

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
GRAD GRADAČAC
Javna ustanova Osnovna škola
„Ivan Goran Kovačić“ Gradačac
GRADAČAC**

P R A V I L N I K O R A D U

Gradačac, juni 2017. godine

Na osnovu članova 118. i 177. Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj: 26/16), člana 102.stav (1) tačka o) Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 9/15 i 6/16), člana 93. Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja u Tuzlanskom kantonu („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 3/17), članova 146. stav (1) tačka r) i 156. stav (1) tačka jj) Pravila Javne ustanove Osnovna škola „Ivan Goran Kovačić“ Gradačac, broj: 01/1_____/17, od _____2017. godine, nakon prethodne konsultacije sa Sindikatom, Školski odbor JU OŠ “Ivan Goran Kovačić” Gradačac, na sjednici održanoj dana, _____2017. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1. (Predmet Pravilnika)

Pravilnikom o radu Javne ustanove Osnovna škola „Ivan Goran kovačić“ Gradačac, (u daljem tekstu: Pravilnik) reguliše se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena, odsustvovanje sa rada i odmori, plaće i naknade plaće iz radnog odnosa, periodi isplate plaća, prestanak ugovora o radu, stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad, zbrinjavanje viška radnika, disciplinski postupak, udaljavanje radnika sa rada, odgovornost za štetu i naknada štete, zaštita prava radnika, privremeni i povremeni poslovi, uslovi za rad sindikata, pravo na štrajk i druga pitanja vezana za rad i radne odnose u Javnoj ustanovi Osnovna škola „Ivan Goran kovačić“ Gradačac (u daljem tekstu: Škola).

Član 2. (Pojam poslodavca)

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Škola koja radniku daje posao na osnovu ugovora o radu, i kojem po tom osnovu Škola isplaćuje plaću i izvršava druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 3. (Pojam radnika)

Radnik, u smislu ovog Pravilnika, je nastavnik, stručni saradnik, vannastavno osoblje i drugo fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o osnovnom

odgoju i obrazovanju (u daljem tekstu: Zakon) i Pedagoškim standardima i opštim normativima za osnovni odgoj i obrazovanje (u daljem tekstu: Pedagoški standardi).

Član 4. (Primjena najpovoljnijeg prava)

(1) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava radnika od onih koja su utvrđena Zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Član 5. (Gramatička terminologija)

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku uključuje oba roda.

Član 6. (Definisanje pojmova)

(1) „Poslodavac“ je škola koja daje radniku posao na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno radno vrijeme.

(2) Pod nadležnim organima Škole u smislu ostvarivanja prava radnika smatraju se: Direktor i Školski odbor.

(3) „Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta“ je organ uprave prema Zakonu o Vladi i ministarstvima Tuzlanskog kantona, nadležno za djelatnost obrazovanja (u daljem tekstu: Ministarstvo“).

(4) „Pedagoški zavod Tuzlanskog kantona“ je samostalna upravna organizacija ustanovljena radi izvršavanja nadležnosti na području Tuzlanskog kantona utvrđenih zakonom.

(5) „Sindikat“ je nezavisna, interesna i dobrovoljna organizacija radnika u oblasti osnovnog obrazovanja registrirana na nivou Tuzlanskog kantona ili Federacije Bosne i Hercegovine sa svojom organizacionom jedinicom koja djeluje u školi u skladu sa Pravilima.

(6) „Pedagoški standardi i normativi“ su podzakonski akt kojim se osiguravaju odgovarajući pedagoški i materijalni uslovi za rad, a koje donosi Ministarstvo.

(7) „Pravila“ su osnovni opći akt škole po zakonu, na koji Ministarstvo daje saglasnost.

(8) „Godišnji program rada“ je akt kojeg donosi Školski odbor, a na temelju kojeg se realizuje odgojno obrazovni rad za svaku školsku godinu.

(9) Nastavnici su lica koja realizuju nastavu u skladu sa nastavnim planom i programom.

(10) Stručni saradnici su lica koja obavljaju stručne, pedagoško-psihološke i druge poslove u školi: pedagog, psiholog, bibliotekar i lica sa završenim edukacijsko-rehabilitacijskim fakultetom.

(11) Vannastavno osoblje su lica koja obavljaju normativno-pravne, administrativne, finansijske, operativno-tehničke i pomoćne poslove: sekretar, administrativno-finansijski radnik i pomoćno tehničko osoblje.

II - RADNI ODNOS

Član 7. (Zasnivanje radnog odnosa)

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.

Član 8. (Načini zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi Školski odbor na osnovu nastavnog plana i programa, Pedagoških standarda i općih akata poslodavca.
- (2) Radni odnos u Školi zasniva se na osnovu Ugovora o radu zaključenog između poslodavca i radnika, nakon prethodno provedenog postupka prijema po javnom konkursu, odnosno oglasu.
- (3) Radni odnos se može zasnovati i na osnovu odredaba Programa zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba.
- (4) Radni odnos u Školi se može zasnovati i u skladu sa članom 79. stav (3) Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona.
- (5) Način i postupak zapošljavanja u školi uređuje se zakonom i podzakonskim aktima.

Član 9. (Kriteriji za prijem u radni odnos)

(1) Bodovanje kandidata koji ispunjavaju uslove utvrđene konkursom odnosno oglasom, te postupak, uslovi i kriteriji prijema u radni odnos u školi vrši se na osnovu Pravilnika koji donosi Ministarstvo.

Član 10. (Podobnost za rad sa djecom)

(1) Za rad sa djecom nepodoban je radnik škole koji je pravosnažnom presudom osuđen na kaznu zatvora za krivično djelo protiv ustavnog poretka, protiv čovječnosti i međunarodnog prava, protiv života i tijela, protiv dostojanstva lica i morala, protiv braka i porodice, protiv službene i druge odgovorne dužnosti osim ako je nastupila rehabilitacija po posebnom zakonu.

(2) Licu iz stava (1) ovog člana koje je pravosnažnom presudom osuđeno na izdržavanje

kazne zatvora u trajanju od najmanje šest mjeseci, otkazaće se ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.

Član 11. **(Privremena suspenzija radnika)**

(1) Radnik škole privremeno se suspenduje sa poslova i radnih zadataka koje vrši ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za djela iz člana 10. stav (1) ovog Pravilnika, do okončanja krivičnog postupka.

(2) Radnik škole može se privremeno suspendovati ako postoje osnovi sumnje da je učinio krivično djelo iz člana 10. stav (1) ovog Pravilnika ili je protiv njega pokrenut disciplinski postupak za težu povredu radne dužnosti, do okončanja istražnog, odnosno disciplinskog postupka.

(3) Odluku o privremenoj suspenziji donosi direktor škole.

(4) Tokom suspenzije radnik ima pravo na iznos od 70 % od svoje osnovne plate.

(5) Radnik ima pravo na punu naknadu svoje plate i druga prava po osnovu rada ako se utvrdi da nije odgovoran za težu povredu radne dužnosti niti za učinjenje krivičnog djela iz stavova (1) i (2) ovog člana.

Član 12. **(Osobe nepodobne za rad sa djecom)**

(1) Lica koja boluju od zarazne ili duševne bolesti ne mogu raditi u školi dok ne ozdrave.

(2) Ako se u toku školske godine ustanovi da je nastavnik obolio od zarazne ili duševne bolesti ili ima ozbiljne psihičke poremećaje utvrđene od nadležne zdravstvene ustanove, to lice ne može obavljati poslove koji podrazumijeva rad sa učenicima dok nadležna zdravstvena ustanova ne utvrdi da su prestale okolnosti zbog kojih im je rad sa učenicima zabranjen.

Član 13. **(Zaključivanje ugovora o radu)**

(1) Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Na osnovu konačne odluke o izboru kandidata, po konkursu odnosno oglasu, direktor škole sa radnikom zaključuje ugovor o radu čime se zasniva radni odnos.

(3) Izuzetno ugovor o radu može se zaključiti i bez objave konkursa odnosno oglasa u skladu sa članom 8. stav (3) i (4) ovog Pravilnika.

(4) Prije zasnivanja radnog odnosa, obavezno se ljekarskim pregledom utvrđuju psihofizičke sposobnosti radnika za obavljanje poslova za koji se zaključuje ugovor o radu.

(5) Troškovi ljekarskog pregleda padaju na teret radnika.

Član 14.
(Sadržaj zaključenog ugovora o radu)

- (1) Pored podataka utvrđenih Zakonom o radu, ugovor o radu obavezno sadrži podatke o posebnim uslovima rada za određena radna mjesta, ukoliko su važećim propisima i opštim aktima Škole propisani posebni uslovi za to radno mjesto, kao i podatke u postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi, te sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavca,
 - b) podatke radnika (ime, prezime, prebivalište odnosno boravište),
 - c) trajanje 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) otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati škola i radnik,
 - l) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđene Kolektivnim ugovorom.
- (3) Umjesto podataka iz stava (2) tačka g., h., i., j., k. i l. ovog člana, u ugovoru o radu može se naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika ili drugog akta škole kojim su uređena navedena pitanja.
- (4) Ukoliko Škola ne zaključi sa radnikom ugovor o radu u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako Škola drugačije ne dokaže.

