

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
Tuzlanski kanton  
JU Dom za djecu bez roditeljskog  
staranja Tuzla



Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina  
Canton Tuzla  
PI Home for children without  
parental care Tuzla

Kozaračka 11 75000 Tuzla , Tel: ++ 387 35 330 322 , fax: ++387 35 273 502 , mail: dom.tz@bih.net.ba

98/17 18.01.2017.

897/18 30.01.2018

**PRAVILNIK O RADU  
JAVNE USTANOVE DOM ZA DJECU  
BEZ RODITELJSKOG STARANJA TUZLA**

Tuzla, januar 2017 god.

## Pravilnik o radu JU Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla

Na osnovu člana 27. Zakona o ustanovama („Sl. list BiH" br.6/92/, 8/93 i 13/94), člana 24. Pravila o organizovanju Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla, a u vezi sa članom 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH" broj: 26/16) i Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, na prijedlog Direktora i uz konsultacije sa sindikatom obavljene dana 05.09.2016 god. Upravni odbor na sjednici održanoj dana: 18.01.2017 god. donio je:

### **P R A V I L N I K O R A D U** **Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla**

#### **I. OSNOVNE ODREDBE**

##### **Član 1.**

Pravilnikom o radu Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla uređuju se: zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita radnika, naknada štete, ostvarivanja prava i obaveze iz radnog odnosa, rad Sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa radnika Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla (u daljem tekstu: Dom).

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim i nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

##### **Član 2.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Općim ili granskim kolektivnim ugovorom, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

##### **Član 3.**

Radnik je obavezan sve poslove za koje je zaključio ugovor o radu obavljati savjesno i stručno, u skladu sa prirodom i vrstom poslova.

Dom, kao poslodavac, uz puno poštivanje prava svakog radnika, dužan je obezbjediti posao radniku i za obavljeni rad isplatiti mu plaću.

Dom ima pravo decidno odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome pravo i dostojanstvo radnika.

##### **Član 4.**

Prije stupanja radnika na rad, Dom je dužan omogućiti mu upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Dom je dužan na prikladan način radnicima učiniti dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore, Pravilnik o radu, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji) i Pravilnik o plaćama.

##### **Član 5.**

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na lica muškog i ženskog roda.

### **Zabrana diskriminacije.**

#### **Član 6.**

U Domu je zabranjen bilo koji oblik diskriminacije lica koja traže zaposlenje i radnika koji su zaključili ugovor o radu sa Domom.

#### **Član 7.**

Radnik koji smatra da je izložen bilo kojem obliku diskriminacije, pored zakonom utvrđenih prava na zaštitu od diskriminacije, ima pravo da podnese zahtjev za zaštitu prava od diskriminacije direktoru Doma u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

Ako radnik podnese zahtjev iz prethodnog stava direktor će isti, u roku od tri radna dana od dana prijema imenovati komisiju od tri član iz reda radnika, koji su dužni u daljem roku od osam dana ispitati njegove navode i izvještaj dostaviti direktoru.

Direktor je dužan preduzeti sve potrebne mjere i radnje u cilju otklanjanja i dalje zabrane diskriminacije, odnosno uklanjanja diskriminacije ili njenih posljedica.

Ako direktor u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu od diskriminacije ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Ni jedno lice koje je prijavilo diskriminaciju ili učestovalo u postupku za zaštitu od diskriminacije, neće trpjeti nikakve posljedice zbog takvog prijavljivanja ili učestvovanja.

## **II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu**

#### **Član 8.**

Zaključivanjem ugovora o radu između Doma, kao poslodavca, i radnika zasniva se radni odnos.

Radni odnos u Domu zasniva se putem javnog konkursa, odnosno javnog oglasa.

Odluku o raspisivanju javnog konkursa/oglasa donosi direktor Doma.

Javni konkurs, odnosno javni oglas objavljuje se u jednom od dnevnih listova i na web stranici Vlade Tuzlanskog kantona..

Javni oglas ostaje otvoren osam dana, a javni konkurs petnaest dana, računajući od dana njihovog objavljivanja u jednom od dnevnih listova.

Ugovor o radu sa radnikom, u ime Doma, zaključuje Direktor.

Ugovor o radu, odnosno aneks ugovora o radu sa direktorom zaključuje Upravni odbor Doma.

