

**OSNOVNA MUZIČKA I BALETSKA ŠKOLA  
'NOVO SARAJEVO'**

**PRAVILNIK O RADU**

**Maj 2025.**



Na osnovu člana 118. Zakona o radu, člana 108. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, člana 173. Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo, Pravilnika o izboru, razrješenju, nadležnostima i načinu rada školskog odbora osnovne škole, srednje škole, srednjoškolskog i školskog centra na području Kantona Sarajevo Školski odbor na sjednici održanoj dana \_\_\_\_\_2025. godine, d o n o s i

## **PRAVILNIK O RADU**

### **Predmet**

#### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa.

### **Rodna neutralnost**

#### **Član 2.**

Pojmovi u ovom Pravilniku su rodno neutralni.

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Član 3.**

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Škola je nakon zasnivanja radnog odnosa dužna prijaviti radnika na obavezno osiguranje, u skladu sa pozitivnim propisima.

### **Pojam poslodavca**

#### **Član 4.**

Poslodavac, u smislu ovog Pravilnika, je škola kao ustanova ili pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

### **Pojam radnika**

#### **Član 5.**

Radnik, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje je prihvatilo posao na osnovu ugovora o radu zaključenim sa Školom.

### **Osnovna prava i obaveze radnika**

#### **Član 6.**

- (1) Poslodavac-Škola utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući profil i stručnu spremu, prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada i pravilima struke lično, savjesno i odgovorno obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca, posebno vodeći računa o interesu učenika i njihovom obrazovanju kao interesu društva od najvećeg značaja.
- (2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa međunarodnim konvencijama o radu, zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

## **Osnovi i vrste diskriminacije**

### **Član 7.**

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

(2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

(3) Direktna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Indirektna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lica koje traže zaposlenje.

## **Uznemiravanje i nasilje na radu**

### **Član 8.**

(1) Poslodavcu - Školi i drugim licima zaposlenim u Školi zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

## **Zabrana diskriminacije**

### **Član 9.**

(1) Diskriminacija iz člana 8. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d. napredovanje u poslu i

e. otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće u smislu odredaba ovog Pravilnika, ništave su.

### **Izuzeci od zabrane diskriminacije**

#### **Član 10.**

(1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 8. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Pravilnika i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim pozitivnim propisima.

### **Zaštita u slučajevima diskriminacije**

#### **Član 11.**

(1) U slučajevima diskriminacije ili uznemiravanje i nasilje na radu, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od Škole zahtijevati eliminaciju diskriminirajućih okolnosti i zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju ili u roku od 15 dana od dana počinjenja uznemiravanja i nasilja na radu.

(2) Ako Škola utvrdi da postoji neželjeno ponašanje u smislu odredaba ovog Pravilnika, ovisno o svakom pojedinom slučaju, preduzima mjera kao što su:

- a) usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- b) pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- c) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje i slične mjere,

(2) Ako Škola ne eliminira diskriminirajuće okolnosti ili ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja i nasilja na radu ili ako su mjere koje je Škola preduzela očito neučinkovite, radnik može ili lice koje traži zaposlenje u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

### **Ugovor o radu**

#### **Član 12.**

(1) Ugovor o radu zaključuje se na:

- a) neodređeno vrijeme,
- b) određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.

(4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Školom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa Školom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, osim u slučaju zamjene lica imenovanog na funkciji.

(5) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju do šest mjeseci.

## **Sadržaj ugovora o radu**

### **Član 13.**

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži podatke o:
- a. nazivu i sjedištu poslodavca,
  - b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
  - c. trajanju ugovora o radu,
  - d. danu otpočinjanja rada,
  - e. mjestu rada,
  - f. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
  - g. dužini i rasporedu radnog vremena,
  - h. plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate,
  - i. naknadi plaće,
  - j. trajanju godišnjeg odmora,
  - k. otkaznom roku,
  - l. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz stava 1. tačka g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Škola utvrđuje raspored radnika na određene poslove, u skladu sa profilom, stručnom spremom radnika i potrebama posla.

## **Izmijenjeni uvjeti**

### **Član 14.**

- (1) Ako je došlo do izmijenjenih uvjeta u odnosu na ranije potpisan ugovor o radu, zbog smanjenja nastavne norme, prestanka potrebe za radom na određenim poslovima i sl., a postoji potreba za obavljanjem drugih poslova zaključuje se ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik odbije da potpiše ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima, prestaje mu radni odnos.