Član 15.
(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno i određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatke u pogledu trajanja radnog odnosa, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istom Školom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa istom 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.

Član 16.
(Postupanje sa ličnim podacima radnika)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu, Škola ne može od radnika tražiti podatke koji

nisu u neposrednoj vezi sa poslovima i zadacima, odnosno prirodom aktivnosti koje radnik treba da obavlja po zasnivanju radnog odnosa.

(2) Škola ne može prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima lične podatke radnika, izuzev u slučajevima kada je to neophodno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog (socijalno-penzionog) odnosa ili u slučajevima kada je to utvrđeno zakonom.

Član 17.

(Obaveza poslodavca da upozna radnika sa propisima prije stupanja na rad)

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, kao i na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik o radu.

Član 18.

(Upućivanje radnika na ocjenu radne sposobnosti)

(1) U slučaju osnovane sumnje da je radniku škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, direktor škole može sam ili na prijedlog Nastavničkog vijeća, donijeti odluku o upućivanju radnika na ocjenu radne sposobnosti.

(2) Na odluku o upućivanju radnika na ocjenu radne sposobnosti nezadovoljni radnik ima pravo podnijeti žalbu Školskom odboru.

(3) Odluka Školskog odbora po podnesenoj žalbi je konačna.

(4) Radnik čija žalba je odbačena ili odbijena, obavezan je na osnovu konačne odluke Školskog odbora podvrgnuti se ocjeni radne sposobnosti.

(5) Troškovi vezani za ocjenu radne sposobnosti padaju na teret Škole.

(6) Radnik koji odbije izvršiti odluku iz stava (4) ovog člana, čini povredu radne obaveze.

(7) Ako se ocjenom radne sposobnosti od strane ovlaštene ustanove utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obaveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, ponudiće mu se odgovarajući poslovi prema preostaloj radnoj sposobnosti, ako za to postoje uslovi.

Član 19.

(Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu u skladu sa zakonom ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora,
- b) privremene spriječenosti za rad,
- c) porođajnog odsustva,
- d) odsustva sa rada u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom,
- e) period između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom,
- f) odsustva sa rada uz saglasnost Škole,
- g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istom Školom.

Član 20.
(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (4) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Član 21.
(Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)

Škola je dužna radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.

Član 22.
(Radno-pravni status direktora)

- (1) Konkursna procedura, uslovi i način izbora i imenovanja direktora škole regulisani su Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona, podzakonskim aktima i Pravilima škole.
- (2) Direktor škole obavlja poslovodnu funkciju zasnivajući radni odnos, u skladu sa Zakonom, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona i opštima aktima škole.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.

III – USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 23.
(Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad)

- (1) Škola može u skladu sa potrebama rada omogućiti radniku u toku radnog odnosa obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad:
 - a) upućivanje na stručno osposobljavanje i usavršavanje,
 - b) upućivanje na školovanje ili specijalizaciju,
 - c) prisustvo organiziranim seminarima i kursevima.
- (2) Škola može uputiti radnika na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužna da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

- (3) Na zahtjev Škole radnik je dužan prema svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se odnosno osposobljavati i usavršavati za rad o trošku Škole, u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona, podzakonskim aktima i Kolektivnim ugovorom.

Član 24. **(Prijem pripravnika)**

- (1) Škola može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme sa pripravnikom na period koji je posebnim propisom određen kao period za stručno osposobljavanje za poslove određenog radnog mjesta.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u struci za koju se obrazovalo radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, na vrijeme trajanja pripravničkog staža.
- (4) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža za puno radno vrijeme, pripravnik ima pravo na 70% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava, kao i druge naknade koje nemaju karakter plaće.
- (5) Stručno osposobljavanje pripravnika koji se osposobljava za rad traje onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja prema Zakonu, za određeno zanimanje.

Član 25. **(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)**

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, škola može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava (1) ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava (3) ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava škola u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Član 26.

(Radno vrijeme i raspored radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za školu.
- (2) U okviru 40 satne radne sedmice, raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora utvrđuje se općim aktima Škole donesenim u skladu sa Zakonom, Nastavnim planom i programom, Pedagoškim standardima i Kolektivnim ugovorom.
- (3) U okviru 40 satne radne sedmice radnik koji učestvuje neposredno u odgojno – obrazovnom radu u Školi ima: propisanu normu nastavnih sati sedmično u skladu sa odgovarajućim Pedagoškim standardima, vrijeme potrebno za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije sa učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove vezane za odgojno – obrazovni rad utvrđene Pedagoškim standardima i općim aktima Škole.
- (4) Poslove i radne zadatke radnika u okviru 40 satne radne sedmice utvrđuje direktor škole pojedinačnim Rješenjem.

Član 27.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu u školi može se zaključiti za obavljanje poslova sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme radnika u školi iznosi 40 sati sedmično.
- (3) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (4) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u sedmici, od ponedjeljka do petka.
- (5) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (6) Radnik, koji radi sa nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), u skladu sa ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 28.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je na zahtjev Škole obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najduže do 8 sati sedmično. Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Škola obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (2) Prekovremeni rad za radnike u neposrednom odgojno obrazovnom procesu uvodi se i u sljedećim slučajevima:
 - a) zamjene iznenadno odsutnog radnika i

b) nedostatka nastavnika određenog profila prije, u toku i nakon provođenja konkursne procedure, ako po raspisanom konkursu nije izvršena popuna upražnjenog radnog mjesta u skladu sa zakonom.

(3) Trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do 3 godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj do 6 godina života djeteta može raditi prekovremeno samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(4) Škola je dužna radniku koji realizuje prekovremeni rad uručiti rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plate za prekovremeni rad.

(5) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, u skladu sa sedmičnim zaduženjem, obračunava se i pripadajuće vrijeme stručno-metodičke pripreme.

(6) Vrijednost sata prekovremenog rada jednaka je vrijednosti sata redovnog rada, uvećnoj za dodatak utvrđen kolektivnim ugovorom.

Član 29. **(Preraspodjela radnog vremena)**

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

(2) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, Škola je dužna donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

(3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena u zavisnosti od ugovora o radu.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do 3 godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do 6 godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

(6) U slučaju unutrašnjeg preraspoređivanja u školi ne raspisuje se konkurs niti oglas, nego direktor rješenjem, u okviru svojih ovlaštenja, vrši unutrašnju preraspodjelu radnika na poslove i radne zadatke u skladu sa Pedagoškim standardima, Nastavnim planom i programom i ovim Pravilnikom.

Član 30. **(Noćni rad)**

(1) Rad u školi u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj Zakonom, propisom kantona, Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

- (3) Zabranjen je noćni rad trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene 2 godine života djeteta.
- (4) Za rad noću moraju se obezbjediti svi potrebni uslovi u pogledu zaštite radnika na radu.
- (5) Rješenje o uvođenju noćnog rada donosi direktor škole.

Član 31. **(Obaveza vođenja evidencije)**

Škola je dužna voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

V – ODMORI I ODSUSTVA

Član 32. **(Odmor u toku radnog vremena, dnevni i sedmični odmor)**

- (1) Škola je dužan radniku obezbjediti odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana, sedmični odmor i godišnji odmor u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (3) Vrijeme odmora iz stava (2) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (5) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru Škole i radnika, a koji mora biti realizovan u naredne dvije sedmice.
- (6) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko Škola ne može primjeniti druge mjere.
- (7) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Član 33. **(Godišnji odmor)**

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva uzastopna radna odnosa duži od 15 petnaest dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada u smislu stava (2) ovog člana.

(4) Radnik u školi, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, godišnji odmor, u pravilu, koristi tokom ljetnog raspusta u trajanju 35 radnih dana.

(5) Radnik koji nije u neposrednom odgojno – obrazovnom procesu može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine u skladu sa Zakonom.

(6) Radnik iz stava (5) ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 do 30 radnih dana, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(7) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, subote i nedjelje, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Član 34. **(Trajanje godišnjeg odmora)**

(1) Trajanje godišnjeg odmora dužeg od najkraćeg propisanog Zakonom, za radnike izvan neposredno odgojno-obrazovnog procesa uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:

- a) dužine radnog staža,
- b) stručne spreme i složenosti poslova,
- c) posebnih uslova rada,
- d) posebnih socijalnih i zdravstvenih uslova,
- e) rezultata rada.

(2) Dužina trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana uvećava se na sljedeći način:

- a) jedan radni dan za svake tri navršene godine radnog staža (dužina radnog staža),
- b) po osnovu stručne spreme i složenosti poslova:

- 1) radnik koji obavlja poslove visoke stručne spreme ili poslove koji zahtjevaju završen prvi ciklus visokog obrazovanja trogodišnji i četverogodišnji studij).....četiri radna dana,
- 2) radnik koji obavlja poslove V ili VI stepena stručne spreme.....,tri radna dana,
- 3) radnik koji obavlja poslove srednje stručne spreme.....,.....dva radna dana,
- 4) radnik sa KV spremomdva radna dana,
- 5) ostali radnicijedan radni dan

c) tri radna dana za otežane uslove rada (posebni uslovi rada),

d) po osnovu posebnih socijalnih i zdravstvenih uslova:

- 1) roditelj/staratelj sa djetetom do sedam godina starosti, za svako dijete.....jedan radni dan,
- 2) samohrani roditelj/staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete....dva radna dana
- 3) samohrani roditelj/staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete.....dva radna dana,
- 4) osoba sa invaliditetom utvrđenim od strane nadležnih institucija.....dva radna dana.

e) po osnovu rezultata rada:

- 1) za uspješne rezultate u radu (ocjena“ističe se“).....jedan radni dan,
- 2) za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena „naročito se ističe“).....dva radna dana.

(3) Radnik u toku kalendarske godine ima pravo koristiti jedan radni dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da najmanje tri dana prije korištenja istog o tome obavijesti direktora škole.

(4) Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor u skladu sa važećim propisima, ima pravo na dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 35. **(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)**

(1) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

(2) Ukoliko radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio godišnjeg odmora koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 36. **(Plan godišnjeg odmora)**

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa radnikom ili sindikalnim predstavnikom, utvrđuje Škola u skladu sa Zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge radnika.

(2) Škola je dužna pisanom odlukom (rješenjem) obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Član 37. **(Prekid godišnjeg odmora)**

(1) Radniku se može prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodložnih službenih poslova, o čemu odlučuje direktor škole.

(2) Radniku kojem je prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti nastavljavanje korištenja istog.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) Pod troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji nastanu kao posljedica prekida korištenja godišnjeg odmora, što radnik dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Član 38. **(Zaštita prava na godišnji odmor)**

(1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti izvršiti isplata naknade umjesto korištenja istog, osim kada radniku prestaje ugovor o radu, a radnik nije iskoristio pripadajući godišnji odmor krivicom poslodavca.

Član 39. **(Plaćeno odsustvo)**

(1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) od ukupno sedam radnih dana po svim osnovama u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- a) sklapanje braka,pet radnih dana,
- b) porođaj supruge,,.....pet radnih dana
- c) sklapanje braka djeteta radnikadva radna dana,
- d) smrt supružnika, djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje) roditelja, očuha, maćehe, usvojitelja ili unuka
.....sedam radnih dana
- e) smrt roditelja supružnika.....pet radnih dana,
- f) smrt brata ili sestre.....pet radnih dana,
- g) smrt roditelja po ocu i majci..... dva radna dana,
- h) otklanjanje težih posljedica elementarne nepogode.....tri radna dana,
- i) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim naučnim manifestacijama po nalogu direktorado pet radnih dana,
- j) za vrijeme obrazovanja ili stručnog sposobljavanja ili usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada.dva radna dana,
- k) selidba.dva radna dana,
- l) regulisanje prava na penziju.dva radna dana,
- m) za teške bolesti užeg člana porodice.....dva radna dana,
- n) obavljanje nekog posla kod državnih organa ili suda.....dva radna dana,
- o) u drugim slučajevima utvrđenim propisom kantona u trajanju utvrđenim tim propisom.

(2) Pored plaćenog odsustva koje radnik ostvaruje u skladu sa stavom (1) ovog člana radi Zadovoljenja vjerskih odnosno tradicijskih potreba radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva radna dana u toku kalendarske godine.

(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju najviše pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

(5) Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavane i usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi ovim Pravilnikom.

(6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za svaki smrtni slučaj iz stava (1) ovog člana, neovisno o broju dana koje je tokom kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

(7) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana ostvaruje naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje nerealizovane poslove radnog mjesta.

Član 40. **(Neplaćeno odsustvo)**

(1) Škola može na zahtjev radnika odobriti odsustvovanje se posla bez naknade plate (neplaćeno odsustvo).

(2) Zahtjevi iz stav (1) ovog člana podnosi se u pisanoj formi, a radnik je isti dužan podnijeti, u pravilu, najmanje 30 dana prije planiranog početka korištenja neplaćenog odsustva.

(3) Uz zahtjev za odobravanje neplaćenog odsustva radnik je dužan istovremeno priložiti i dokaze po osnovu kojih se neplaćeno odsustvo može odobriti.

(4) Neplaćeno odsustvo može se odobriti u sljedećim slučajevima:

- a) za stručno usavršavanje obrazovanje u inozemstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, u trajanju najduže do jedne godine,
- b) radi spajanja porodice, njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u trajanju najduže do jedne godine,
- c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu u trajanju najduže do jedne godine,
- d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, u trajanju najduže do 45 dana.

(5) Neplaćeno odsustvo odobrava direktor škole i isto će odobriti pod uslovom da se odobravanjem neplaćenog odsustva ne remeti normalno odvijanje nastavnog, odnosno odgojno-obrazovnog procesa.

(6) Pored slučajeva iz stava (4) ovog člana, radniku pripada pravo na dva radna dana neplaćenog odsustva u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljenja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u, skladu sa godišnjim kalendarom rada.

Član 41. **(Mirovanje prava iz radnog odnosa)**

(1) Radniku u školi miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u slučaju:

- a) korištenja neplaćenog odsustva,
- b) odsustvovanja sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora u trajanju do tri mjeseca i
- c) u drugim slučajevima propisanim Zakonom.

(2) O mirovanju prava i obaveza radnika u smislu stava (1) ovog člana direktor škole donosi rješenje.

VI - ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Član 42. **(Zaštita na radu)**

(1) Prilikom stupanja radnika na rad Škola je dužna omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu.

(2) Škola je dužna primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uslove za zdravlje i sigurnost na radu uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu. U suprotnom radnik nije dužan obavljati posao ako mu neposredno prijete opasnost za život i zdravlje.

(3) Škola je dužna osigurati radnika za slučaj povrede na radu ili u vezi sa radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska sa posla, u skladu sa Zakonom.

(4) Škola je dužna procjenjivati opasnost za život i zdravlje radnika te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja radnika za rad na siguran način te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva.

(5) Škola je dužna informisati radnike o zaštiti na radu, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i ličnih zaštitinih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara, evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći, te provoditi mjere zaštite nepušača.

(6) Pri uvođenju novih tehnologija Škola je obavezna informisati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.

(7) Škola je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, u skladu sa zakonom i posebnim propisima o zaštiti na radu.

(8) Određenim kategorijama radnika (angažiranim u hemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i na otvorenom, spremačice, domari, rukovaoci centralnog grijanja i sl.) Škola je dužna osigurati odgovarajuću opremu propisanu Zakonom, podzakonskim aktima i Pedagoškim standardima.

(9) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

(10) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje, kao i život i zdravlje drugih sa kojima radi ili dolazi u kontakt zbog toga što nisu provedene mjere zaštite na radu, u skladu sa propisima i organizacijom rada Škole.

(11) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu (10) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

(12) Sindikalni povjerenik ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu, na koje je Škola dužna očitovati se u roku od osam dana.

(13) Škola je dužna, na zahtjev Sindikata, preuzeti donošenje potrebnih mjera za zaštitu radnika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad i prevenciju zdravlja.

Član 43. (Zaštita žena)

(1) Škola ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz člana 46., 47. i 48. ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana.

(3) Škola ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Član 44. (Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće)

(1) Škola je dužna ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašten i lekar.

(2) Ako Škola nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (1) ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.

(3) Privremeni raspored iz stava (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4) Ženu, iz stava (1) ovog člana, Škola može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Član 45. (Porodajno odsustvo)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno 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 porodajno odsustvo.

Član 46. (Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva)

(1) Nakon isteka porodajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.

(2) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 47. (Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta)

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Član 48. (Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

(1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

(2) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 49. (Pravo na porodajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta)

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodajnog odsustva, ima pravo da produži porodajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od

porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Član 50.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

(2) Pored prava iz stava (1) ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret Škole.

(3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 46. i 47. ovog Pravilnika, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 51.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

(1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Član 52.

(Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)

Prava iz člana 45. stav (1) i (3) i člana 46., 47., 50. i 51. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 53.

(Ljekarski i sistematski pregled radnika)

(1) Škola je obavezna osigurati da radnici škole izvrše ljekarski pregled najkasnije do 30. septembra tekuće školske godine.

