



РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ Економска школа Добој

*Адреса, тел.: Цара Душана 18, 053/200-982, e-mail: ss39@skolers.org
 ЈИБ: 4400120100001, Организациони код: 08150039*



На основу Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ бр.01/16) и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ бр. 82/22), Школски одбор ЈУ Економска школа Добој, на сједници одржаној 9.7.2025.године, доноси:

П Р А В И Л Н И К **О ПРОГЛАШЕЊУ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА РАДНИКА**

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником утврђује се:

- појам технолошког вишка,
- разлози појаве технолошког вишка радника,
- основни критеријуми који се бодују при одређивању технолошког вишка радника,
- комисија за бодовање,
- трајање отказног рока,
- право на отпремнину,
- информисање радника, и
- прелазне и завршне одредбе.

ПОЈАМ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 2.

Технолошким вишком, у смислу овог Правилника, сматра се радник који је остао **не** распоређен у року три мјесеца на радно мјесто на којем је обављао послове и задатке, односно на које је распоређен приликом заснивања радног односа.

Члан 3.

У случају проглашавања технолошког вишка радника, директор Школе отказује Уговор о раду раднику који је проглашен технолошким вишком.
 Прије отказивања Уговора о раду раднику, директор Школе дужан је, уколико постоји могућност, путем прерасподјеле упутити радника на друго радно мјесто које одговара његовој стручној спреми.

Члан 4.

Уколико два или више радника обављају исте послове и задатке, а за њиховим, односно за радом једног од њих престаје потреба, технолошким вишком биће проглашен онај радник који оствари најмањи број бодова по спроведеном бодовању.

Уколико два или више радника остваре исти број бодова, технолошким вишком сматраће се онај радник који оствари најмањи број бодова по основу радног стажа проведеног у Школи.

РАЗЛОЗИ ПОЈАВЕ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 5.

У школи, услед промјене у наставном плану и програму, смањеног броја ученика, одјељења, васпитних група или статусне промјене школе, може доћи до смањења броја потребних наставника, стручних сарадника и осталих запослених радника, односно до умањења процента радног времена /норме /.

ОСНОВНИ КРИТЕРИЈУМИ КОЈИ СЕ БОДУЈУ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА РАДНИКА

Члан 6.

Основни критеријуми за бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму, /проценат радног времена/ у средњој школи су:

- 1) године радног стажа, односно дана,
- 2) статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата РС,
- 3) здравствено стање радника, и
- 4) степен стручне спреме.

Члан 7.

(1) Бодовање по основу година радног стажа, статуса члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске, здравственог стања радника и степена стручне спреме врши се на следећи начин:

1) Године радног стажа:

- за једну годину радног стажа у васпитно – образовној установи, раднику припада..... (6) бодова,
- за једну годину радног стажа у васпитно-образовној установи као неверификованом, раднику припадају..... (3) бода,
- за једну годину радног стажа оствареног на другим пословима, ван васпитно – образовне установе, радник се бодује са (2) бода.

2) Раднику који има статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата РС додјељује се(9) бодова .

3) Здравствено стање радника:

- | | | |
|---|-------|--------------|
| 1. за инвалидност I и II категорије или 100 % инвалидитет | | (14) бодова, |
| 2. за инвалидност III категорије или 90 % инвалидитет | | (12) бодова, |
| 3. за инвалидност IV категорије или 80 % инвалидитет | | (10) бодова, |
| 4. за инвалидност V категорије или 70 % инвалидитет | | (8) бодова, |
| 5. за инвалидност VI категорије или 60 % инвалидитет | | (6) бода, |
| 6. за инвалидност VII категорије или 50 % инвалидитет | | (5) бода, |
| 7. за инвалидност VIII категорије или 40 % инвалидитет | | (3) бода, |
| 8. за инвалидност IX категорије или 30 % инвалидитет | | (2) бода, и |
| 9. за инвалидност X категорије или 20 % инвалидитет | | (1) бод. |

4) Стручна спрема, предвиђена актом о систематизацији раних мјеста, за радно мјесто на ком је радник распоређен:

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. висока стручна спрема – седми степен, | дванаест (12) бодова, |
| 2. виша стручна спрема – шести степен, | десет (10) бодова, |
| 3. ВКВ – специјалист – пети степен, | осам (8) бодова, |
| 4. средња стручна спрема – четврти степен, | шест (6) бодова, |
| 5. средња стручна спрема – трећи степен, | пет (5) бодова, и |
| 6. неквалификовани радник, | четири (4) бода . |

(2) Уколико радник има виши степен стручне спреме од оног који је актом о систематизацији радних мјеста предвиђен за радно мјесто на које је распоређен, признаје му се, и бодује се степен стручне спреме потребне за радно мјесто на које је распоређен.