## **Rad izvan prostorija Škole**

### **Član 15.**

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za obavljanje poslova i izvan prostorija Škole.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 4. ovog pravilnika, sadrži i podatke o:
- a. trajanju radnog vremena,
  - b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
  - c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
  - d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
  - e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
  - f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
  - g. drugim pravima i obavezama.
- (2) Škola može ponuditi radnicima koji imaju zaključen klasični ugovor o radu da dio poslova obavljaju na način propisan stavom (1) i (2) ovog člana u skladu sa načelom ekonomičnosti kompenzirajući troškove dolaska na posao sa upotrebom vlastitih sredstava za rad i naknadom troškova za njihovu upotrebu.

## **Radno-pravni status članova uprave i direktora**

### **Član 16.**

- (1) Članovi uprave ili rukovodni organi - direktor mogu obavljati funkciju u radnom odnosu ili bez radnog odnosa.
- (2) Radni odnos članova uprave i direktora traje do isteka roka na koji su izabrani, odnosno do njihovog razrješenja.
- (3) Ako članovi uprave i direktor obavljaju funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju posebnim ugovorom.

## **Ugovor o privremenim i povremenim poslovima**

### **Član 17.**

- (1) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zaključuje se u pisanoj formi i ne može trajati duže od 60 dana u jednoj kalendarskoj godini, a sadrži podatke o vrsti, načinu i roku izvršenja poslova te iznos naknade za izvršeni posao.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se za sljedeće poslove:
  1. rad u komisijama,
  2. izrada rasporeda,
  3. prijevod strane stručne i druge literature,
  4. usluge štampanja i umnožavanja školskog lista, notnog materijala, plakata i sertifikata,
  5. izrada i realizacija školskih projekata,
  6. sređivanje arhive i dokumentacije,
  7. izvođenje pripremne i instruktivne nastave,
  8. izvođenje nastave na kursovima i seminarima,
  9. čišćenje snijega,
  10. utovar i istovar materijala i opreme,
  11. održavanje stručnih seminara i predavanja,
  12. rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
  13. izrada stručnih elaborata i ekspertiza,
  14. realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
  15. plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
  16. planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora ili su odobreni putem javnih poziva,
  17. održavanje muzičke, tehničke i informatičke opreme,
  18. realizacija projekata javne i kulturne djelatnosti,
  19. izrada skripti i udžbenika za internu upotrebu,
  20. davanje stručnih mišljenja i analiza,
  21. stručno obučavanje i školovanje radnika,
  22. drugi privremeni i povremeni poslovi.

## **Ugovor o radu sa pripravnikom**

### **Član 18.**

- (1) Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti sa pripravnikom radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Trajanje pripravničkog staža i plata pripravnika tretiraće se u skladu sa važećim propisima.

(4) Troškove prvog polaganja stručnog ispita snosi Škola, a u ponovljenom slučaju radnik.

### **Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Član 19.**

(1) Škola može primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa lica kojima je stručni ispit ili radno iskustvo uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja.

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.

(3) Licu na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa pripada pravo na platu, topli obrok, kao i pravo na naknadu za prijevoz na posao i sa posla u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, s tim da se lice može odreći ovih prava klauzulom u ugovoru ili davanjem posebne izjave.

### **Obrazovanje i usavršavanje za rad**

#### **Član 20.**

(1) Škola može, u cilju unapređenja rada omogućiti radniku obrazovanje i usavršavanje za rad na sljedeći način:

- a. upućivanjem na stručno usavršavanje,
- b. upućivanjem na školovanje ili specijalizaciju,
- c. prisustvo organizovanim seminarima i kursevima.

(2) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se i usavršavati za rad.

(3) Škola snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.

### **V - RADNO VRIJEME**

#### **Član 21.**

(1) Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično i organizuje se u petodnevnoj radnoj sedmici (ponedjeljak - petak), osim rada pomoćnog osoblja čiji rad može biti i drugačije oragnizovan, poštujući norme o sedmičnom odmoru.

(2) Zbog posebnog načina organizacije rada u muzičkim i baletskim školama, kao paralelnim školama, nastavnici će sami napraviti svoj raspored rada poštujući mogućnosti i interes učenika.

(3) Raspored rada odobrava direktor škole.

### **Prekovremeni rad**

#### **Član 22.**

U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se neki poslovi moraju izvršiti do određenog roka, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena u skladu sa važećim propisima, uz pravo na propisanu naknadu.

### **Noćni rad**

#### **Član 23.**

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom ako za određeni slučaj zakonom ili drugim važećim propisom nije drugačije određeno.

### **Odmor u toku radnog vremena**

#### **Član 24.**

(1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Škola je dužna na zahtjev radnika omogućiti odmor iz stava 1. u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

(3) Radnici koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, odmor će koristiti između časova nastave.