(2) Škola je obavezna osigurati da radnici škole izvrše sistematski pregled najmanje jednom u četiri godine, u okviru kojeg se na zahtjev radnika obavlja za žene i ginekološki pregled, PAPA test i pregled dojki, za muškarce pregled prostate, a sve u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

(3) Troškovi ljekarskog i sistematskog pregleda padaju na teret osnivača.

(4) Škola je obavezna osigurati posebne ljekarske preglede za radnike čija su radna mjesta ustanovljena kao radna mjesta sa posebnim uslovima rada (svake dvije godine) u skladu sa Pravilnikom o zaštiti na radu škole.

(5) Radi ocjene radne sposobnosti radnika, za obavljanje određenih poslova, Škola može uputiti radnika na ljekarski pregled.

Član 54.
(Zaštita na radu i dužnosti radnika)

Dužnost je radnika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi ili dolazi u kontakt, u skladu sa propisima i organizacijom rada poslodavca.

Član 55.
(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

Škola je obavezna da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove/društva od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti ili invalidnosti usljed nesreće na radu, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa.

VII – ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA OD DISKRIMINACIJE RADNIKA

Član 56.
(Zaštita dostojanstva i zabrana od diskriminacije)

(1) Škola je dužna na području rada i radnih uslova, uključujući uslove za izbor i uslove za napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju, zaštititi radnika od direktne ili indirektno diskriminacije na osnovu rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili drugog porijekla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, dobi, zdravstvenog stanja, seksualne orijentacije ili nekog drugog ličnog svojstva, u skladu sa Zakonom.

(2) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi sa obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

(3) U ostvarivanju ovog prava, strane kolektivnog ugovora obavezuju se promovirati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 57.
(Uznemiravanje i nasilje na radu)

(1) Školi i drugim licima zaposlenim u istoj 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 Škole.

(2) Uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 60. stav (1) 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.

Član 58. (Zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija iz člana 60. Ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:
- uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - napredovanje u poslu i
 - otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz stava (1) ovog člana ništave su.

Član 59. (Izuzeci od zabrane diskriminacije)

(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 58. 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.

Član 60. (Zaštita u slučajevima diskriminacije)

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od Škole zahtijevati zaštitu u roku utvrđenom Zakonom i Pravilnikom o uslovima, kriterijima i postupku zapošljavanja u javnim ustanova osnovnog i srednjeg obrazovanja na području Tuzlanskog kantona.

Član 61.

(Zaštita dostojanstva)

(1) Škola je dužna za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uslove rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, saradnika i osoba sa kojima redovno dolazi u kontakt u obavljanju poslova.

(2) Škola je dužna radniku osigurati zaštitu od specifičnih oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se on sistematski psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva, integriteta, degradacije radnih uvjeta ili profesionalnog statusa (mobing).

Član 62.

(Postupak zaštite dostojanstva)

Postupak, nadležnosti i mjere zaštite dostojanstva radnika utvrđuju se posebnim pravilnikom kojeg će, uz učešće predstavnika Sindikata, donijeti Ministarstvo.

VIII – PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 63.

(Osnovna plaća)

(1) Plaća radnika u školi utvrđuje se Zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću, koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom.

(3) Osnovna plaća radnika utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen sa osnovicom za plaću.

(4) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada jednom mjesečno za prethodni mjesec.

(5) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 64.

(Najniža plaća)

(1) Najniža plaća u osnovnoj školi utvrđuje se u visini 406,56 KM.

(2) Pod najnižom plaćom iz prethodnog stava podrazumjeva se plaća prije oporezivanja (sa uračunatim porezom na dohodak koji plaća radnik) ostvarena za puni fond sati rada za pojedini mjesec.

(3) Škola ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom.

(4) U slučaju da u postupku obračuna osnovne plaće radnik treba primiti manju osnovnu plaću od najniže plaće utvrđene stavom (1) ovog člana, Škola je obavezna obračunati dodatak na plaću do iznosa najniže plaće.

Član 65.

(Utvrđivanje osnovice za obračun plaće)

(1) Osnovica za obračun plaće radnika u školi utvrđivat će se sporazumom između Vlade Kantona i Sindikata, prije usvajanja budžeta za narednu godinu.

(2) Do zaključivanja i potpisivanja sporazuma iz stava (1) ovog člana primjenjivat će se osnovica za obračun plaća koja je važila na dan potpisivanja kolektivnog ugovora.

Član 66.
(Platni razredi i koeficijenti za obračun plaće)

(1) Platni razredi i koeficijenti za obračun plaće radnika u školi utvrđuju se sporazumom između Vlade Kantona i Sindikata.

(2) Do zaključivanja i potpisivanja sporazuma iz stava (1) ovog člana primjenjivat će se odredbe Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja u Tuzlanskom kantonu („Službene novine TK“, broj: 7/01, 6/07, 3/08, 4/08, 1/09, 10/09, 4/10, 10/10 i 1/14) kojim su u momentu potpisivanja kolektivnog ugovora utvrđeni platni razredi i koeficijenti.

Član 67.
(Minuli staž)

Radniku u školi osnovna plaća uvećava se za svaku započetu godinu penzijskog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje plaće po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.

Član 68.
(Dodaci)

(1) Osnovna plaća radnika škole uvećava se:

- a) za rad noću.....35%,
- b) za prekovremeni rad po nalogu rukovodioca.....50%,
- c) za rad na dane sedmičnog odmora po nalogu rukovodioca.....30%,
- d) za rad u dane državnog praznika koji su po zakonu neradni.....50%.

(2) Noćnim radom u smislu tačke a) stava (1) ovog člana smatra se rad u periodu 22-6 sati.

(3) Dodaci iz ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 69.
(Otežani uslovi rada)

(1) Otežani uslovi rada u školi su:

a) rad nastavnika koji vodi kombinovano odjeljenje i organizuje nastavu po stepenastom rasporedu,

b) rad nastavnika koji vodi kombinovano odjeljenje i organizuje nastavu po stepenastom rasporedu ukoliko kombinacija nije formirana u skladu sa Pedagoškim standardima, odnosno ima manji broj učenika ispod minimalnog broja učenika utvrđenog Pedagoškim standardima.

(2) Za otežane uslove rada iz stava (1) tačka a) ovog člana radniku se utvrđuje dodatak na osnovnu plaću, i to:

- a) za rad u kombinovanom odjeljenju od dva razreda.....15%,
- b) za rad u kombinovanom odjeljenju od tri razreda i više.....20%,

(3) Za otežane uslove rada iz stava (1) tačka b) ovog člana radniku se utvrđuje dodatak na osnovnu plaću, posebnom odlukom Ministarstva.

Član 70.
(Ocjenjivanje radnika)

(1) Direktor škole organizuje praćenje rada i postignutih rezultata u radu radnika i obavezan je vršiti ocjenjivanje njihovog rada, na način i po postupku kako je to predviđeno Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, podzakonskim aktima i drugim aktima škole.

Član 71.
(Napredovanje radnika)

(1) Radnik škole napreduje prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.

(2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.

(3) Radnik napreduje u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.

(4) Radniku koji stekne više stručno zvanje mentor, koeficijent za obračun osnovne plaće se uvećava za 5%, a za stečeno više stručno zvanje savjetnik 10%.

(5) Izuzetno, nastavniku koji izvodi nastavu i koji tokom trajanja radnog odnosa stekne naučni stepen magistra isključivo iz oblasti iz koje izvodi nastavu u osnovnoj školi, priznaje se neposredno više stručno zvanje.

(6) Ukoliko nastavnik, stručni saradnik i saradnik škole bude za svoj rad dva puta uzastopno ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“, gubi pravo na dalji rad u nastavi.

Član 72.
(Naknada plaće)

(1) Radnik u školi ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno prekid rada škole.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla iz opravdanih razloga u slučajevima korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, državnih praznika i neradnih dana određenih Zakonom, u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.

Član 73.
(Naknada za ishranu u toku rada)

(1) Ukoliko nije osigurana ishrana u toku rada, radniku škole pripada naknada za ishranu (topli obrok) za izrađeni dan u neto iznosu do 1% prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, koja po izrađenom danu ne može biti niža od iznosa isplaćenog korisnicima Budžeta Kantona za juni 2016. godine.

(2) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se sporazumom između Vlade Kantona i Sindikata do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu.

(3) Visina naknade utvrđena u skladu sa stavom (2) ovog člana primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

(4) Radnik koji radi u više škola ima pravo na naknadu za ishranu do visine utvrđene u stavu (1) ovog člana, na način da u svakoj školi ostvaruje navedeno pravo u skladu sa procentom radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme utvrđenim ugovorom o radu.

(5) Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje pravo na naknadu za ishranu u procentu od iznosa iz stava (1), a koji odgovara procentu njegovog dnevnog radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme Škole.

(6) Naknada za ishranu za vrijeme rada isplaćuje se zajedno sa plaćom radnika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Član 74.

