим наставника, сарадника, директора и помоћника директора, могу користити годишњи одмор у више дијелова, у складу са законом и на основу рјешења директора Школе.

Члан 45.

Код одређивања трајања годишњег одмора, сматра се да је радно вријеме распоређено на пет радних дана у седмици, тако да се дани седмичног одмора, празници у које се не ради и вријеме привремене неспособности за рад неће рачунати у дане годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство

Члан 46.

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до осам радних 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 приликом сваког давања крви,
 - 9) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
 - 10) пресељења у други стан – два радна дана,
 - 11) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана,
 - 12) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу са образовним програмом,

13) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме док исти трају.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана, не може бити дуже од осам 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 осам радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

(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 радника сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице сматрају се: брат, сестра, дјед, баба и сродници брачног друга до другог степена сродства.

6. Неплаћено одсуство

Члан 47.

(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, 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 није 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 48.

(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 49.

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

2. Привремена спријеченост за рад

Члан 50.

(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 51.

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 52.

(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 за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са одговарајућим коефицијентом који је утврђен према одговарајућој платној групи и платној подгрупи.

(5) Саставни дио основне плате је увећање по основу радног стажа радника које износи 0,5% за сваку навршену годину стажа осигурања.

(6) Цијену рада утврђују потписници колективног уговора у складу са планираним средствима у буџету Републике Српске за текућу 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 53.

(1) Основна плата увећава се:

1) по основу рада ноћу за 35%,

2) по основу прековременог рада за 35% и

3) за рад у дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.

(2) Наставницима који у одјељењу имају дјецу са посебним потребама основна плата увећава се 1% за свако дијете са посебним потребама, сразмјерно броју часова проведених са том дјецом у току седмице, а највише 3%.

(3) Наставнику, педагогу, психологу и социјалном раднику, који стекну стручно звање ментора, савјетника и вишег савјетника на основу оцјењивања и напредовања, основна плата увећава се:

1) за стручно звање ментора 5%,

2) за стручно звање савјетника 7,5% и

3) за стручно звање вишег савјетника 10 %.

(4) Наставницима и стручним сарадницима по основу постигнутих посебних резултата у раду за освојена мјеста и пласман у виши ранг такмичења, награда на фестивалима и дјелатностима, основна плата увећава се правилником који доноси Министарство просвјете и културе Републике Српске.

3. Накнада плате

Члан 54.

(1) Када је Законом о раду, колективним уговором и овим Правилником прописано да радник не ради из оправданих случајева, он има право на накнаду плате за то вријеме.

(2) У складу са ставом 1. овог члана радник има право на накнаду плате у висини основне плате сразмјерно времену проведеном на одмору или прекиду рада за вријеме:

1) годишњег одмора,

2) плаћеног одсуства,

3) школовања и преквалификације на које га је упутила Школа.

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

4. Накнада за путне трошкове

Члан 55.

(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 56.

(1) Под службеним путовањем из члана 55. 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, а које раднику, упућеном на то путовање проузрокује посебне трошкове.

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

Члан 57.

(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 58.

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,
- 3) за путовање које траје до 8 часова не исплаћују се издаци за дневницу.

Члан 59.

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 60.

(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 61.

(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 62.

(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 употријебити 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.

(3) Издаци превоза у локалном саобраћају признају се само на основу приложених карата.

(4) Издаци за такси услуге признају се на основу рачуна.

Члан 63.

(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 до 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. Остали издаци

Члан 64.

(1) Под осталим издацима који могу настати у вези службеног путовања подразумјевају се издаци као што су:

- 1) прибављање путничких исправа,
- 2) вакцинације и љекарски прегледи,
- 3) таксе, телефонски и телефакс трошкови,
- 4) издаци за превоз и пренос поште и
- 5) други пратећи издаци на службеном путовању.

(2) Издаци из става 1. овог члана признају се и обрачунавају на основу рачуна и других докумената.

8. 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, подnose 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, резервације, рачун за спавање, кабине на броду, километража за властити аутомобил, итд),
- 3) остале издатке (рачун за такси, телефонски и телефакс рачуни и други рачуни за трошкове из члана 61. овог Правилника).

(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 67.

(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, односно наплата ће се извршити принудним путем.

9. Остала примања радника

Члан 68.

Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству – у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла, у висини мјесечне цијене превозне карте у јавном саобраћају за превоз преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу,
- 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне плате радника остварене у задња три мјесеца прије остваривања права на пензију,
- 4) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврси стручног оспособљавања радника и
- 5) 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 69.