U ime Upravnog odbora ugovor o radu, odnosno aneks ugovora o radu sa Direktorom, potpisuje predsjednik Upravnog odbora ili jedan od članova Upravnog odbora.

#### **Član 9.**

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koji ispunjava opće uslove utvrđene ovim Pravilnikom i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Opći uslovi koje lice, u smislu prethodnog stava, mora ispuniti su:

1. da je državljanin Bosne i Hercegovine,
2. da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova radnog mjesta na koje aplicira,

3. da nije osuđivan za krivično djelo i privredni prestup koji predstavlja smetnju za obavljanje poslova radnog mjesta na koje aplicira, u periodu od pet godina prije objavljivanja konkursa/oglasa,
4. da mu odlukom suda nije zabranjeno obavljanje poslova radnog mjesta na koje aplicira,
5. da nije pod optužnicom Međunarodnog suda za ratne zločine u bivšoj Jugoslaviji (član IX.I Ustava Bosne i Hercegovine)

#### **Član 10.**

Ispunjavanje uslova za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se vjerodostojnim dokumentima.

Prije zaključenja ugovora o radu, novi radnik je dužan pribaviti ljekarsko uvjerenje ovlaštene zdravstvene ustanove, kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta za koje zaključuje ugovor o radu sa Domom.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa kao i radnici koji su već u radnom odnosu u Domu a koji su u neposrednom radu sa djecom dužni su donijeti uvjerenje kliničkog psihologa o psiho fizičkim sposobnostima za rad sa djecom, najdalje do 31.12.2016 godine, a kasnije na zahtjev direktora.

## **2. Forma i sadržaj ugovora o radu**

#### **Član 11.**

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži podatke o:

1. Nazivu i sjedištu Doma, kao poslodavca;
2. Imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;
3. Trajanju ugovora o radu;
4. Danu otpočinjanja rada;
5. Mjestu rada;
6. Radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
7. Dužini i rasporedu radnog vremena;
8. Plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate;
9. Trajanju godišnjeg odmora;
10. Otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati zaposlenik i Dom kao poslodavac;
11. Druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđene kolektivnim ugovorom

Umjesto podataka iz stava 1. tačke 7. do 11. ovog člana, u ugovoru o radu mogu se naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, Pravilnik o radu ili drugi opći akti Doma, kojima su uređena ta pitanja.

#### **Član 12.**

Pri zaključivanju ugovora o radu od radnika se ne mogu tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje radnik obavlja.

Dom je dužan primjerak ugovora o radu uručiti radniku prije njegovog stupanja na rad.

### **3. Vrijeme na koje se zaključuje Ugovor o radu**

#### **Član 13.**

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno i određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Član 14.**

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane sve dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na jedan od načina utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

#### **Član 15.**

Ugovor o radu može se zaključiti i na određeno vrijeme pri čemu je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen tim ugovorom.

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

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključí s istim poslodavcem 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.**

Prekidom ugovora o radu iz člana 15. stav 3. ovog Pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- godišnjeg odmora,
- privremene spriječenosti za rad,
- porođajnog odsustva,
- odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
- period između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca,
- vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem.

### **4. Radno pravni status direktora**

#### **Član 17.**

Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu direktor) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu u skladu sa Pravilnikom o radu.

Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.

Na direktora se ne odnose odredbe Glave IV – VII i XI Zakona o radu.

Uslovi za izbor i imenovanje direktora Doma regulisani su Pravilima o osnivanju Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla.

## 5. Postupak zasnivanja radnog odnosa:

### Član 18.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi direktor Doma, a u okviru slobodnih radnih mjesta u organizacionoj jedinici utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Potreba iz stava 1. ovog člana postoji:

- ako je radno mjesto sistematizovano a nije popunjeno,
- kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i
- u drugim slučajevima neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti Doma.

### Član 19.

Za radna mjesta za koja je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, kao poseban uslov, utvrđena visoka stručna sprema, radni odnos zasniva se putem javnog konkursa.

Za ostala radna mjesta radni odnos zasniva se putem javnog oglasa.