Члан 8.

Максималан број бодова који се може остварити на основу основних критеријума износи 272 бода.

Члан 9.

Критеријуми за одређивање технолошког вишка из овог Правилника, примјењиваће се и у случајевима када у Школи због уписа мањег броја ученика и смањења броја одјељења, дође до смањења броја часова односно наставне норме.

КОМИСИЈА ЗА БОДОВАЊЕ

Члан 10.

- (1) Бодовање радника, који су дјелимично или у потпуности изгубили норму - проценат радног времена, бодовање врши Комисија за одређивање технолошког вишка (у даљем тексту: Комисија) .
- (2) Комисију из става 1. овог члана именује директор.
- (3) Комисију из става 1. овог члана чине три члана.
- (4) Наставничко вијеће у школи предлаже два члана Комисије, а репрезентативна синдикална организација предлаже једног члана Комисије.
- (5) Мандат Комисија траје двије године.

Члан 11.

- (1) Радника, или члана уже породице радника, који је члан Комисије, а који би након бодовања могао дјелимично или у потпуности изгубити норму, замијениће другим чланом, а замјену ће извршити његов предлагач .
- (2) Комисија врши прикупљање документације за критеријуме који се бодују, и у року од 15 дана објављује резултате бодовања, на огласној табли Школе.

Члан 12.

Радник који сматра да није правилно бодован, има право приговора Школском одбору, у року од осам дана од дана објављивања резултата бодовања.

Школски одбор је обавезан у року од седам дана, од дана досатављања приговора, исти размотрити и донесе одлуку, која је извршна и коначна .

Члан 13.

- (1) Радник за кога Комисија утврди да има најмање бодова може бити :
 1. одређен за умањење норме,
 2. упућен на Актив директора, ради допуне норме, и
 3. проглашен технолошким вишком.
- (2) У случају да, два или више радника при бодовању освоје исти број бодова, предност ће имати онај радник, који је у претходној школској години дјелимично или у потпуности изгубио норму.
- (3) Ако нико од радника не оствари предност у складу са претходним ставом, предност ће имати онај радник који је остварио већи број бодова по основу радног стажа у васпитно образовној установи, односно који има дужи радни стаж у образовању.

ТРАЈАЊЕ ОТКАЗНОГ РОКА

Члан 14.

- (1) У случају престанка радног односа, отказом Уговора о раду од стране послодавца, осим у случајевима из члана 179. став 1. тачака 2) и 5), и ставова 2. и 3. Закона о раду, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

1) од двије до 10 година радног стажа	30 дана
2) преко десет до двадесет година стажа	45 дана
3) преко двадесет до тридесет година радног стажа	75 дана
4) преко тридесет година радног стажа.....	90 дана
- (2) Наставнику, који изводи наставу, не може се одобрити споразумни прекид радног односа, 30 дана прије завршетка наставног процеса

ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ

Члан 15.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престаје радни однос 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 технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о рад, 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 радника код послодавца:

1) за рад од двије до десет година	0.35 ,
2) за рад преко 10 година закључно до 20 година.....	0.40 ,
3) за рад преко 20 година до 30 година.....	0.45 , и
4) за рад преко 30 година.....	0.50 .
- (3) Ако раднику није исплаћена плата у неком од три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период, у складу са Законом о платама и Колективним уговором.
- (4) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у последња три мјесеца, прије престанка уговора о раду.

ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 16.

- (1) Послодавац 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 раданог односа, условима рада и заштите на раду.

- (2) Директор Школе дужан је да радника обавјештава о свим активностима које се односе на утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.
- (3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације битне за остваривање права радника.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 17.

Сва питања у оквиру проблематике проглашавања технолошког вишка радника, која нису регулисана одредбама овог Правилника, биће регулисана другим општим актима, непосредно вишим.

Члан 18

Измјене и допуне овог Правилника доносе се на исти начин и по истом поступку као и Правилник.

Број : 05-743 /25
Датум : 09.07.2025 године



ПРЕДСЈЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА