

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ ГРАЂЕВИНСКА ШКОЛА
БАЊА ЛУКА**

П Р И Ј Е Д Л О Г

**П Р А В И Л Н И К
О Р А Д У**

Бањалука, мај 2017.

На основу члана 94. Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Српске“, број: 74/08, 106/09, 104/11 и 33/14), члана 3. став 5. и 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16) и члана 20. Статута ЈУ Грађевинска школа Бањалука, након прибављеног мишљења Савјета ученика, Савјета родитеља, радника и Синдикалне организације Школе, Школски одбор ЈУ Грађевинска школа Бањалука, на _____ сједници одржаној дана _____, донио је

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈУ Грађевинска школа Бањалука

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада радника запослених у ЈУ Грађевинска школа Бањалука (у даљем тексту: Школа).

(2) Права и извршавање обавеза из радног односа настају с даном када радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код послодавца

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

(4) Послодавцем у смислу овог Правилника, сматра се Школа.

Члан 2.

(1) Раднике у Школи чине наставно и ваннаставно особље.

(2) Ваннаставно особље чине директор, педагог, психолог, секретар, рачуновођа, библиотекар, финансијски радник, административни радник, домар, радници на одржавању чистоће и други радници, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Школи.

Члан 3.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника у Школи одлучује директор Школе.

Члан 4.

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

(2) Радници слободно одлучују о свом иступању из синдиката.

(3) Послодавац се не може мијешати у организовање и рад синдиката или да уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролише његов рад.

Члан 5.

(1) Овим Правилником уређују се сљедећа питања:

- права и обавезе радника,
- заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду у Школи, премјештај на друге послове, измјена уговора о раду,
- организација рада у Школи
- плате, накнаде и друга примања,
- друга питања која су значајна за раднике Школе. пробни рад, радно вријеме, одмори и одсуства, остваривање и заштита права запослених, безбједност и здравље на раду, измјена уговорених услова рада, те остваривање права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду Републике Српске, Закона о средњем образовању и васпитању и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

Члан 6.

(1) Овај Правилник се примјењује на све раднике у Школи, доноси се на неодређено вријеме и важи док се не донесе нови правилник.

(2) Овим Правилником могу се одредити повољнија и друга права и услови рада од права и услова рада утврђених законом.

(3) Одредбе овог Правилника које утврђују неповољнија права или неповољније услове рада од права и услова утврђених законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе закона.

II – ПРАВА И ОБАВЕЗЕ РАДНИКА И ШКОЛЕ

1. Права и обавезе радника

Члан 7.

(1) Радник на начин и под условима прописаним овим Правилником и уговором о раду има право на плату, накнаду плате и друга примања.

(2) Поред права из става 1. овог члана, радник има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, право на здравствену заштиту и заштиту личног интегритета, право на посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, те друга права и друге облике заштите у складу са одредбама закона, овог Правилника и других посебних закона и општих аката.

(3) Жена има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја.

(4) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 8.

(1) Радник непосредно, односно посредством својих представника има право на удруживање, колективно преговарање, мирно рјешавање радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада.

(2) Радник, односно представник радник, не може због активности из става (1) овог члана бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

Члан 9.

(1) Радник је обавезан да поштује организацију рада и пословања у Школи, као и да савјесно и одговорно обавља послове на којима ради.

(2) Радник је дужан да обавјести директора Школе о околностима које могу да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду, као и о потенцијалним опасностима за живот и здравље радника и ученика и настанка материјалне штете.

(3) Радник је дужан да се подвргне здравственим прегледима на захтјев и о трошку послодавца.

(4) Радник је дужан да извршава своје уговорне обавезе у периоду отказног рока.

Члан 10.

(1) У случају више силе или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи и мовине, радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства.

(2) Изузетно, директор Школе може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана, у току једне године.

(3) Радник за вријеме обављања послова из става 1. и 2. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

2. Обавезе послодавца ШКОЛЕ

Члан 11.

(1) Послодавац је дужан да раднику непосредно по закључивању уговора о раду и прије ступања на рад уручи овјерен уговор о раду, радника пријави на обавезне видове осигурања и уручи му копију пријаве и идентификациону исправу, затим да му обезбиједи обављање послова утврђених уговором о раду и да за обављени рад исплати плату, накнаду плате и обезбједи остаривање других права.

(2) Послодавац је дужан да колективно осигура све раднике за случај несреће на послу, те да радника појединца, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду.

(3) Послодавац је дужан да раднику обезбиједи услове рада и организује рад којим се гарантује безбједност и заштита живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

3. Права и обавезе послодавца и радника

Члан 12.

На права, обавезе и одговорности радника и послодавца која нису прописана овим правилником примјењују се одредбе закона, других општих аката и уговора о раду.

III – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 13.

(1) Радни однос у Школи може засновати лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о средњем образовању и васпитању, као и Правилником о врсти стручен спреме наставника и стручних сарадника у средњим техничким и средњим стручним школама и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Школи.

(2) При заснивању радног односа, Школа поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење с обзиром на пол, расу, етничку или националну припадности, боју коже, језик, религију, политичког или другог мишљења или убјеђења, социјално поријекло, имовно стање, чланство или нечланство у синдикату или политичкој организацији, физичко и душевно здравља и друга обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 14.

(1) Када се у Школи укаже потреба за заснивањем радног односа са нови 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, Школа може засновати без оглашавања.

Члан 15.

(1) Ако је упражњено радно мјесто наставника и стручног 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 слjedeћег 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.

(13) Изузетно од става 1. овог члана, у случајевима изненадног одсуства наставника и стручних сарадника 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 наставником и стручним сарадником који испуњава услове у погледу стручне спреме наставник и стручних сарадника, најдуже до 60 дана, уколико у Школи нема наставника са пуном нормом часова, акоји испуњава прописане услове.

2. Форма, садржина и врсте уговора о раду

Члан 16.

(1) Уговор о раду закључује се у писаном облику и мора да садржи податке о слjedeћем:

- 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 накнадима и другим примањима радника о основу рада,
- 6) дужини годишњег одмора,
- 7) трајања уговора и разлогу за закључење, ако се закључује уговор 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.

(2) Умјесто података из тачке 6),8) и 9) става 1. овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих прописа којима су та питања уређена.

(3) На права и обавезе која нису уређена уговором о раду непосредно се

примјењују одговарајуће одредбе Закона о раду и овог Правилника.

Члан 17.

(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 и
- 4) са приправником.

(2) Закључивање уговора из става 1. и 2. овог члана врши се на начин и под условима прописаним законом и овим Правилником.

(3) Ако послодавац не закључи уговор о раду с радником, у складу са ставом 1. овог члана прије ступања радника на рад, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме са пуним радним временом.

3. Радни однос на неодређено и одређено вријеме

Члан 18.

(1) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме са пуним радним временом.

(2) Уговор о раду на одређено вријеме са пуним или непуним радним временом, послодавац може закључити с радником ради извршавања посла који је унапријед одређен објективним разлозима који су оправдани роком, због извршења тачно одређеног посла или наступања унапријед одређеног догађаја.

(3) Без обзира на дужину прекида уговора, рад радника на одређено вријеме код послодавца по основу једног или више уговора о раду, не може бити дужи од двије године.

(4) Изузетно од става 2. и 3. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може се закључити на период дужи од двије године у сљедећим случајевима:

- 1) замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,
- 2) рада на пројекту до завршетка пројекта, али не дуже од пет година и
- 3) рада са незапосленим лицем ради испуњавања једног од услова за старосну пензију до испуњавања услова, али не дуже од пет година.

(5) Уговор о раду закључен супротно одредбама става 2. и 4. овог члана или ако радник уз прећутну сагласност настави да ради код послодавца најмање пет дана по истеку рока из уговора о раду, сматра се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

(6) Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

Члан 19.

За вријеме кориштења годишњег одмора, привремене спријечености за рад због болести, порођајног одсуства, удаљења с рада, периода између отказа уговора о раду и датума враћања на посао по одлуци суда или другог органа, као и за вријеме других оправданих одсуствовања с рада које радник користи на основу закона, колективног уговора и овог Правилника, уговор о раду се не прекида.

4. Пробни рад

Члан 20.

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

(2) Рок из става 1. овог члана може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Праћење и оцјена пробног рада радника врши се свакодневно од стране послодавца или лица које има најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру.