(Naknada za prevoz na posao i sa posla)

(1) Radniku pripada pravo na organizovan prijevoz ili naknada troškova prevoza na posao i sa posla.

(2) Radniku kojem nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje dva kilometra, pripada pravo na novčanu naknadu do iznosa cijene mjesečne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prevoza na relaciji na kojoj putuje za najjeftiniji prevoz, pod uslovom da se istim obezbjeđuje redovan i nesmetan dolazak radnika na posao i odlazak sa posla u odnosu na raspored i vrijeme obavljanja rada.

(3) Udaljenost do mjesta rada u smislu ostvarivanja prava na prijevoz u skladu sa odredbama ovog člana određuje se na osnovu najkraće javne putne komunikacije od adrese u mjestu stanovanja.

(4) Radnik koji putuje na posao svaki radni dan u sedmici, pod uslovima propisanim ovim članom, ima pravo na puni iznos novčane naknade za prevoz, bez obzira na nastavnu normu, odnosno procenat punog radnog vremena.

(5) Radnik koji ne putuje na posao svaki radni dan u sedmici, pod uslovima propisanim ovim članom, ima pravo na novčanu naknadu za prevoz, bez obzira na nastavnu normu, odnosno procenat punog radnog vremena, i to u visini cijene dnevne karte za svaki radni dan kada putuje, a za najjeftiniji prevoz kojim se osigurava nesmetan i redovan dolazak i odlazak radnika na posao i sa posla u odnosu na raspored i vrijeme obavljanja rada.

(6) Pravo na prijevoz shodno stavu (5) ovog člana radnik ostvaruje maksimalno do iznosa cijene mjesečne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prevoza na relacijama na kojim putuje.

(7) Ukoliko radnik pri dolasku na posao i odlasku sa posla presjeda i koristi usluge istog ili različitih prevoznika, pravo na novčanu naknadu ostvaruje do punog iznosa mjesečne karte od mjesta stanovanja do mjesta presjedanja, te od mjesta presjedanja do mjesta rada, a u skladu sa odredbama ovog člana.

(8) Radnik koji radi u dvije smjene u istoj ustanovi osnovnog obrazovanja ima pravo na naknadu troškova prevoza samo za jedan dolazak po radnom danu.

(9) Pravo na mjesečnu kartu za prijevoz ili novčanu naknadu u visini cijene mjesečne karte za najjeftiniji prevoz tokom kalendarske godine radniku pripada za 10,5 mjeseci (nastavno osoblje), odnosno za 11 mjeseci (vannastavno osoblje), a iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi radnika.

(10) Ukoliko radnik pravo na prevoz u skladu sa odredbama ovog člana ostvaruje u više ustanova obrazovanja, direktori tih ustanova pravo na prevoz mogu priznati radniku tek nakon obavljenih međusobnih prethodnih konsultacija, kako ne bi došlo do dupliranja naknade za prevoz.

(11) Radnik koji ima zasnovan radni odnos sa nepunim radnim vremenom u više osnovnih i/ili srednjih škola, dužan je prilikom zasnivanja radnog odnosa, a u smislu stava (10) ovog člana, o toj činjenici obavijestiti svakog od direktora ustanove sa kojom ima zasnovan radni odnos, pružajući tom prilikom direktoru sve neophodne informacije.

(12) Ako radnik stanuje u mjestu koje nema regulisan javni prevoz i koristi najkraću javnu putnu komunikaciju od adrese u mjestu stanovanja do mjesta rada, a udaljeno je najmanje dva kilometra, ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini cijene (dnevne ili mjesečne) karte za iste ili slične relacije u najbližem mjestu u kojem im regulisan javni prevoz.

(13) Naknada koja se radniku na ime troškova prevoza može isplatiti u toku jednog mjeseca iz Budžeta Kantona ne može preći iznos od 250,00 KM, osim radnicima koji su od strane nadležne komisije

raspoređeni na rad kod druge Škole kao lica za čijim radom je prestala potreba (tehnoški višak) kojima će se naknada na ime troškova prevoza isplaćivati u punom iznosu.

Član 75. **(Ostvarivanje prava na prevoz)**

(1) Ostvarivanje prava na troškove prevoza shodno odredbama člana 74. ovog Pravilnika, radnik ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva.

(2) Uz zahtjev iz stava (1) ovog člana radnik obavezno prilaže:

a) dokaz o prebivalištu/boravištu – CIPS obrazac,

b) svojeručno potpisanu izjavu kojom pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću izjavljuje da svakodnevno ili povremeno (navodeći koliko dana u sedmici) putuje na posao i sa posla iz mjesta stvarnog stanovanja, te u kojoj navodi i potvrđuje podatak o udaljenosti mjesta stvarnog stanovanja do mjesta rada,

c) pisani dokaz o visini cijene dnevne ili mjesečne karte prijevoznika čije usluge koristi, ukoliko prevoz nije organizovan, a radnik koristi novčanu naknadu.

(3) Direktor škole dužan je po službenoj dužnosti utvrditi činjenicu o najjeftinijem prevozniku, na bazi kojeg podatka radnik ostvaruje pravo.

(4) Direktor škole odgovoran je za pravilnost provođenja postupka i uvođenja radnika u pravo shodno odredbama člana 74. i 75. ovog Pravilnika.

Član 76. **(Naknada troškova službenog putovanja)**

Radniku škole pripada naknada za službeni put (troškovi prevoza, prenoćišta, troškovi upotrebe privatnih automobila u službene svrhe) po cijeni prevozne karte i hotelskog računa za hotel do četiri zvjezdice i dnevni troškovi u obliku dnevnice za službeno putovanje na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

Član 77. **(Naknada za korištenje godišnjeg odmora – regres)**

(1) Radniku škole pripada naknada na ime korištenja godišnjeg odmora (regres) u visini od 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku koji je prethodio usvajanju Budžeta Kantona.

(2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, u slučaju iskazanog deficita u Budžetu Kantona za prethodnu godinu, Vlada Kantona u sporazumu sa Sindikatom, može donijeti odluku da regres za tekuću godinu bude isplaćen u iznosu manjem od iznosa iz stava (1) ovog člana, ali ne manjem od 25% prosječne neto plaće u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku koji je prethodio usvajanju Budžeta Kantona.

(3) Ukoliko se ne postigne sporazum sa Sindikatom iz stava (2) ovog člana, Vlada Kantona će isplatiti regres u iznosu od 25% prosječne neto plaće u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku koji je prethodio usvajanju Budžeta Kantona.

Član 78.
(Posebna nagrada)

(1) Nastavnicima-voditeljima sekcija-ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti, čiji učenici postignu zapažene rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji Ministarstva, Pedagoškog zavoda, stručnih asocijacija ili međunarodnih organizacija koje su planirane u godišnjem programu rada osnovne škole ili koje odobri ministar obrazovanja, nauke, kulture i sporta Tuzlanskog kantona, može se utvrditi novčana nagrada za osvojeno prvo, drugo ili treće mjesto na međunarodnom, državnom, federalnom ili kantonalnom nivou, u skladu sa aktom koji donosi ministar, uz konsultaciju sa predstavnicima Sindikata.

(2) Novčane nagrade u smislu stava (1) ovog člana se obezbjeđuju iz sredstava planiranih u Budžetu Kantona, a isplaćuje ih Ministarstvo.

Član 79.
(Naknada za slučaj smrti i teške bolesti)

(1) U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od jedne prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju smrti radnika, njegovoj porodici se isplaćuju troškovi sahrane u visini od tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(3) U slučaju smrti člana uže porodice radnika isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od dvije prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(4) Ukoliko u ustanovama obrazovanja koje se finansiraju iz Budžeta Kantona, rade dva ili više članova porodice, troškovi sahrane iz stava (2) ovog člana isplaćuju se u srazmjernom iznosu tim članovima porodice.

(5) Članom uže porodice radnika u smislu ovog člana smatraju se bračni drug, roditelji, očuh, maćeha, usvojitelj i dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), kao i unučad bez roditelja, braća i sestre ukoliko sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu ili su ih oni dužni izdržavati.

(6) Pod teškom bolešću u smislu ovog ugovora, a koja se dokazuje dijagnozom utvrđenom od ovlaštene zdravstvene ustanove, podrazumijeva se:

- a) Respiratorne bolesti
 - 1) bolesti pluća praćene trajnim oštećenjem respiratorne funkcije (sa vrijednostima FVC, FEV1 I FEV1 - FVC ispod 40%),
 - 2) apsces pluća i medijastinuma,
 - 3) piotorax,
 - 4) respiratorni distres sindrom.
- b) Bolesti koštano-mišićnog i vezivnog tkiva
 - 1) direktna infekcija zglobova kod infektivnih i parazitnih oboljenja,
 - 2) seropozitivni reumatoidni artritis kada je bolesnik nesposoban za bilo kakve aktivnosti ili vezan za postelju i invalidska kolica,
 - 3) ankilozirajući spondilitis,
 - 4) protruzija intervertebralnog diskusa praćene komplikacijama (težim funkcionalnim oštećenjem nerava, mišića, popuštanjem sfinktera) zahtijevaju intezivan i dugotrajan tretman,
 - 5) kao i bolesti koje uzrokuju ozbiljne funkcionalne smetnje i lokomotornog aparata, vežu bolesnika za postelju i trajno ga onemogućavaju u svakodnevnim radnim aktivnostima.
- c) Neuromišićne bolesti
 - 1) progresivna neuromišićna oboljenja,

- 2) multipla skleroza,
- 3) mijastenija gravis,
- 4) epilepsija nekontrolirana ili rezistentna na terapiju,
- 5) nezarazni encefalitis i encefalomijalitis.
- d) Specifična stanja koja zahtijevaju skupi doživotni tretman
 - 1) transplantacije organa,
 - 2) transplantacija koštane srži,
 - 3) stanja poslije operativnih zahvata na srcu, mozgu i plućima koja zahtijevaju duže bolničko liječenje, rehabilitaciju i intenzivni medikamentozni tretman.
- e) Ostala oboljenja
 - 1) infarkt (srčani ili moždani),
 - 2) maligni tumori.
- (7) Naknade iz ovog člana isplaćuju se jednokratno.

Član 80. (Otpremnina)

(1) Radnik škole ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini šest posljednjih obračunatih ili isplaćenih plaća radnika ili šest prosječnih neto plaća u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

(2) Novčani iznos otpremnine iz stava (2) ovog člana radniku se isplaćuje u roku od 60 dana od dana prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju.

Član 81. (Otpremnina za tehnološki višak)

Radnik u Školi zaposlen na neodređeno vrijeme, kojem je radni odnos u Školi prestao kao posljedica toga što je radnik iskazan kao lice za čijim radom je prestala potreba, a isti nije zbrinut u skladu sa Programom zbrinjavanja iz člana 61. stav (1) kolektivnog ugovora, ima pravo na otpremninu u odgovarajućem iznosu, i to:

a) za radni staž do 10 godina naknada iznosi tri neto plaće radnika ili tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije,

b) za radni staž od 11 do 20 godina naknada iznosi šest neto plaća radnika ili šest prosječnih neto plaća isplaćenih po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije,

c) za radni staž od 21 do 30 godina iznosi devet neto plaća radnika ili devet prosječnih neto plaća isplaćenih po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije

d) za radni staž preko 30 godina naknada iznosi 12 neto plaća radnika ili 12 prosječnih neto plaća isplaćenih po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije.

Član 82. (Statusne promjene poslodavca)

U slučaju statusne promjene poslodavca (spajanja, pripajanja, podjele i dr.), odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca – pravnog sljednika.

IX – NAKNADA ŠTETE

Član 83. (Odgovornost za štetu)

(1) Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu Školi i šteta koju je Škola prouzrokovala radniku utvrđuje se u skladu sa Zakonom, podzakonskim aktima i aktima škole.

X – ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 84. (Zaštita prava)

(1) Škola je dužna da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u školi, dostavi radniku u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik koji smatra da mu je Škola povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

(3) Pravni lijek radnika na prvostepene odluke odlaže izvršenje odluke Škole, ako zakonom nije drugačije uređeno.

(4) Ako Škola u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(5) Zaštitu povrijedenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Školi nije podnio zahtjev iz stava (2) ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

(6) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, Škola je dužna zatražiti i razmotriti stav i mišljenje Sindikata.

(7) Radniku u školi ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu do ispunjenja uslova za penziju nedostaje najviše pet godina.

Član 85. (Povreda i invaliditet)

(1) U slučaju promijenjene radne sposobnosti radnika zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, radniku se osigurava adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je radnik ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.

(2) Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavu (1) ovog člana, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Član 86. (Postupak mirnog rješavanja spora)

(1) U slučaju povrede nekog prava radnika iz radnog odnosa, može se pokrenuti postupak mirnog rješavanja spora, prije ostvarivanja tog prava putem suda.

- (2) Za rješavanje spora imenuje se komisija od (5) pet članova iz reda radnika škole.
- (3) Komisija je obavezna prije donošenja odluke zatražiti posredovanje Sindikata s ciljem traženja zaštite od nadležnih inspekcijskih i drugih državnih organa.
- (4) Komisija donosi svoju odluku koju strane nisu obavezne prihvatiti.

XI- PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Član 87. (Prestanak radnog odnosa)

- (1) Ugovor o radu radnika u školi prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim članom 94. Zakona o radu i člana 97. Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona.
- (2) Radnik sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u školi, kojem Škola otkazuje ugovor o radu bez krivice radnika u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, ima pravo na otkazni rok.
- (3) Otkazni rok u smislu stava (2) ovog člana zavisi od godina penzijskog staža i utvrđuje se kako slijedi:
 - a) do pet godina penzijskog staža1 mjesec otkaznog roka,
 - b) od pet do deset godina penzijskog staža1,5 mjeseci otkaznog roka,
 - c) od deset do petnaest godina penzijskog staža2 mjeseca otkaznog roka,
 - d) od petnaest do dvadeset godina penzijskog staža2,5 mjeseci otkaznog roka,
 - e) preko dvadeset godina penzijskog staža3 mjeseca otkaznog roka.
- (4) U skladu sa Programom zbrinjavanja Komisija za zbrinjavanje je obavezna voditi evidenciju radnika kojima je otkazan ugovor o radu bez krivice radnika.
- (5) Radnik za čijim je radom prestala potreba u školi, ima u roku od dvije godine dana, od dana prestanka radnog odnosa, prednost prilikom ponovnog zaposlenja, ukoliko se u osnovnoj ili srednjoj školi na području Tuzlanskog kantona ukaže upražnjeno radno mjesto za koje radnik ispunjava uslove.

Član 88. (Otkaz ugovora o radu)

- (1) U slučaju kada radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najduže jedan mjesec.
- (2) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik je u radnom odnosu kod Škole.
- (3) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (4) Ukoliko otkaz daje Škola dužna je u, pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (5) Otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana, niti duži od 30 dana, u slučaju da Škola otkazuje ugovor o radu.
- (6) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno Školi.

Član 89. (Otkaz Škole bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Škole da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Škole.

Član 90. **(Neopravdani razlozi za otkaz)**

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Škole zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 91. **(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)**

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je Škola odgovorna za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa Zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Škole.

Član 92. **(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)**

U slučajevima iz člana 89. i 91. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 93. **(Omogućavanje iznošenja odbrane radnika)**

Ako Škola otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 94. **(Teret dokazivanja)**

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na Školi je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 88. ovog Pravilnika.

Član 95.
(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Škola, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- a) otkazati ugovor o radu, ili
- b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava (1) ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod Škole u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

(3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, Škola može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 96.
(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

(1) Ako radnik, na zahtijev Škole, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Škola je obavezna da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može Školu obavezati da:

a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili

b) isplati radniku:

- 1) naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
- 2) naknadu štete za pretrpljenu štetu;
- 3) otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;

4) druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Škole, Škola ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.

(4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 97.
(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

(1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Škola otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako radnik prihvati ponudu Škole iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Škola, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Član 98.
(Zadržavanje radnika na radu)

Kad radnik navršši 65 godina života ili 40 godina staža osiguranja, Škola može, uz pisani pristanak radnika i prethodnu saglasnost Ministarstva, radi završavanja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa, zadržati radnika na radu u školi na određeno vrijeme, što se bliže uređuje posebnim sporazumom, ali najduže do završetka polugodišta u kojem je radnik stekao uslov za starosnu penziju.

XII – ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 99.
(Iskazivanje viška radnika)

(1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u Školi, Škola može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika, djelimično ili u cijelosti.

(2) Rješenje, kojim se utvrđuje da je prestala potreba za određenim radnikom na radnom mjestu odnosno u grupi poslova, donosi direktor u skladu sa Pedagoškim standardima.

(3) U slučaju iz stava (1) ovog člana Škola je dužna:

a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama novog nastavnog plana i programa s ciljem sprečavanja nastanka viška radnika,

b) prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve zaposlene o nastalom višku,

c) utvrditi sa Sindikatom kriterije za iskazivanje viška radnika i iste javno oglasiti.

(4) Radnik za koga se utvrdi da je tehnološki višak mora biti lično upoznat sa svojim pravima i načinom njegovog ostvarivanja.

(5) Tehnološkim viškom ne može biti iskazan sindikalni povjerenik u školi za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka dužnosti bez saglasnosti Sindikata radnika osnovnog odgoja i obrazovanja Tuzlanskog kantona.

(6) Radno – pravni status radnika za čijim je radom prestala potreba u Školi, rješava se u skladu sa Zakonom, Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju i Programom zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba na području Tuzlanskog kantona.

Član 100.
(Program zbrinjavanja)

(1) Radno-pravni status radnika Škole čiji je osnivač Skupština Kantona koji je ostao djelimično ili u cijelosti bez poslova i radnih zadataka u Školi, rješava se u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona i Programom zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama osnovnog obrazovanja (u daljem tekstu: Program zbrinjavanja), kojeg donosi Vlada Kantona, na prijedlog Ministarstva uz učešće Sindikata, ako zakonom nije drugačije uređeno.

(2) Programom iz stava (1) ovog člana utvrđuje se:

a) raspoređivanje radnika u skladu sa stručnom spremom na druge poslove u Školi,

b) raspoređivanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi,

c) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika, ukoliko takva mogućnost postoji,

d) preraspodjela radnog angažiranja radnika u Školi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno-obrazovnog rada na period trajanja do jedne školske godine,

- e) rokovi realizacije,
 - f) sastav, način izbora i mandat komisije za zbrinjavanje radnika za čijim radom je prestala potreba,
 - g) način i redosljed zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba i
 - h) druga pitanja od značaja za postupak zbrinjavanja.
- (3) U slučaju da se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik ima pravo da odbije prekvalifikaciju ukoliko je ona predviđena za niži stepen stručne spreme nego što je radnik ima.
- (4) Za radnika koji svojom krivicom prekine prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ili je ne završi u roku utvrđenu rješenjem, osnovnoj školi prestaje obaveza daljnjeg rješavanja radno pravnog statusa.

Član 101. **(Zbrinjavanje i raspoređivanje)**

- (1) Prioritet pri zbrinjavanju ima radnik koji je, primjenom Kriterija za iskazivanje prestanka potrebe za radnicima u ustanovama osnovnog obrazovanja na području Tuzlanskog kantona (u daljem tekstu: Kriteriji), ostvario veći broj bodova.
- (2) Lista radnika za čijim radom je djelomično ili u potpunosti prestala potreba na nivou Škole, kao i potrebe za novim radnicima, obavezno se dostavljaju Ministarstvu i Sindikatu.
- (3) Vlada Kantona, u skladu sa Programom zbrinjavanja, imenuje Komisiju za zbrinjavanje i raspoređivanje radnika za čijim radom je prestala potreba.
- (4) Komisija u skladu sa listom radnika koji su iskazani tehnološkim viškom na nivou osnovnih škola i iskazanim potrebama svih osnovnih i srednjih škola, vrši raspoređivanje radnika na određeno ili neodređeno vrijeme u skladu sa Programom zbrinjavanja.

Član 102. **(Kriteriji za iskazivanje viška radnika)**

- (1) Kriterijima na osnovu kojih se izkazuje prestanak potrebe za radom radnika kao i redosljed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba obuhvaćeni su:
- a) stručna sprema,
 - b) stručna zvanja,
 - c) dodatna usavršavanja;
 - d) ukupan radni staž radnika nakon sticanja odgovarajuće stručne spreme,
 - e) radni staž radnika do 10 godina do ostvarenja uslova za starosnu penziju,
 - f) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja),
 - e) socijalni položaj radnika i njegove porodice,
 - f) drugi kriteriji koje usaglase Sindikat i Ministarstvo.
- (2) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest, političko opredjeljenje i drugi diskriminirajući kriteriji.
- (3) Kriterije zajednički izrađuju i donose Ministarstvo i Sindikat.

Član 103. **(Posljedica neprihvatanja radnog angažmana)**

- (1) Radnik kome je Komisija za zbrinjavanje prema Planu i programu zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba ponudila odgovarajući radni angažman, a on ga ne prihvati, brisat će se sa liste iz člana 101. ovog Pravilnika, po pravosnažnosti odluke o zbrinjavanju.

(2) Odluku u smislu stava (1) ovog člana Komisija za zbrinjavanje dostavlja školi sa kojom radnik ima zaključen ugovor o radu, radi provođenja postupka otkazivanja ugovora o radu, sa otkaznim rokom propisanim i utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Radniku kome Komisija za zbrinjavanje, u skladu sa Programom zbrinjavanja radnika, ne može ponuditi odgovarajući radni angažman, otkazuje se ugovor o radu na isti način kao i radniku koji je odbio raspoređivanje, s tim da taj radnik ostaje na listi radnika koji su tehnološki višak u periodu od dvije godine.

XIII– DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 104.

(Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika)

(1) Sindikat je dužan obavijestiti Školu o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom smatra se predsjednik sindikalne organizacije, predsjednik i član kantonalnog odbora i predsjednik i član glavnog odbora.

(3) O izboru predsjednika kantonalnog odbora, Sindikat je dužan obavijestiti Vladu Kantona.

Član 105.

(Pravo sindikalnog organizovanja)

(1) Škola svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat.

(2) Sindikat djeluje u skladu sa statutom i sindikalnim pravilima.

(3) Mišljenje i prijedlog sindikata, Škola je dužna razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika Sindikata.

(4) Žalbe radnika-člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog prisustva ili ovlaštenog predstavnika Sindikata, osim ukoliko se pozivu nije odazvao niti je svoj izostanak opravdao.

(5) Škola je dužna primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od dva dana, od dana podnošenja zahtjeva za prijem.

(6) Škola je dužna u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od pet dana.

(7) Škola je obavezna sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uslova rada, i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

(8) Predsjednik sindikalne organizacije ili lice koje on ovlasti u Školi ima pravo prisustvovati sjednicama školskog odbora, osim onih zatvorenih za javnost.

(9) Poslodavac je obavezan obavijestiti sindikalnu organizaciju o održavanju sjednice školskog odbora.

Član 106.

(Uslovi za rad Sindikata)

(1) Sindikalni povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Škola je dužna, bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uslove:

- a) prostoriju i opremu za rad Sindikata i prostoriju za održavanje sastanaka Sindikata,
 - b) pravo na korištenje telefona, telefaksa, fotokopirnog stroja i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
 - c) pristup internetu,
 - d) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata čija sadržina nije u suprotnosti sa zakonom, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima u redovnim aktivnostima i u vrijeme štrajka.
- (3) Predsjedniku sindikalne organizacije u Školi priznaje se ukupno četiri sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret Škole.
- (4) Predsjedniku i članu sindikalnog odbora Škole, Škola će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo sa rada do pet dana u toku jedne kalendarske godine.
- (5) Članu kantonalnog odbora, članu glavnog-upravnog odbora i njegovih tijela, Škola će uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo ukupno do 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima.
- (6) Predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji funkciju u Sindikatu ne obavlja profesionalno, oslobodit će se polovine radnog vremena za obavljanje funkcije na koju je imenovan, na teret Budžeta Kantona.

Član 107. **(Sindikalna članarina)**

Škola je dužna, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama Sindikata.

Član 108. **(Sindikalne funkcije)**

Radniku koji je u radnom odnosu u Školi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 109. **(Profesionalno obavljanje sindikalne funkcije)**

- (1) Radnik koji je imenovan da profesionalno obavlja dužnost u Sindikatu, ima pravo da se nakon isteka mandata, ako ne bude ponovno imenovan, vrati na svoje radno mjesto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.
- (2) Prava i obaveze radnika u smislu stava (1) ovog člana miruju za vrijeme profesionalnog obavljanja dužnosti u Sindikatu.
- (3) O mirovanju prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme profesionalnog obavljanja dužnosti u Sindikatu direktor Škole, na zahtjev radnika, donosi rješenje.

Član 110. **(Zaštita povjerenika)**

- (1) Sindikalni povjerenik iz člana 108. ovog Pravilnika, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, zbog rada u Sindikatu, ne može se bez saglasnosti Sindikata, odnosno Kantonalnog odbora Sindikata:
 - a) premjestiti na druge poslove i zadatke u Školi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu,
 - b) iskazati kao radnik za čijim radom je u cijelosti ili djelimično prestala potreba,
 - c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto i

d) ne može mu se sniziti plaća u okviru istih uslova rada, niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

(2) Direktor Škole dužan je primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

Član 111.
(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika)

(1) U Školi sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:

- a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uslova rada,
- b) biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika,
- c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu,
- d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi,
- e) biti prisutan kod inspekcijskih pregleda koje se odnose na djelokrug rada i djelovanja Sindikata,
- f) staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu, ukoliko nije imenovan povjerenik radnika za zaštitu na radu,
- g) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu.

(2) Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te na službenom putu u vezi s obavljanjem te dužnosti, smatra se povredom na radu.

XIV – ŠTRAJK

Član 112.
(Pravo na štrajk)

Radnici u Školi imaju pravo na štrajk pod uslovom i na način utvrđen Zakonom.

Član 113.
(Organizovanje štrajka)

(1) U svrhu zaštite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova, Sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo i zaposlene na štrajk.

(2) Štrajk se organizira i provodi u skladu sa Zakonom, sindikalnim pravilima i kolektivnim ugovorom.