(4) Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ne uračunava se u radno vrijeme.

#### **Dnevni odmor**

##### **Član 25.**

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Sedmični odmor**

##### **Član 26.**

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno. Radnik na pomoćnim poslovima ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

(2) Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se sedmični odmor prema dogovoru Škole i radnika u periodu koji ne može biti duži od 14 dana.

(3) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora u slučaju više sile ili vanrednog povećanja obima posla ukoliko Škola ne može primijeniti druge mjere, kao i u drugim slučajevima koji se odnose na projekte od značaja za muzičko obrazovanje (seminari, koncerti, nastupi i sl.).

#### **Godišnji odmor**

##### **Član 27.**

(1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor koji predstavlja neotuđivo pravo radnika.

(2) Radnici koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu kao i ostali radnici godišnji odmor koriste tokom ljetnog ili zimskog raspusta.

(3) Izuzetno, radnici u Školi mogu koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine ukoliko su bili spriječeni koristiti godišnji odmor za vrijeme raspusta učenika.

(4) Godišnji odmor radnika ne može trajati manje 20 radnih dana, a duži godišnji odmor se određuje u skladu sa kriterijima Kolektivnog ugovora.

(5) Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, osim situacija koje se ne smatraju prekidom utvrđenih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, ima pravo na najmanje dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

(6) Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova pod uslovom da mu se nadoknade svi troškovi odgode i prekida godišnjeg odmora.

#### **Plaćeno odsustvo**

##### **Član 28.**

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u smislu odredaba Zakon o radu u slučajevima i na način propisan Kolektivnim ugovorom.

(2) Pored slučajeva utvrđenih Zakon o radu i Kolektivnim ugovorom, direktor škole može odobriti dva dana plaćenog odsustva, a Školski odbor peto dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine, cijeneći opravdanost zahtjeva radnika u svakom konkretnom slučaju i vodeći računa o optimalnoj organizaciji rada za vrijeme odsustva i interesu radnika i učenika.

## **Neplaćeno odsustvo**

### **Član 29.**

- (1) Radnik ima pravo na odsustvovanje sa posla bez naknade plaće u smislu odredaba Zakon o radu u slučajevima i na način propisan Kolektivnim ugovorom.
- (2) Pored slučajeva utvrđenih Zakon o radu i Kolektivnim ugovorom, direktor škole može odobriti do 30 dana neplaćenog odsustva, a Školski odbor preko 30 dana neplaćenog odsustva u toku kalendarske godine, cijeneći opravdanost zahtjeva radnika u svakom konkretnom slučaju i vodeći računa o optimalnoj organizaciji rada za vrijeme odsustva i interesu radnika i učenika.

## **Porođajno odsustvo**

### **Član 30.**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u skladu sa važećim propisima.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.
- (6) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa posebnim zakonom, a poslodavac može isplatiti razliku do pune plaće.

## **Plata**

### **Član 31.**

- (1) Osnovnu platu radnika, za uobičajene uslove i rezultate rada čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (2) Osnovicu i koeficijente za obračun plate i ostala pitanja koja se odnose na plate i druga primanja koja nemaju karakter plate utvrđuju se relevantnim propisima za škole kao javne ustanove.

## **Značaj obrazovanja, kulture i sloboda umjetničkog djelovanja**

### **Član 32.**

- (1) Obzirom da se poslodavac-škola bavi djelatnošću od opšteg društvenog značaja – specifičnim obrazovanjem u području umjetnosti, radnici se mogu baviti djelatnošću kojom se bavi poslodavac-škola kroz angažman u drugim umjetničkim organizacijama, projektima, horovima, ansamblima itd, a sa ciljem širenja ove vrste umjetnosti, kulture, odgoja i obrazovanja.

## **Napredovanje i ocjenjivanje radnika na općim i pomoćnim poslovima**

### **Član 33.**

- (1) Radnici na općim i pomoćnim poslovima se ocjenjuju i unapređuju prema iskaznoj stručnoj sposobnosti i uspjehu u radu, analogno ocjenjivanju profesora/nastavnika i stručnih saradnika.
- (2) Radnici na općim poslovima su: sekretar, računovodstveno-finansijski referent, rukovalac nastavnom tehnikom i administrativni radnik i ostali radnici u skladu sa pedagoškim standardima i normativima i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.  
Radnici na pomoćnim poslovima su: klavirštimer, domar, dnevni čuvar, noćni čuvar, spremačice - radnice na održavanju higijene radnik i ostali radnici u skladu sa pedagoškim standardima i normativima i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Ocjenu o radu radnika na općim i pomoćnim poslovima utvrđuje direktor škole, na prijedlog

sekretara škole, a ocjenu sekretara utvrđuje direktor uz konsultacije sa radnicima na općim i pomoćnim poslovima. Ocjena se utvrđuje rješenjem.

(4) Na utvrđenu ocjenu o radu radnik ima pravo žalbe Školskom odboru u roku od 8 dana od dana prijema rješenja.

### **Predmet ocjenjivanja**

#### **Član 34.**

(1) Predmet ocjenjivanja radnika na općim i pomoćnim poslovima:

R.br.	Područje ocjenjivanja	Bodovi
1.	Stručnost i efikasnost	0 - 10
2.	Organizovanost i urednost	0 - 10
3.	Odgovornost u radu	0 - 5
4.	Odnos i ponašanje prema radnim kolegama i strankama	0 - 5
5.	Kreativnost i inovativnost	0 - 5

(2) Radnici na općim poslovima ocjenjuju se ocjenama:

1. naročito se ističe (30-35 bodova),
2. ističe se (25-29 bodova),
3. dobar (20-24 boda),
4. zadovoljava (11-19 bodova),
5. ne zadovoljava (0-10 bodova).

(3) Posebna službena zvanja radnika na općim poslovima, u okviru istog stepena školske spreme, mogu biti:

- a) samostalni stručni saradnik,
- b) viši stručni saradnik i
- c) stručni saradnik savjetnik.

(4) Radnici na pomoćnim poslovima ocjenjuju se ocjenama:

1. naročito uspješan (30-35 bodova),
2. uspješan (25-29 bodova),
3. dobar (20-24 boda),
4. zadovoljava (11-19 bodova),
5. ne zadovoljava (0-10 bodova).

### **Naknada štete**

#### **Član 35.**

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju prouzrokuje na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(2) Škola će rješenjem utvrditi visinu i način nadoknade štete.

(3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete Škola može utvrditi i u paušalnom iznosu.

(4) Škola može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.

(5) Škola može, u zavisnosti od visine štete, dopustiti radniku i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

(6) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, Škola može na zahtjev radnika dozvoliti da se šteta nadoknadi uspostavom prijašnjeg stanja o trošku radnika.

## **Prestanak ugovora o radu**

### **Član 36.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) sporazumom poslodavca i radnika,
- c) kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- e) Kada radnik tokom školske godine stekne uslove za penziju po bilo kom osnovu može ostati u radnom odnosu do kraja nastavne godine, a ukoliko ne iskoristi godišnji odmor do kraja nastavne godine radni odnos se produžava za vrijeme trajanja godišnjeg odmora.
- f) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
- g) otkazom ugovora o radu,
- h) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- i) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

### **Otkaz**

#### **Član 37.**

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(2) Škola - Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz ugovora o radu dostavljaju uzajamno obje ugovorne strane.

#### **Član 38.**

(1) Otkazni rok ne može biti kraći od 30 dana za obje ugovorne strane ugovora o radu, osim kada je jedna od ugovornih strana odgovorna za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od druge ugovorne strane da nastavi radni odnos.

(2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

### **Otpremnina**

#### **Član 39.**

Radnik ima pravo na otpremninu pod uvjetima predviđenim važećim propisima.

### **Završne odredbe**

#### **Član 40.**

(1) Na sve situacije koje nisu propisane ovim Pravilnikom, primjenjuju se norme ustava, međunarodnih konvencija i ugovora, zakona o radu, Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, kolektivnog ugovora i drugih relevantnih propisa. Norme citiranih propisa primjenjuju se i kada su norme ovog Pravilnika u koliziji sa njima pod uslovom da same norme citiranih propisa nisu u koliziji sa višim pravnim aktom u pravnoj hijerarhiji što se ne odnosi na situacije normiranja povoljnijeg prava po radnika.

(2) Normiranje radničkih prava u Školi i obrazovanju ne može ići na uštrb elementarnih prava djeteta i njegovog prava na odgoj i obrazovanje, a u slučaju dvojbe u tumačenju prednost imaju prava djeteta u odnosu na prava radnika.

(3) Prilikom izrade ovog Pravilnika o radu Škola - Poslodavac se konsultovao sa Sindikatom škole. Sindikat odnosno Vijeće zaposlenika može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

(4) Pravilnik će se nakon usvajanja objaviti na oglasnoj tabli i web stranici škole, a stupa na snagu osmog dana od dana usvajanja.

SEKRETAR

Dana: 22.5.2025.

Broj: 1-1-99/25



VD PREDsjednica  
ŠKOLSKOG ODBORA

*Ana Kufnerović, mag. iur.*