Izuzetno od odredaba stavova 1. i 2. ovog člana, radni odnos može se zasnovati na određeno vrijeme bez raspisivanja konkursa/ oglasa u slučajevima:

- neophodne zamjene iznenadno odsutnog radnika do 90 dana bez mogućnosti ponovnog angažovanja na isti period i
- zapošljavanje lica po javnom pozivu Federalnog zavoda za zapošljavanje, odnosno Kantonalne službe za zapošljavanje, za učešće u programu sufinansiranja zapošljavanja nezaposlenih lica.

### Član 20.

Prije donošenje odluke o prijemu u radni odnos kandidata prijavljenih na javni konkurs/oglas vrši se prethodna provjera njihovih radnih sposobnosti za obavljanje poslova na radnom mjestu na koje su se prijavili.

### Član 21.

Prethodnu provjeru radnih sposobnosti vrši stručna komisija od tri člana koju Rješenjem imenuje direktor.

Članovi Komisije iz prethodnog stava moraju imati isti ili viši stepen, a po mogućnosti i isti smjer stručne spreme koja je kao poseban uslov, utvrđena za radno mjesto na koje se kandidat prijavio. Ukoliko u Domu ne postoji dovoljan broj stručnih radnika sa uslovima iz stava 2. ovog člana, za potrebe imenovanja komisije može se angažovati spoljni saradnik koji ispunjava uslove.

Prethodnu provjeru radnih sposobnosti komisija obavlja u punom sastavu.

### Član 22.

Prethodna provjera radnih sposobnosti vrši se pismenim testiranjem kandidata, putem usmenog intervjua ili kombinacijom obadva oblika provjere.

Način na koji će se izvršiti prethodna provjera utvrđuje se u zavisnosti od poslova radnog mjesta za koje se provjera vrši.

Način prethodne provjere utvrđuje se Rješenjem iz člana 21. ovog Pravilnika.

### **Član 23.**

Na prethodnu provjeru radnih sposobnosti predsjednik komisije poziva kandidate koji ispunjavaju opšte i posebne uslove radnog mjesta i koji su podnijeli blagovremene prijave na raspisani javni konkurs/oglas.

Prethodnu provjeru komisija je dužna izvršiti najkasnije u roku od 8 dana od dana zatvaranja javnog konkursa/oglasa.

### **Član 24.**

Kandidat je zadovoljio na prethodnoj provjeri ukoliko je ostvario najmanje 60 % od maksimalno utvrđenog broja bodova za svaki pojedinačni oblik prethodne provjere.

Ukoliko se prethodna provjera vrši kombinacijom više oblika prethodne provjere iz člana 22. stav 1.ovog Pravilnika, kandidat može pristupiti narednom obliku prethodne provjere samo ako je na prethodnom obliku provjere ostvario najmanje 60 % od maksimalno utvrđenog broja bodova.

### **Član 25.**

Pitanja za pismeni test, odnosno intervju utvrđuje komisija neposredno prije početka prethodne provjere ,a ista se mogu određivati isključivo iz djelokruga rada radnog mjesta na koje se kandidat prijavio kao i opća pitanja o radu i djelatnosti Doma.

Komisija je dužna osigurati tajnost utvrđenih pitanja.

U cilju obezbjeđenja ravnopravnosti svih pozvanih kandidata, postavljaju se ista pitanja za sve kandidate koji su aplicirali na istu poziciju.

Nakon završenog svakog pojedinačnog oblika prethodne provjere komisija vrši ocjenjivanje,dodjeljujući kandidatu odgovarajući broj bodova.

Na ukupan broj bodova koji kandidat ostvari na prethodnim provjerama dodaju se bodovi po osnovu Pravilnika o jedinstvenim kriterijima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih obitelji u institucijama Tuzlanskog kantona.

Kandidat ima pravo uvida u pismeni rad istog dana, nakon što komisija saopšti kandidatima podatke o ostvarenom broju bodova.

### **Član 26.**

O obavljenoj prethodnoj provjeri komisija je dužna sačiniti zapisnik.

U zapisnik iz prethodnog stava ovog člana komisija obavezno navodi oblik izvršene prethodne provjere; pitanja koja su kandidatima postavljena, maksimalan broj bodova za svako pitanje, minimalan broj bodova koji su kandidati dužni ostvariti pokazano znanje svakog kandidata iskazano brojem bodova po svakom pitanju, listu kandidata prema ostvarenom broju bodova te prijedlog sa obrazloženjem za zaključivanje ugovora o radu sa kandidatom, koji je po ocjeni komisije pokazao najbolje znanje.

### **Član 27.**

U zapisnik iz prethodnog člana ovog Pravilnika obavezno se prilažu postavljena pitanja i radovi kandidata sa prethodne provjere.

Zapisnik sa priložima dostavlja se direktoru na dalji postupak narednog dana od dana obavljene prethodne provjere.

### **Član 28.**

Odluku o prijemu u radni odnos donosi direktor u roku od 8 dana od dana prijema zapisnika komisije.

### **Član 29.**

Odluka iz prethodnog člana ovog Pravilnika dostavlja se izabranom kandidatu, a ostalim kandidatima koji su učestvovali u proceduri dostavlja se pismeno obavještenje.

Obavještenje sadrži podatke o kandidatu primljenom po konkursu/oglasu, razloge zbog kojih je kandidat kome je dostavljeno obavještenje nije primljen i pouku o pravnom lijeku.

Na odluku o prijemu u radni odnos nezadovoljni kandidat može podnijeti prigovor Upravnom odboru u roku od osam dana od dana prijem obavještenja.

### **Član 30.**

Po konačnosti odluke o prijemu u radni odnos, primljenom kandidatu upućuje se pismena obavijest kojom se poziva da u određeni dan, u službenim prostorijama Doma, pristupi zaključivanju ugovora o radu.

Ugovor o radu sa primljenim kandidatom zaključit će se u roku od sedam dana od dana konačnosti odluke o prijemu u radni odnos.

Ako primljeni kandidat bez opravdanog razloga ne pristupi zaključivanju ugovora o radu na dan označen u obavijesti iz prethodnog stava, smatrat će se da je odustao od namjere za zaključivanje ugovora o radu i da nije došlo do zasnivanja radnog odnosa.

Ukoliko postoje opravdani razlozi zbog kojih se primljeni kandidat ne može odazvati pozivu za zaključivanje ugovora o radu u zakazani dan, dužan je najkasnije u zakazani dan pismeno obavijestiti direktora o razlozima zbog kojih se ne može odazvati pozivu i za iste priložiti odgovarajuće dokaze.

U slučaju iz stava 3. ovog člana direktor će primiti u radni odnos slijedećeg kandidata sa liste kvalifikovanih kandidata prema ostvarenom broju bodova na prethodnoj provjeri.

## **6. Probni rad**

### **Član 31.**

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Za obavljanje poslova radnog mjesta prema stepenu stručne spreme utvrđuje se probni rad u trajanju:

- za VSS..... 3 mjeseca od dana stupanja na rad
- za VŠS.....2 mjeseca
- za SSS.....1 mjeseca

### **Član 32.**

Po isteku probnog rada provjerit će se stručne i radne sposobnosti radnika od strane Komisije od tri člana koju imenuje direktor. Komisija mora biti sastavljena od članova najmanje istog stepena stručne spreme koju ima radnik na probnom radu, od čega najmanje jedan član mora imati istu vrstu stručne spreme.

Komisija iz prethodnog stava ovog člana se obrazuje za svaki konkretan slučaj.

### **Član 33.**

U slučaju da se ocjeni da radnik na probnom radu nije pokazao odgovarajuće stručne i radne sposobnosti, direktor može na osnovu negativnog mišljenja Komisije o rezultatima probnog rada, otkazati ugovor o radu po kome radni odnos radnika prestaje danom isteka roka probnog rada koji je naznačen u ugovoru o radu .

**Član 34.**

Konačna ocjena se daje u pismenoj formi najkasnije 15 dana prije isteka roka probnog rada, a dostavlja se direktoru i radniku.

Ukoliko komisija ne dostavi izvještaj o probnom radu do isteka probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio uslove probnog rada.

Za vrijeme probnog rada Dom i radnik mogu otkazati ugovor o radu, sa otkaznim rokom od sedam dana.

**III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

**1. Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada**

**Član 35.**

- (1) Dom će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljem tekstu: obrazovanje).
- (2) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Dom uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Dom ima potrebu prerasporediti radnika.
- (3) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje Dom u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.
- (4) Dom snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.
- (5) Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.
- (6) Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.
- (7) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi Direktor.
- (8) Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:
  - a) obaveza radnika da vremenski period od godinu dana nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom u Domu,
  - b) obaveza radnika za naknadu troškova Domu u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,
  - c) obaveza radnika na naknadu troškova Domu u slučaju davanja otkaza od strane radnika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan da radi u Domu po završetku obrazovanja,
  - d) obaveza radnika na naknadu troškova Domu u slučaju davanja otkaza od strane Doma radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza ili težeg prestupa, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na radi u Domu.

## **2. Pripravnici**

### **Član 36.**

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad direktor može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit u skladu sa Planom i programom polaganja pripravničkog ispita.

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

### **Član 37.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja direktor može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1.ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Kopija ugovora iz stava 3.ovog člana u roku od osam dana dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje radi evidencije i nadzora.

## **4. Privremeni i povremeni poslovi**

### **Član 38.**

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovom da

- da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni kolektivnim ugovorom ili u pravilniku o radu,
- privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Pod privremenim i povremenim poslovima smatraju se:

- izrada stručnih elaborata i sl.
- pripremanje i održavanje stručnih predavanja, seminara, savjetovanja i sl.
- prevodilački poslovi, osim onih za čije obavljanje je sistematizovano radno mjesto u Domu,
- opravke sredstava rada i instalacija,
- hitni poslovi za koje zbog njihove hitnosti nije moguće zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme (kratki rokovi za rad u bazama podataka, ažuriranje predmeta, konsultantski poslovi, pomoćni poslovi i drugi poslovi koji su vezani za djelatnost Doma, a imaju karakter privremenih i povremenih poslova).

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana zaključuje se ugovor u pismenoj formi koji sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Za obavljanje određenih poslova za koje se ne zaključuje ugovor o radu niti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova direktor Doma može zaključiti i ugovor o djelu, na koji se primjenjuju odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Za angažovanje pripravnika i lica za obavljanje privremenih i povremenih poslova, potrebno je pribaviti saglasnost Ministarstva za rad, socijalnu politiku i povratak TK.

#### **IV. RADNO VRIJEME**

##### **1. Puno i nepuno radno vrijeme**

###### **Član 39.**

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik prema ugovoru o radu obavezan obavljati poslove za Dom.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu direktora za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba.

###### **Član 40.**

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično i raspoređje se na pet odnosno šest radnih dana u sedmici.

###### **Član 41.**

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik sa kojim je zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena, koja radnik ostvaruje u obimu koji zavisi o dužini radnog vremena (plaće, naknade i sl.)

Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora sa drugim poslodavcima kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

##### **2. Preraspodjela radnog vremena**

###### **Član 42.**

Ako priroda posla to zahtjeva puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti 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.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Član 43.**

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, radnik je na zahtjev direktora obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) a najviše do osam sati sedmično.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od deset sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu obavještava se nadležna inspekcija rada.

#### **Član 44.**

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, osim u slučaju ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

### **4. Skraćivanje radnog vremena**

#### **Član 45.**

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (radna mjesta sa posebnim uslovima rada). Poslovi iz stava 1.ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se Pravilnikom o zaštiti na radu, Pravilnikom o sistematizaciji i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

### **5. Noćni rad**

#### **Član 46.**

Rad u vremenu od 22 sata uveče i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom, ukoliko zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ako je rad na određenom radnom mjestu organizovan u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da radnik radi noću najduže sedam dana uzastopno.

Rad u smjenama organizuje se prema rasporedu koji unaprijed utvrđuje neposredni rukovodilac.

### **6. Odlučivanje o radnom vremenu i evidencija radnog vremena**

#### **Član 47.**

Direktor svojom odlukom utvrđuje početak i završetak dnevnog radnog vremena.

Direktor donosi odluku o preraspodjeli radnog vremena, uvođenju prekovremenog rada, organizovanju rada u smjenama te uvođenju rada na dane sedmičnog odmora i državnog praznika.

#### **Član 48.**

O vremenu koje radnici provedu na radu vodi se evidencija.

Evidencija iz stava 1.ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

Napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena dozvoljeno je samo uz dozvolu neposrednog rukovodioca ili direktora.

Evidencija o prisustvu na poslu osnov je za ostvarivanje prava koja su vezana za prisustvo na poslu (plaće, naknade i dr.).

## **V. ODMORI I ODSUSTVA**

### **1. Odmori**

#### **1.1. Odmor u toku radnog vremena**

##### **Član 49.**

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

Izuzetno, radi obavljanja određenog posla pred organima i institucijama ili drugog privatnog posla koji se ne može obaviti nakon završetka radnog vremena, direktor je dužan radniku na pismeni zahtjev omogućiti odmor iz prethodnog stava ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz prethodnih stavova ne uračunava se u radno vrijeme.

Odmor u toku radnog vremena ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

#### **1.2. Dnevni odmor**

##### **Član 50.**

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

#### **1.3. Sedmični odmor**

##### **Član 51.**

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 sa direktorom.

Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

#### **1.4. Godišnji odmor**

##### **Član 52.**

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

Radnik koristi godišnji odmor u skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora koji na prijedlog rukovodioca organizacionih jedinica donosi direktor najkasnije do 15 decembra tekuće kalendarske godine za narednu godinu.

Radnik koristi godišnji odmor na osnovu rješenja direktora, koje se donosi najkasnije deset dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

##### **Član 53.**

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum od 20 radnih dana dodaje određeni broj radnih dana prema slijedećim kriterijima:

**1. Dužina radnog staža:**

- od 01 - 03 godine .....2 radna dana
- od 04 - 07 godina .....3 radna dana
- od 08 - 11 godina .....4 radna dana
- od 12 - 15 godina .....5 radnih dana
- od 16 - 19 godina .....6 radnih dana
- od 20 - 25 godina .....8 radnih dana
- preko 25 godina .....10 radnih dana

**2. Socijalno stanje radnika:**

- 1 radni dan .....roditelj ili staratelj sa djetetom do pune sedme godine života, za svako dijete
- 1 radni dan .....samohranom roditelju ili staratelju sa djetetom do pune sedme godine života, za svako dijete
- 2 radna dana .....samohranom roditelju ili staratelju djeteta sa oposebnim potrebama, za svako dijete
- 2 radna dana .....invalidu sa najmanje 90% invalidnosti

**3. Po osnovu složenosti poslova**

- 2 radna dana .....za radnike sa visokom i višom stručnom spremom
- 1 radni dan .....za ostale radnike

Ukupan godišnji odmor po svim kriterijima ne može biti duži od 30 radnih dana.

**Član 54.**

Radnik koji radi na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada, a koji je utvrđen Pravilnikom o zaštiti na radu, godišnji odmor utvrđuje se u dužini od najmanje 30 radnih dana.

**Član 55.**

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

**Član 56.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1.ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1.ovog člana.

**Član 57.**

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, odsustvo sa rada uz naknadu plaće kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

**Član 58.**

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

**Član 59.**

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

**Član 60.**

U izuzetnim slučajevima, kada to zahtjeva hitna potreba posla, godišnji odmor radnika može se privremeno prekinuti na zahtjev direktora.

U slučaju iz stava 1. ovog člana radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastali privremenim prekidom godišnjeg odmora ,a visina tih troškova dokazuje se odgovarajućim dokazima (katre, rezervacije aranžmana i sl.).

**Član 61.**

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

**2. Odsustvo**

**2.1. Plaćeno odsustvo**

**Član 62.**

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju:

- sklapanja braka .....5 radnih dana
- sklapanja braka djeteta .....2 radna dana
- porođaja supruge .....5 radnih dana
- smrt člana uže porodice ..... 5 radnih dana
- smrt člana šire porodice ( srodnika).....1 radni dan
- njega člana uže porodice zbog teže bolesti .....5 radnih dana
- za zadovoljavanje vjerskih ili tradicijskih potreba .....2 radna dana

## Pravilnik o radu JU Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla

- selidbe ..... 3 radna dana
- gradnje ili adaptacije kuće ili stana većeg obima ..... 7 radnih dana
- elementarne nepogode koje su ugrozile imovinu radnika ..... 3 radna dana
- sudjelovanje u kulturnim ili sportskim manifestacijama ..... 7 radnih dana
- polaganje stručnog ili drugog ispita radi usavršavanja u struci ..... 5 radnih dana
- odbrana magistarskog rada odnosno doktorske disertacije ..... 5 radnih dana
- obavljanja nekog posla kod suda ili drugog državnog organa ..... 2 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi, po svakom davanju krvi ..... 1 radni dan

Članom uže porodice u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre koji sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu.

Pod težom bolesti u smislu stava 1. ovog člana podrazumjeva se teška bolest utvrđena članom 92. ovog Pravilnika.