Раднику се исплаћује:

- 1) јубиларна награда за десет година радног стажа у области образовања и културе у висини најниже плате у Републици и јубиларна награда за двадесет година радног стажа у области образовања и културе у висини двије најниже плате у Републици, из средстава Града Бањалука и
- 2) за тридесет година радног стажа у образовању и култури Министарство просвјете и културе исплаћује јубиларну награду у висини једне просјечне плате радника, у години када навршава те године стажа.

Члан 70.

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

- 1) смрти радника – у висини три просјечне плате у Републици Српској,
- 2) смрти члана уже породице – у висини једне просјечне плате у Републици Српској,
- 3) тешке инвалидности радника стечене на радном мјесту (која је категорисана од стране надлежног органа) – у висини двије просјечне плате у Републици Српској,
- 4) рођења дјетета – у висини једне просјечне плате у Републици Српској,
- 5) елементарних непогода или пожара у стану радника – у висини три просјечне плате у Републици Српској.

(2) Просјечна плата из става 1. овог члана је износ просјечне плате у Републици Српској објављен од стране Републичког завода за статистику за мјесец који предходи догађајима из става 1. овог члана.

Члан 71.

Примања радника по основу Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе и 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.

(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, колективним уговором и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Грађевинске школе Бањалука.

(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) неостваривање циљева и задатака васпитно-образовног рада,

- 2) одбијање радника да извршава своје радне обавезе утврђене уговором о раду и рјешењем о 40-часовној радној недјељи,
 - 3) одбијање наставника и стручног сарадника да изводи наставу у складу са чланом 83. Закона о средњем образовању и васпитању,
 - 4) одбијање наставника, стручног сарадника и осталих радника да оду на комисијски љекарски преглед,
 - 5) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Школе, као и nanoшење штете трећим лицима коју је Школа дужна да надокнади,
 - 6) злоупотреба положаја, са материјалним или другим посљедицама за Школу,
 - 7) одавање пословне или службене тајне,
 - 8) насилно понашање према ученицима, радницима и трећим лицима,
 - 9) коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена,
 - 10) неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години,
 - 11) организовање инструктивне наставе и курсева за ученике Школе у којој ради,
 - 12) испитивање и оцјењивање ученика супротно Закону о средњем образовању и васпитању и правилницима,
 - 13) довођење непримјереним понашањем у питање основних моралних вриједности,
 - 14) организовање ученика у политичке сврхе,
 - 15) изазивање националне или вјерске нетрпељивости,
 - 16) вријеђање на часу или у Школи ученика, цијелог одјељења, родитеља ученика или радних колега,
 - 17) организовање или учествовање у продаји књига или друге робе ученицима,
 - 18) примање било којег облика материјалне користи од ученика, њихових родитеља или од других лица,
 - 19) онемогућавање контроле стручним савјетницима и инспекцијским органима,
 - 20) уношење оружја у школски простор,
 - 21) сексуално узнемиравање или злостављање ученика,
 - 22) непоштовање радног времена и
 - 23) употреба дуванских производа на часу.
- (2) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 2. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, такво понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због којих послодавац може раднику отказати уговор о раду.
- (3) Уколико радник Школе дође у алкохолисано 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 упуту радника на љекарски преглед.
- (4) Уколико се утврди да је наставник, односно стручни сарадник извршио тежу повреду радне дужности, директор Школе отказује уговор о раду наставнику.

3. Накнада материјалне штете

Члан 75.

- (1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету дужан је исту надокнадити.
- (2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује послодавац или лице које он овласти.
- (3) У раду комисије учествује и преставник синдиката којем радник припада.
- (4) 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.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак уговора о раду

Члан 76.

- (1) Уговор о раду престаје да важи:
 - 1) смрћу радника,
 - 2) споразумом послодавца и радника,
 - 3) отказом уговора од стране послодавца или радника,
 - 4) кад радник наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
 - 5) са даном достављања правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника,
 - 6) истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме,
 - 7) ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дуже од три мјесеца – са даном почетка извршења казне, односно мјере, ако због извршења мјере радник мора одсуствовати с рада,
 - 8) на основу одлуке надлежног суда која има за посљедицу престанак радног односа радника – са даном утврђеним судском одлуком,
 - 9) са даном престанка рада послодавца, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада послодавцу изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.
- (2) Изузетно од тачке 4. овог члана, код утврђивања услова за престанак уговора о раду раднику који је остварио посебан стаж у двоструком трајању послодавац је дужан да тај дио стажа рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтјева.

2. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 77.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду :

- 1) ако радник изврши тежу повреду радних обавеза,
- 2) ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника,
- 3) ако радник, обзиром на стручне и радне способности, не може успјешно извршавати обавезе из уговора о раду,
- 4) ако се радник, у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на рад.

(2) Отказ уговора о раду у случајевима из става 1. тачка 2) и 3) овог члана, раднику се може дати уколико му се не може обезбиједити други одговарајући посао.

Члан 78.

Отказ уговора о раду даје се у писменом облику, уз навођење разлога због којих се отказује уговор.

Члан 79.

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

Члан 80.

Раднику се не може отказати уговор о раду по основу члана 77. став 1. тачка б) за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

3. Отказивање уговора о раду са понудом закључивања уговора под измјењеним условима

Члан 81.

(1) Раднику се може отказати уговор о раду уз истовремену понуду за закључивање уговора о раду под измјењеним условима.

(2) Ако радник прихвати да закључи уговор под измјењеним условима задржава право да код надлежног суда оспорава допуштено такве измјене.

(3) Радник који одбије да закључи уговор о раду под измјењеним условима, има право на отпремнину.

(4) У случају измјена појединих одредби уговора може се, умјесто отказивања, закључити анекс уговора о раду.

4. Отказ уговора од стране радника

Члан 82.

(1) Радник има право да откаже уговор о раду ако су повреде које послодавац изврши такве природе да се не може очекивати да радник настави рад, као и у случају кад радник жели да прекине радни однос код послодавца.

(2) Отказ уговора радник доставља у писменом облику у коме је дужан да изнесе разлоге због којих даје отказ.

5. Отказни рок

Члан 83.

(1) У случају престанка радног односа, отказом уговора о раду од стране послодавца, 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) Наставник који изводи наставу може тражити споразумни прекид радног односа који не може бити краћи од 30 дана прије завршетка наставног процеса.

6. Отпремнина

Члан 84.

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

(2) Висина отпремнине зависи од дужине радног стажа код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у последња три мјесеца, са бројем година рада радника код послодавца и бројем:

- 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% и
- 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.

Члан 85.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу.

(2) Радна књижица је јавна исправа којом се доказује стаж осигурања и други видови пензијског стажа радника.

Члан 86.

(1) Приликом престанка радног односа раднику се предаје радна књижица уз потврду.

(2) Радна књижица се не може задржати ни у ком случају нити се могу уписивати било који подаци изузев времена које је радник провео у радном односу.

X – РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА

Члан 87.

Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања,
- 2) ако је независан од државних органа и послодавца,
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,
- 4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 143. и 144. Закона о раду,
- 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

XI – ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 88.

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 89.

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

Члан 90.

(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 у року од 30 дана од дана подношења дати писмени одговор.

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

(4) Захтјев за заштиту права не одлаже извршење рјешења послодавца, осим ако радник одбија да ради на пословима који су опасни по живот радника или теже нарушавају здравље радника или трећег лица.

1. Тужба за заштиту права

Члан 91.

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

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

(3) Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од једне године од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три године од дана учињене повреде.

2. Заштита права путем инспекције рада

Члан 92.

(1) Радник има право да тражи заштиту права од инспекције рада, без обзира да ли је покренуо поступак за заштиту права код послодавца, надлежног суда или пред арбитражом.

(2) Ако је радник покренуо поступак за заштиту права код надлежног суда, инспектор рада може обуставити од извршења акт или радњу послодавца док суд не донесе одлуку по тужби.

3. Споразумно рјешавање спорних питања

Члан 93.

(1) У циљу рјешавања питања изнесених у захтјеву радник и послодавац спорно питање могу изнијети пред арбитражну комисију.

(2) Арбитражна комисија се састоји од три члана, од којих једног одређује послодавац, једног синдикат којем радник припада, а трећег 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 тридесет дана од дана почетка поступка.

(5) Арбитражна комисија доноси одлуке већином гласова арбитраже.

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

4. Остваривање права на штрајк

Члан 94.

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

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

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

Члан 96.

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 97.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Грађевинске школе Бањалука, број: 916/2010 од 30.11.2010. године.

Члан 98.

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

Број: 1158/14
Дана: 23.12.2014.г.

Предсједник Школског одбора

Младен Милаковић, дипл.инж.арх.

Овај Правилник је објављен на огласној плочи Школе дана 23.12.2014 године, а ступио је на снагу дана 31.12.2014. године.