(4) Радник који задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада са послодавцем закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме са пуним и непуним радним временом.

(5) Раднику који није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, радни однос престаје даном истека рока из става 1. и 2. овог члана.

(6) 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.

(7) Послодавац је дужан да одлуку о отказу писмено образложи и уручи раднику.

Члан 21.

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

(2) Поред података из члана 13. овог Правилника, уговор о пробном раду мора да садржи и податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада радника.

5. Рад приправника

Члан 22.

(1) Приправником се сматра лице које је завршило средњу 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 и професији.

(2) Приправнички стаж за приправника са средњом стручном спремом траје шест мјесеци, а са високом стручном спремом дванаест мјесеци.

(3) Послове наставника и стручног сарадника може да обавља и приправник.

(3) Приправнички стаж наставника и стручних сарадника траје годину дана.

(4) Поред права на плату у износу од 80%, приправник има и сва друга права из радног односа

(5) 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 и

5) да извршава и остале обавезе.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) Наставник и стручни сарадник из става 8. овог члана нема статус приправника, а стручни испит полаже под истим условима предвиђеним за приправника.

(10) Директор Школе доноси рјешење о престанку радног односа наставнику или стручном сараднику који у року предвиђеном у ставу 7. овог члана не положи стручни испит, осим у изузетним случајевима ако је наставник или стручни сарадник био на боловању дужем од мјесец дана.

(11) Приправнику у настави ментора одређује Наставничко вијеће, на приједлог директора, а приправнику ван наставе ментора одређује директор Школе.

(12) Школа подноси пријаву и сноси трошкове првог полагања приправничког испита.

(13) Рокови и начин полагања стручног испита наставника и стручних сарадника, као и друга питања, утврђени су Правилником о полагању стручног испита наставника и стручних сарадника у средњој школи који доноси министар просвјете и културе.

6. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 23.

(1) Послодавац може да понуди раднику измјену садржаја уговора о раду закључивањем анекса уговора о раду.

(2) Уз понуду за закључење анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто, промјена у седмичној норми часова, промјена у плати, новчаним накнадама, другим примањима по основу рада и другог садржаја уговора о раду из члана 16. овог Правилника, послодавац је дужан да у писаном облику достави и разлоге за понуду и одреди рок не краћи од осам дана у којем је радник дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду.

(3) Раднику, који се не изјасни у року из става 2. овог члана, престаје радни однос уз обавезу исплате отпремнине од стране послодавца.

Члан 24.

(1) Радник 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, са или без његовог пристанка.

(2) Радник Школе може бити распоређен, у смислу става 1. овог члана, на одређено или на неодређено вријеме, и то на пуно или непуну радно вријеме .

7. Рад ван радног односа

Члан 25.

(1) Послодавац може са заинтересованим лицем закључити уговор о привременим и повременим пословима, уговор о стручном оспособљавању (волонтерском раду) и усавршавању, уговор о дјелу и уговор о допунском раду, на начин и под условима прописаним законом.

(2) Уговорима из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

8. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 26.

(1) Послодавац је дужан да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када се ради о увођењу новог начина и организације рада.

(2) О трајању и начину спровођења образовања, стручног оспособљавања и усавршавања радника уз право на накнаду плате коју би остварио као да је на раду, одлучује послодавац.

Члан 27.

(1) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем.

(2) Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. члана 26. , сноси послодавац.

(3) Ако радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданог разлога.

IV – ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА У ШКОЛИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА

Члан 28.

(1) Посебним Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца уређују се организациони дијелови, њихов дјелокруг, врши систематизација послова водећи рачуна о врсти и опису послова као и условима за рад на тим пословима, начин руковођења и функционална повезаност организационих дијелова, одговорност за извршавање послова и друга питања од значаја за организацију и рад послодавца.

(2) Систематизоване послове обављају радници са којима се закључују уговори о раду.

(3) Поред послова систематизованих у конкретном радном мјесту, за које је са радником закључен уговор о раду, радник је дужан обављати и друге послове које по природи професије и радног мјеста може обављати и које му нареди директор Школе.

V - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

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 стручних сарадника у оквиру радне недјеље утврђује Школа годишњим програмом рада.
- (5) О присутности радника на раду води се дневна евиденција (шихтарица).
- (6) 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) Школа може са радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на одређено или неодређено вријеме.
- (2) Радник Школе који ради са непуним радним временом може закључити уговор о раду са непуним радним временом код више послодаваца и на тај начин остварити пуно радно вријеме, у складу са Законом о раду.
- (3) За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.
- (4) Права која није могуће одредити сразмјерно радном времену радник код послодавца остварује у пуном обиму (превоз, одсуства, годишњи одмор, итд).

3. Распоред радног времена

Члан 31.

- (1) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.
- (2) Рад Школе организован је у двије смјене-прва и друга смјена.
- (3) Радно вријеме наставног и ваннаставног особља организовано је у двије смјене, прва и друга смјена.
- (4) Радници на одржавању хигијене школског простора раде у двије смјене:
 - прва смјена од 6,00 до 14,00 часова и
 - друга смјена од 12,00 до 20,00 часова.
- (5) Радно вријеме домара је од 6,00 до 14,00.
- (6) Радници у рачуноводственој и правној служби раде у првој смјени од 7,00 до 15,00 часова.
- (7) Радно вријеме директора је од 7,00 до 15,00 часова.
- (8) 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.
- (9) Радно вријеме библиотекара је од 8,00 до 16,00 часова.
- (10) Распоред радног времена наставног особља усклађен је са распоредом часова и Годишњим програмом рада Школе.

Члан 32.

(1) Радник који је закључио уговор о раду са 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.

4. Прековремени рад радника

Члан 33.

(1) Радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена из члана 29. став 1. овог Правилника у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, на писмени захтјев или налог послодавца (у даљем тексту: прековремени рад).

(2) Прековремени рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 часова седмично.

(3) Радник не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

(4) Прековремени рад код послодавца у току календарске године не може бити дужи од 180 часова.

(5) О увођењу прековременог рада одлучује послодавац.

Члан 34.

(1) Прековремени рад је забрањен:

1) радницима млађим од 18 година живота,

2) трудним женама и мајкама са дјететом до три (3) године живота,

3) самохраном родитељу или усвојиоцу дјетета млађег од шест (6) година живота.

(2) Изузетно, радницима из става 1. тачка 2. и 3. овог члана може се одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

5. Прерасподјела радног времена

Члан 35.

(1) У случајевима и под условима прописаним законом послодавац може извршити прерасподјелу радног времена.

(2) Прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме радника у одређеном временском периоду у току календарске године у просјеку не буде дуже од пуног семичног радног времена из члана 29. став 1. овог Правилника.

(3) У случају прерасподјеле радног времена, радно вријеме не може да траје дуже од 52 часа седмично, а на сезонским пословима дуже до 60 часова седмично.

(4) Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом.

6. Ноћни рад

Члан 36.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22,00 часа и 06,00 часова наредног дана.

(2) Радници за вријеме ноћног рада имају право на увећање плате у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области обрзовања и културе Републике Српске.

VI - ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 37.

(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.

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

2. Дневни и седмични одмор

Члан 38.

(1) Између два узастопна радна дана послодавац је дужан да раднику обезбиједи одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

(2) 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.

3. Годишњи одмор

Члан 39.

(1) За сваку календарску годину радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим Правилником, а најмање 20 радних дана.

(2) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид дужи од тридесет дана, има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години.

Члан 40.

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири навршене године стажа, као и:

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

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

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

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

Члан 41.

(1) Празници који су у складу са посебним законом нерадни дани и одсуства са рада уз накнаду плате не урачунавају се у дане годишњег одмора.

(2) Радник који је за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, у договору са послодавцем користи преостали дио годишњег одмора.

Члан 42.

(1) Радник може да користи годишњи одмор без прекида или у два или више дијелова.

(2) Годишњи одмор који радник користи без прекида, мора се започети користити у календарској години за коју користи годишњи одмор.

(3) Ако радник користи годишњи одмор у више од два дијела, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 43.

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

(2) Директор 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) Радници, осим наставника, стручних сарадника и директора, могу користити годишњи одмор у више дијелова, у складу са законом и на основу рјешења директора Школе.

Члан 44.

(1) Радник се не може одредити права на годишњи одмор, нити му се исти може ускратити, а ни исплатити накнада на име неискоришћеног годишњег одмора осим у случају кривице послодавца.

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

Члан 45.

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

VII-ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 46.

(1) Радник Школе има право на плаћено одсуство у трјању од 5 дана у току једне календраске године у сљедећим случајевима:

- 1) ступања у брак - пет радних дана,
- 2) у случају смрти члана уже породице - пет радних дана,
- 3) у случају смрти члана шире породице - два радна дана,
- 4) у случају теже болести члана уже породице - три радна дана,
- 5) у случају теже болести члана шире породице - два радна дана,
- 6) приликом рођења дјетета - три радна дана,
- 7) приликом вјенчања дјетета - два радна дана,
- 8) добровољног давања крви - два радна дана за свако давање крви,
- 9) пресељења у други стан - два радна дана,
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,
- 11) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу са образовним програмом,
- 12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курсева и семинара и
- 13) за полагање стручног испита - један радни дан.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, плаћено одсуство може бити дуже од пет радних дана у календарској години у случају смрти члана уже породице, као и у другим случајевима о којима одлучује послодавац.

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

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

(5) Под чланом породице 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) Плаћено одсуство на захтјев радника и одговарајућих доказа о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство одобрава директор Школе.

2. Неплаћено одсуство

Члан 47.

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

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца,
- 3) посјете члану породице који живи у иностранству,

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

5) њега тешко обољелог члана породице и

6) у другим оправданим случајевима.

(2) За вријеме трајања неплаћеног одсуства раднику мирују права и обавезе из радног односа, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

3. Привремена спријеченост за рад

Члан 48.

(1) Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дања наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави непосредном руководиоцу потврду љекара.

(2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити члановиу уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

(3) Ако запослени живи сам, потврду из става (1) ово члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

4. Мировање права из радног односа

Члан 49.

(1) На начин и под условима прописаним законом, радник има право на мировање права из радног односа.

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

VIII - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 50.

(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 51.

Посебна заштита малољетника, жена и материнства, болесних и инвалидних

радника у Школи врши се у складу са одредбама Законом о раду и Закона о Заштити на раду.

IX- ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 52.

- (1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад.
- (2) Право на плату раднику престаје даном престанка радног односа.

Члан 53.

(1) Плате запослених у средњој школи утврђене су Законом о платама запослених у области просвјете и културе Републике Српске.

(2) У случају када је износ плате радника обрачунат у складу са овим правилником мањи од износа најниже плате у Републици Српској, послодавац је дужан да раднику за пуно радно вријеме и остварене резултате исплати најнижу плату утврђену посебном одлуком Владе Републике Српске.

2. Увећање основне плате

Члан 54.

(1) Радник има право на увећање плате за:

1) за сваку навршену годину стажа осигурања до навршених 25 година-0,3 %, а након навршених 25 година свака наредна година 0,5 %,

2) рад ноћу - 30%,

3) рад празником и друге дане у које се по закону не ради - 40%.

(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 и стручном сараднику који стекне 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%

3) за стручно звање вишег савјетника 10%.

3. Накнада плате

Члан 55.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Општим и посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске и овим Правилником.

Члан 56.

(1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду износи у висини од 100 % просјечне основне плате који би радник остварио да је био на раду.

(2) За вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, радник остварује право на накнаду плате у складу са прописима о здравственом осигурању којима се прописује трајање, висина и начин остварења права.

4. Заштита плате и накнада

Члан 57.

(1) Школа не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

(2) На основу правоснажне судске одлуке Школа може од плате, односно накнаде плате раднику обуставити највише до 50 % на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе највише до једне трећине плате односно накнаде плате.

5. Накнада трошкова раднику и друга примања по основу рада

Члан 58.

(1) Школа раднику исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и иностранству – у износу који одреди Влада Републике Српске посебним актом.

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла којем 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 превозне карте у јавном саобраћају, што је ближе уређено Упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама образовања и културе Републике Српске и

3) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу директора Школе - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,

4) отпремнину приликом одласка у пензију у висини три просјечне плате радника остварене у посљедња три мјесеца прије остваривања права на пензију и

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

Члан 59.

Послодавац раднику исплаћује јубиларну награду у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске за тридесет година радног стажа у образовању и култури, у години када навршава те године стажа.

Члан 60.

(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 Републике Српске,

- 2) смрти члана породице и то: брачног и ванбрачног супружника, дјете (брачне, ванбрачне и усвојене), пасторчади, дјете узете под старатељство и друге дјете без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, очуха, маћехе, усвојиоца- у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске и
- 3) рођења дјетета – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

X ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 61.

Запослену у Школи дужни су да послове свог радног мјеста обављају савјесно и одговорно, у складу са Законом о раду, овим Правилником и општим актима Школе, као и да поштују организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима Школе.

Члан 62.

(1) Непоштовање рокова, услова и правила рада утврђених правилницима и општим актима Школе сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.

(2) Неизвршавања послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Рјешењем о 40-часовној радној недељи, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Школе, несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.

(3) Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности Школе или прописује се поступак дисциплинске и материјалне одговорности запослених у Школи.

XI - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 63.

(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. Споразумни престанак радног односа

Члан 64.

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

(2) Споразум из става 1. овог члана, радник је дужан да одмах по потписивању овјери код надлежног органа локалне самоуправе.

(3) Споразум производи правна дејства од дана овјере потписа радника на споразуму.

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

5) Након што надлежни орган локалне самоуправе овјери потпис радника на споразуму, радник је дужан да примјерак овјереног споразума достави послодавцу, с циљем одјаве радника са обавезних видова осигурања.

3. Отказ уговора од стране радника

Члан 65.

(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) Изузетно од дужине отказног рока из става 2. овог члана, радник има право да послодавцу достави отказ уговора о раду најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа, ако се ради о повредама обавеза из уговора о раду од стране послодавца.

(4) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа послодавцу.

4. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 66.

(1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду:

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

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

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од (пет) 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства;

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

5) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 23. став 2. овог Правилника.

(2) Школа може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе-

(3) Школа може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, а у складу са Законом о раду и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника ЈУ Грађевинска школа Бањалука.

Члан 67.

(1) Послодавац отказује уговор о раду рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одребе о правном лијеку

(2) Рјешење о отказу уговора о раду мора се доставити раднику лично, у просторијама Школе, односна на адресу пребивалишта или боравишта радника.

5. Отказни рок

Члан 68.

(1) Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду, општим и посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

(1) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, а не може бити краћи од 30 календарских дана.

(2) Ако уговор о раду престаје отказом од стране послодавца, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утвђује се за радни стаж:

- 1) 30 дана - од двије до десет година радног стажа,
- 2) 45 дана - од десет до двадесет година радног стажа,
- 3) 75 дана - од двадесет до тридесет година радног стажа,
- 4) 90 дана - преко тридесет година радног стажа.

6. Отпремнина

Члан 69.

(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, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и техничких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у последња три мјесеца, прије престанка уговора о раду са бројем година рада 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 закључно са тридесет година- 0,45
- 4) за рад преко тридесет година - 0,50

(3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или три последња 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 плата исплаћених раднику у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

7. Удаљење радника са рада

Члан 70.

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

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

(3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника може трајати до окончања поступка, ако послодавац друкчије не одлучи.

(4) Радник коме је одређен притвор обавезно се удаљава са рада од првог дана притвора.

(5) Удаљење из претходног става траје све док траје и мјера притвора.

(6) За вријеме привременог удаљења с рада, радник има право на накнаду плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је радио, коју исплаћује послодавац.

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 81.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети писани 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) 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 82.

(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 (три) 3 мјесеца од дана учињене повреде.

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

Члан 83.

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.

XIII – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 84.

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

Члан 85.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад, а којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

(1) За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

(2) На захтјев радника, послодавац ће раднику уз потврду вратити радну књижицу.

Члан 86.

(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.

XIV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 87.

Права и обавезе наставника, стручних сарадника и других запослених у Школи, које нису регулисане овим Правилником, оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о средњем образовању и васпитању и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

Члан 88.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број: 1158/14 од 23.12.2014. године.

Члан 89.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Број: _____

Датум: _____

Предсједник Школског одбора

Младен Милаковић, дипл. инж. арх.

Овај Правилник је објављен на огласној табли Школе дана _____ 2017. године, а ступио је на снагу _____ 2017. године.