84 → 89.  
Ako radnik treba dobrovoljno dati krv u toku redovnog radnog vremena, plaćeno odsustvo koristi na dan davanja krvi, a ako dobrovoljno krv daje izvan redovnog radnog vremena ili u dane kada ne radi, plaćeno odsustvo može koristiti najkasnije u roku od petnaest dana od dana davanja krvi.

### Član 63.

O plaćenom odsustvu iz prethodnog člana ovog Pravilnika odlučuje direktor.

Radnik je obavezan podnijeti pismeni zahtjev za plaćeno odsustvo najkasnije sedam dana prije njegovog korištenja, osim u slučaju iz člana 62. stav 1. alineje 3., 4., 5. i 13. ovog Pravilnika, te predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na odsustvo sa rada.

Pismeni zahtjev za plaćeno odsustvo za izuzetke utvrđene u prethodnom stavu ovog člana, radnik je dužan podnijeti najkasnije tri dana od dana nastupanja slučaja za koji traži plaćeno odsustvo.

### Član 64.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

## 2.2. Neplaćeno odsustvo

### Član 65.

Ako potrebe i mogućnosti organizacije rada to dozvoljavaju, radniku se može na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo bez naknade plaće – neplaćeno odsustvo u slijedećim slučajevima:

- radi banjskog i klimatskog liječenja po preporuci ljekara, kada ga ne upućuje zdravstveni organ do 30 dana u toku kalendarske godine,
- pratnja bolesnog člana uže porodice na liječenje u inostranstvo ili izvan mjesta stanovanja, do 30 dana,
- kada po sopstvenoj želji bude angažovan na rad u inozemstvo u okviru naučno-tehničke, kulturno-prosvjetne, zdravstveno socijalne i druge saradnje do 30 dana
- radi obrazovanja i stručnog usavršavanja u zemlji i inostranstvu koja traju najviše jednu godinu, do 30 dana,
- boravak u inostranstvu radi spajanja porodice, ukoliko bračni drug radnika boravi u inostranstvu, do 90 dana.

- i drugi slučajevi za obavljanje privatnih potreba u trajanju do 7 dana.

Izuzetno, Dom je dužan radniku omogućiti odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.

Za vrijeme neplaćenog odsustva prava koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

#### **Član 66.**

Ukoliko se radnik bez opravdanog razloga ne odazove na posao sa danom naznačenim u Rješenju o neplaćenom odsustvu, otkazat će mu se ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka.

### **VI. ZAŠTITA RADNIKA**

#### **Član 67.**

Dom je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprečava nastanak nesreće.

Dom je dužan da osigura potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika, u skladu sa zakonom.

Dom je dužan osigurati radnika za slučaj nesreće na poslu i u vezi sa poslom.

#### **Član 68.**

Radnik je, u svom djelokrugu rada te ovlaštenjima, pravima, obavezama i odgovornostima, dužan preduzimati takve mjere i koristiti sredstva koja su neophodna radi stvaranja što bezbjednijih uslova rada, kako bi se maksimalno izbjegao rizik po zdravlje radnika i pojave profesionalnih obolenja.

Radnik ima pravo da odbije da radi, ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je obavezan odmah obavijestiti inspekciju rada kantona.

Pitanja vezana za ostvarivanje i unapređenje zaštite na radu radnika uređuju se posebnim općim aktom o zaštiti na radu.

#### **Član 69.**

Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti direktora o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.

#### **Član 70.**

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, direktor može uputiti radnika na ljekarski pregled.

Troškove ljekarskog pregleda iz stava 1. ovog člana snosi Dom.

#### **Član 71.**

Posebna zaštita žene i materinstva osigurava se u skladu sa odredbama člana 59. do 70. Zakona o radu.

Radnica za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

Ako ne postoji mogućnost da se osigura raspoređivanje radnice u smislu prethodnog stava ovog člana, radnica ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće. Visina naknade plaće utvrđuje se Pravilnikom o plaćama.

#### Član 72.

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 73.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, ne može se otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

#### Član 74.

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, direktor ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana direktor može nakon provedenih konsultacija sa Sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti direktora o privremenoj spriječenosti za rad.

