

Na temelju odredbi članova 143. stav (2) tačka d) Zakona o srednjem obrazovanju ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 23/17), a u skladu sa članovima 179. i 180. Kolektivnog ugovora za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo" broj: 12/18), uz konsultacije Sindikalne organizacije Škole, Školski odbor Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo je na II sjednici održanoj 11.06.2018. godine, jednoglasno donio

## **P R A V I L N I K**

### **o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo**

#### **Član 1.**

Pravilnik o radu Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola broj: 02-1496/16 od 05.05.2016. godine, mijenja se i dopunjuje, kako slijedi:

#### **Član 38. (Godišnji odmor) mijenja se i glasi:**

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na plaćeni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (2) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, odnosno dva dana ako je Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja tako propisano.
- (4) U dane godišnjeg odmora ne računaju se praznici, subota i nedjelja, i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi u Školi koriste godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, na način utvrđen Kolektivnim ugovorom i Planom godišnjih odmora, s tim da korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.
- (6) Sekretar, rukovodilac računovodstva, rukovodilac nastavnom tehnikom, administrativni tehničar, te radnici u tehničko-higijenskoj službi koriste godišnji odmor prema usvojenom Planu godišnjih odmora, a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS i ovim Pravilnikom.

#### **Član 39. (Način korištenja godišnjih odmora) mijenja se i glasi:**

- (1) Radnici godišnji odmor koriste u toku ljetnog raspusta učenika odnosno dio godišnjeg odmora u toku zimskog raspusta učenika, tako da prvi dio godišnjeg odmora koriste bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS.
- (2) Izuzetno, zaposlenici iz stava (1) ovog člana mogu koristiti dane godišnjeg odmora i u drugom periodu godine, ako to ne ometa odvijanje nastavnog procesa u Školi.
- (3) Radnik može ostaviti i koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada mu odgovara, uz prethodnu najavu poslodavcu najmanje tri dana ranije, ako to ne remeti odvijanje procesa rada Škole.
- (4) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi koji zbog bolovanja ili drugih opravdanih razloga ne iskoriste godišnji odmor u toku ljetnog raspusta učenika, mogu iskoristiti godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS, ako su u toj kalendarskoj godini koristili neprekidno najmanje 12 radnih dana godišnjeg odmora.
- (5) Sekretar, rukovodilac računovodstva, rukovodilac nastavnom tehnikom, administrativni tehničar, te radnici u tehničko-higijenskoj službi mogu koristiti godišnji odmor u dva dijela, tako da prvi dio godišnjeg odmora koriste bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja KS.

#### **Član 40. (Trajanje godišnjeg odmora) mijenja se i glasi:**

- (1) Nastavnici i stručni saradnici u nastavi godišnji odmor koriste u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana, odnosno u trajanju od 36 radnih dana ako je Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja tako propisano, a prema Planu godišnjih odmora.
- (2) Radnik koji ne učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana, odnosno u trajanju od 36 radnih dana ako je Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja tako propisano, a prema Planu godišnjih odmora.
- (3) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se po slijedećim kriterijima:
  - a) Po osnovu staža  
- za svake tri godine radnog staža.....1 radni dan

- b) Po osnovu složenosti poslova i zadataka
  - radnici koji obavljaju poslove VSS sprema.....4 radna dana
  - radnici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema...3 radna dana
  - radnici koji obavljaju poslove SSS.....2 radna dana
  - radnici sa KV spremom.....2 radna dana
  - ostali radnici.....1 radni dan
- c) Po osnovu uslova rada
  - za otežane uslove rada.....3 radna dana
  - rad u smjenama i u neradne dane.....2 radna dana
- d) Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova
  - roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako dijete po.....1 radni dan
  - samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po.....2 radna dana
  - samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete po.....2 radna dana
  - invalid.....2 radna dana
- e) Po osnovu rezultata rada
  - za uspješne rezultate rada.....1 radni dan
  - za naročito uspješne rezultate rada.....2 radna dana

(4) Kada su uslovi za utvrđivanje godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana utvrđeni Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja u Kantonu Sarajevo drugačije uređeni, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora.

## **Član 2.**

### **Član 60. (Prestanak ugovora o radu nakon sticanja uslova za penziju) mijenja se i glasi:**

(1) Navršavanjem 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, odnosno 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života, radniku prestaje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH.

(2) Kada radnik koji obavlja neposredno odgojni-obrazovni rad (nastavnici, stručni saradnici u nastavi) napuni 65 godina života i 40 godina staža osiguranja, odnosno 65 godina života i minimalno 15 godina staža osiguranja, ima pravo da ostane na poslovima koje je do tada obavljao radi održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja prvog polugodišta, odnosno do kraja školske godine, zavisno u kojem polugodištu stiče uslov za penziju.

(3) Kada radnik koji ne obavlja neposredno odgojno-obrazovni rad navrši 65 godina života i 40 godina staža osiguranja, poslodavac i radnik mogu, radi završavanja neophodnih poslova ili drugih opravdanih razloga, sklopiti sporazum o zadržavanju radnika na radu na određeno vrijeme, koje se utvrđuje posebnim ugovorom, ako drugačije nije određeno Zakonom o radu FBiH, Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH ili Kolektivnim ugovorom.

(4) Ako radnik u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, može ostati u radnom odnosu dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.

(5) Radnici mogu ostvariti pravo na prijevremeni odlazak u penziju, zahtjevom, pod uslovima utvrđenim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH.

(6) Radnici mogu ostvariti pravo na invalidsku penziju, na lični zahtjev, pod uslovima utvrđenim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH.

## **Član 3.**

### **Član 65. (Odgovornost radnika, disciplinski postupak i izricanje mjera) mijenja se i glasi:**

(1) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i općim aktima Škole.

(2) Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu obaveza iz radnog odnosa, ako djelo koje je predmet krivičnog postupka ujedno predstavlja i povredu obaveza iz radnog odnosa. Oslobođanje od krivične odgovornosti ne predstavlja oslobođanje od odgovornosti za povredu obaveza iz radnog odnosa, ako je djelo propisano kao povreda radnog odnosa.

(3) Za povredu obaveza iz radnog odnosa radniku se može izreći mjera na način i po postupku utvrđenim Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti radnika ove Javne ustanove.

(4) Postupak zbog povrede obaveze iz radnog odnosa dužan je da pokrene direktor Škole. Postupak za utvrđivanja činjenica o povredi radne discipline mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti vrsta prekršaja radne discipline, isto tako mora se navesti član i tačka Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu, koja se odnosi na

navedeni prekršaj radne discipline. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, izvesti materijalni dokazi, navesti imena svjedoka.

(5) Direktor Škole, uz konsultacije sa Sindikalnim odborom Škole, imenuje tročlanu Komisiju za utvrđivanje povrede obaveze iz radnog odnosa, čiji mandat traje dvije godine, ili ad hoc Komisiju za svaki poseban slučaj povrede radne dužnosti.

(6) Komisija ima pravo predložiti izvođenje dokaza mjerodavnih za donošenje odluke (izjava u pisanoj formi, saslušanje svjedoka, uvid u spis i izvođenje drugih dokaza).

(7) U postupku utvrđivanja odgovornosti radnika zbog povrede obaveza iz radnog odnosa, mora se saslušati radnik i mora mu se omogućiti odbrana lično, putem zastupnika ili putem sindikata..

(8) O saslušanju radnika i sprovođenju drugih dokaza u postupku utvrđivanja odgovornosti radnika za povredu obaveza iz radnog odnosa vodi se zapisnik.

(9) Komisija koja vodi postupak zbog teže povrede obaveza iz radnog odnosa, dužna je obezbijediti prisustvo predstavnika Sindikata ako je radnik član.

(10) Pri izricanju mjere uzimaju se u obzir težina povrede i njene posljedice, nastala šteta, kao i sve olakšavajuće i otežavajuće okolnosti.

(11) Nakon završenog postupka, utvrđivanja odgovornosti radnika za povredu obaveze iz radnog odnosa, izriče se mjera pismeno upozorenje odnosno prestanak ugovora o radu, na koju se može uložiti prigovor Školskom odboru, u roku od 8 (osam) dana od dana dostavljanja odluke. Odluka Školskog odbora je konačna. Za jednu povredu obaveze iz radnog odnosa može biti izrečena samo jedna mjera. Radnik ima pravo da osporava odluku poslodavca putem nadležnog Suda.

(12) Mjera za povredu obaveze iz radnog odnosa unosi se u personalni dosije radnika.

#### **Član 4.**

#### **Član 67. (Teže povrede radne dužnosti) mijenja se i glasi:**

(1) Teže povrede radnih obaveza su:

a) ometanje procesa rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza, neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje poslova,

b) primanje i davanje mita, činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala neprimjerenog sadržaja, opojnih sredstava ili predmeta neprimjerenog sadržaja,

c) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata Škole,

d) davanje netačnih podataka kojim se utiče na donošenje odluka nadležnih organa ili na nastajanje drugih štetnih posljedica,

e) zloupotreba polažaja ili prekoračenje ovlaštenja u poslu,

f) odbijanje izvršenja zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi,

g) grubo kršenje Pravila kućnog reda,

h) izazivanje nereda ili tuče u Školi, verbalno vrijeđanje učenika, roditelja učenika i radnika u Školi, te neprimjereno ponašanje u Školi,

i) nedolazak radnika na rad više od tri radna dana bez odobrenja, neopravdano odsustvovanje sa seminara, kurseva i slično,

j) nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava poslodavca,

k) neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka u postupku za zaštitu prava,

l) obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti sa interesima poslodavca ili bez prethodnog odobrenja poslodavca,

m) izvršenje krivičnog djela na radu i u vezi s radom,

n) nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca,

o) povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, te nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom,

p) nanošenja znatne materijalne štete poslodavcu i drugim radnicima,

r) zloupotreba korištenja bolovanja,

s) diskriminacija ili uznemiravanje radnika ili učenika,

t) sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku,

u) neobavješćavanje o bolesti ili drugoj okolnosti koja onemogućuje ili bitno ometa izvršenje obaveza, ili ugrožava život i zdravlje drugih radnika i učenika,

v) nedavanje odnosno davanje netačnih podataka ovlaštenim osobama potrebnih za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s istim,

z) narušavanje ugleda Škole neprimjerenim ponašanjem, klevetom i slično,

x) neprijavlivanje izuma ostvarenog na radu ili u vezi s radom, odnosno djelatnošću Škole,

y) skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice i druge povrede radne obaveze koje su kao teške propisane Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## **Član 5.**

### **Član 68. (Lakše povrede radne dužnosti) mijenja se i glasi:**

(1) Lakše povrede radne dužnosti su:

- a) učestalo kašnjenje na posao ili napuštanje posla bez razloga i odobrenja,
- b) neopravdan izostanak 2 dana uzastopno ili 3 dana bez opravdanja u roku od mjesec dana,
- c) neblagovremeno izvještavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati bez opravdanog razloga,
- d) neblagovremeno izvršavanje poslova,
- e) neblagovremeno i neuredno vođenje pedagoške dokumentacije i evidencije,
- f) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- g) iznošenje neistine i klevete na rad srednje škole ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
- h) odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima Škole,
- i) kršenje Pravilnika o kućnom redu i Etičkog kodeksa,
- j) povrede obaveza koje nisu navedene kao teži prestupi ili povrede, i koje su propisane Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## **Član 6.**

### **Član 78. (Lista radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba) glasi:**

(1) Vlada Kantona i Sindikat utvrđuju listu radnika za čijim radom je prestala potreba u skladu sa kriterijima na nivou Kantona.

(2) Kriterijima, na osnovu kojih se izkazuje prestanak potrebe za radom radnika po kojima se utvrđuje redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba, obuhvaćeni su:

- a) stručna sprema;
- b) stručna zvanja;
- c) položen stručni ispit;
- d) dodatna usavršavanja;
- e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka
- f) ocjena o radu i napredovanje;
- g) radni staž radnika i radni staž do 10 godina do ostvarenja uslova za penziju;
- h) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja);
- i) socijalni položaj radnika i njegove porodice;
- j) učeće u odbrani BiH;
- k) drugi kriteriji koje usaglase Vlada Kantona i Sindikat.

Kao kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest, političko opredjeljenje.

(3) Prema kriterijima iz prethodnog stava, Komisija Škole utvrđuje bodove i rang listu radnika, po odredbama Pravilnika sa kriterijima za iskazivanje radnika za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba KS i Kolektivnog ugovora za djelatnost srednjeg obrazovanja KS.

(4) Radnik, za koga se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom ostvarivanja.

## **Član 7.**

### **Član 79. (Kadrovske potrebe) mijenja se i glasi:**

(1) Podatke o potrebama za novim radnicima, kao i podatke o radnicima za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba, utvrđuju i potpisuju direktor Škole i povjerenik Sindikata, na prijedlog Komisije Škole, a koji se dostavljaju Ministarstvu za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, odnosno Komisiji za zbrinjavanje radnika za čijim je radom prestala potreba, kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim radnicima pojavi.

## **Član 8.**

U ostalom dijelu teksta Pravilnik o radu Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo, ostaje neizmjenjen.

## **Član 9.**

Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Javne ustanove Srednja ugostiteljsko-turistička škola Sarajevo stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 01-1-36/18  
Sarajevo, 11.06.2018. godine

Predsjednik Školskog odbora

\_\_\_\_\_  
Mirza Ramić, mr.sci