(3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 114.
(Donošenje odluke o štrajku)

(1) Štrajk se mora najaviti Školi i Vladi Kantona, na način i u roku propisanom Zakonom o štrajku.

(2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

(3) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata u skladu sa Statutom i Pravilima o štrajku.

Član 115.
(Štrajk upozorenja)

- (1) Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.
- (2) Štrajk upozorenja može trajati do 60 minuta u jednom danu.

Član 116.
(Rukovođenje štrajkom)

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata, koji je dužan očitovati se drugoj strani, kako bi se nastavili pregovori na mirnom rješenju spora.
- (2) U Školi koja je uključena u štrajk ulogu štrajkačkog odbora obavlja sindikalni odbor.
- (3) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.

Član 117.
(Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka)

- (1) Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka su:
 - a) poslovi obezbjeđenja imovine Škole (objekta i opreme škole),
 - b) poslovi smještaja i ishrane učenika sa posebnim potrebama u internatu,
 - c) poslovi prihvata i brige o učenicima u ustanovama za djecu za poteškoćama u razvoju,
 - d) organizacija nastave i izdavanje svjedodžbi za učenike završnih razreda,
 - e) minimum poslova sekretara Škole,
 - f) obavljanje upisa djece u prvi razred Škole.
- (2) Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat je dužan objaviti poslove iz stava (1) ovog člana, te o istima obavijestiti Školu.
- (3) Za vrijeme trajanja štrajka učesnici su dužni boraviti u Školi u vremenskom periodu od 8-14 sati.

Član 118.
(Prava radnika učesnika u štrajku)

- (1) Zbog učestvovanja u štrajku organiziranom u skladu sa Statutom i Pravilima Sindikata te kolektivnim ugovorom, radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike koji ne učestvuju u štrajku.
- (2) Organizovanje štrajka ili učestvovanje u štrajku u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu ugovora o radu.
- (3) Strane potpisnice kolektivnog ugovora dužne su u sporazumu o završetku štrajka urediti način nadoknade radnih sati i isplate plaće i naknada za vrijeme provedeno u štrajku.

XV - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA ŠKOLOM

Član 119. (Zabrana takmičenja radnika sa školom)

Radnik ne može bez odobrenja direktora Škole, za svoj ili tuđi račun, sklapati i izvršavati poslove iz djelatnosti koje obavlja Škola.

Član 120. (Trajanje zabrane takmičenja radnika sa školom)

Zabrana takmičenja radnika sa Školom traje za vrijeme trajanja ugovora o radu zaključenog u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

XVI - DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 121. (Obaveze radnika na radu)

(1) Stupanjem na posao u Školi, radnik preuzima obavezu da savjesno, uredno i blagovremeno obavlja poslove koji mu budu povjereni u skladu Zakonom, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona, drugim podzakonskim aktima i ovim Pravilnikom.

(2) Radnik je odgovoran za svoj rad i radnje koje preduzima, kao i za radnje koje je propustio da preduzme.

(3) Za povrede radne dužnosti u Školi radnik odgovara disciplinski u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i podzakonskim aktima.

(4) Radnik je obavezan da:

- a) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- b) poštuje organizaciju rada i poslovanja u Školi, kao i uslove i pravila Škole u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
- c) obavijesti Školu o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
- d) obavijestiti Školu o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život, zdravlje i nastanaka materijalne štete.

Član 122. (Utvrđene povrede radne dužnosti)

Radnik odgovara samo za povredu radne dužnosti koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 123. (Lakše i teže povrede radnih dužnosti)

- (1) Lakše povrede radnih dužnosti su:
- a) neblagovremen dolazak na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvovanje s posla u vremenu obavezne prisutnosti,

- b) nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
- c) neopravdan izostanak s posla jedan radni dan tokom školske godine,
- d) neobavješćavanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu,
- e) prikrivanje materijalne štete koju prouzrokuje učenik ili radnik,
- f) neuredno vođenje evidencije iz oblasti posla i radnih zadataka koji su predviđeni opisom posla,
- g) neposjedovanje priprema za nastavu,
- h) obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
- i) neopravdano propuštanje radnika da obavijesti direktora, odnosno upravu škole o nemogućnosti dolaska na posao, najdalje do roka koji ne ometa proces izvođenja nastave.
- j) nedolično ponašanje prema ostalim radnicima (svađa, uvreda i dr.),
- k) odbijanje davanja na uvid rezultata pismene provjere znanja učenicima, roditeljima, odnosno starateljima i pedagogu škole,
- l) odbijanje saradnje sa roditeljima, stručnim saradnicima, nastavnicima i ostalim radnicima,
- m) saopćavanje netačnih informacija o radu škole (u ili izvan škole), iako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice,
- n) nesavjesno rukovanje i održavanje školskih učila i pomagala,
- o) neprimjereno oblačenje u školi (kratka odjeća i dr.),
- p) svaka druga radnja kojom je povrijeđena neka obaveza, a koja nema obilježje teže povrede radne obaveze,

(1) Teže povrede radnih dužnosti, su:

- a) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
- b) ugrožavanje ili povređivanje fizičkog ili psihičkog integriteta učenika (fizičko kažnjavanje, moralno, seksualno ili na drugi način učinjeno zlostavljanje),
- c) vrijeđanje djece, učenika i zaposlenih koje se ponavlja ili utiče na proces obrazovanja,
- d) izražavanje nacionalne ili vjerske netrpeljivosti,
- e) podstrekivanje na upotrebu alkoholnih pića kod učenika, ili njeno omogućavanje, davanje ili neprijavlivanje nabavke i upotrebe,
- f) podstrekivanje na upotrebu narkotičkog sredstva kod učenika, ili njeno omogućavanje, davanje ili neprijavlivanje nabavke i upotrebe,
- g) nošenje oružja u školi ili u krugu škole,
- h) političko organizovanje i djelovanje u prostorijama škole,
- i) neovlaštena promjena podataka u evidenciji, odnosno školskoj ispravi, brisanjem, dodavanjem, precrtavanjem ili izostavljanjem podataka, kao i zloupotreba pečata,
- j) uništenje, oštećenje, skrivanje ili iznošenje evidencije, odnosno školske isprave,
- k) neopravdan izostanak sa posla tri radna dana uzastopno ili pet radnih dana u toku školske godine,
- l) odbijanje prijema i davanja na uvid evidencije licu koje vrši nadzor nad radom škole,
- m) držanje instrukcija svojim učenicima s ciljem ostvarivanja materijalne dobiti,
- n) zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlaštenja,
- o) tri i više učinjenih lakših povreda radne obaveze tokom školske godine,
- p) odbijanje izvršavanja poslova i radnih zadataka neposredno nadređenom,
- r) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te neprisustvovanje obuci i provjeri znanja iz oblasti zaštite od požara,
- s) dolazak na posao u pijanom stanju ili pod narkoticima, odnosno upotreba alkohola/narkotika u prostorijama škole,
- t) svađa i izazivanje tuče i nereda za vrijeme rada,
- u) nerealizovanje nastavnog plana i programa ili aktivnosti predviđenih godišnjim programom rada škole bez opravdanog razloga,

v) činjenjem dostupnim spisa, slika, audovizuelnih zapisa i drugih predmeta pornografske sadržine,

z) sve ostale povrede radne obaveze koje su zakonom utvrđene kao teža povreda radne dužnosti.

(3) Opširnije o pravilima disciplinskog postupka, disciplinskoj odgovornosti, disciplinskim mjerama i organima za vođenje disciplinskog postupka, kao i drugim pitanjima u vezi sa disciplinskom odgovornošću utvrdit će se Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti radnika.

XVII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 124.

(Utvrdjivanje povoljnijeg prava)

- (1) Ukoliko se Zakonom, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona, Kolektivnim ugovorom i podzakonskim aktima radnicima utvrde, veća prava iz radnog odnosa i po osnovu rada u odnosu na prava utvrđena ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe tog Zakona, Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona, Kolektivnog ugovora i podzakonskog akta.
- (2) Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona, Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju Tuzlanskog kantona, kolektivnog ugovora i podzakonskih akata.

Član 125.

(Način vršenja izmjena)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku utvrđenom kao i za njegovo donošenje.

Član 126.

(Tumačenje odredbi)

Tumačenje odredaba ovog Pravilnika daje školski odbor škole.

Član 127.

(Stupanje na snagu)

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli škole.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu Javne ustanove Osnovna škola "Ivan Goran Kovačić" Gradačac, broj: 01/6-_____/2012 od 02.03.2012. godine.

**Broj: 01/6-_____/17
Gradačac, _____2017.godine**

**JUOŠ „Ivan Goran kovačić“
Predsjednik Školskog odbora**

M.P.

Sead Džidić

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj tabli škole dana, _____2017. godine, a stupio je na snagu dana, _____2017. godine.

Sekretar škole