#### Član 75.

Direktor može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji umanjena radna sposobnost.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. Zakona o radu, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

### VII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA DOMOM

#### Član 76.

Odredbe čl. 86. do 88. Zakona o radu koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa poslodavcem primjenjuju se neposredno.

**Član 77.**

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje Doma, za svoj ili tuđi račun ugovarati ili obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Dom.

**VIII. NAKNADA ŠTETE**

**Član 78.**

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Domu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

**Član 79.**

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu nadoknadi Dom, dužan je Domu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

**Član 80.**

Na osnovu prijave svakog radnika ili po vlastitom saznanju o šteti koju je radnik učinio na radu ili u vezi sa radom, ili iz krajnje nepažnje, direktoru se podnosi prijava o učinjenoj šteti u roku od sedam dana od dana saznanja.

Prijava mora sadržavati ime radnika koji je pričinio štetu, detaljan opis nastale štete te vrijeme, način i mjesto nastanka štete, a uz koju se obavezno prilažu svi raspoloživi dokazi.

**Član 81.**

Postojanje štete, njenu visinu i okolnosti pod kojim je šteta učinjena te postojanje krivice radnika za učinjenu štetu, utvrđuje komisija od tri člana, koju imenuje direktor u roku od tri dana od dana prijema prijave iz prethodnog člana ovog Pravilnika.

Komisija iz prethodnog stava može, cijeneći konkretan slučaj, način na koji je šteta učinjena, stepen krivice radnika za učinjenu štetu, raniji rad i ponašanje radnika kao i njegov socijalni status, predložiti direktoru smanjenje naknade štete ili predložiti da se radnik oslobodi od obaveze naknade štete.

O provedenom postupku iz stava 1. i 2. ovog člana komisija sastavlja zapisnik najkasnije u roku od petnaest dana od dana imenovanja.

Na osnovu zapisnika iz prethodnog stava ovog člana direktor donosi rješenje o naknadi štete kojim se utvrđuje postojanje štete, odgovornost radnika za pričinjenu štetu, visina štete te rok i način isplate štete.

**Član 82.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Dom je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je Dom uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## **IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **1. Pravo na plaću i jednakost plaće**

#### **Član 83.**

Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu satoji se od osnovne plaće i uvećane plaće iz člana 76.Zakona o radu.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se tako što se osnovica za obračun plaće pomnoži sa koeficijentom za obračun plaće i uveća za dio po osnovu radnog staža.

Radni staž vrednuje se tako što se plaća u mjesečnom iznosu uveća za 0,4% za svaku godinu penzijskog staža, s tim da ukupno povećanje po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Vlada Tuzlanskog kantona.

Radniku se ne može isplatiti osnovna plaća u iznosu manjem od najniže plaće utvrđene zakonom i Općim kolektivnim ugovorom.

#### **Član 84**

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada,prekovremeni rad i noćni rad,te za rad na dan sedmičnog odmora,praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi.

#### **Član 85.**

Dom je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu,vjersku,spolnu političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8.stav 1.Zakona o radu.

Pod radom jednake vrijednosti podrazumjeva se rad koji zahtjeva isti stepen stručne sprema,istu radnu sposobnost,odgovornost,fizički i intelektualni rad,vještine,uslove rada i rezultate rada.

#### **Član 86.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada,u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Prilikom isplate plaće radniku se uručuje pisani obračun plaće.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

#### **Član 87.**

Osnovna plaća radnika iz člana 83.ovog Pravilnika utvrđuje se na bazi jedinstvenih naziva za grupe poslova i zadataka,uslove za njihovo obavljanje i utvrđenih koeficijenata kako slijedi:

Red.br.	Naziv radnog mjesta	Stepen stručne sprema	Broj izvrši.	Koeficijent
1.	Direktor	VII	1	2,78
2.	Pomoćnik direktora	VII	1	2,63
3.	Sekretar	VII	1	2,32
4.	Voditelj	VII	2	2,32
5.	Stručni saradnik-Socijalni radnik	VII	2	2,32
6.	Stručni saradnik-Pedagog	VII	2	2,32
7.	Pedagog-psiholog	VII	2	2,32

Pravilnik o radu JU Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla

8.	Defektolog	VII	1	2,32
9.	Šef računovodstva	VII	1	2,23
10.	Odgajatelj-Koordinator	VII	1	2,16
11.	Socijalni radnik	VII/VI	1	2,01
12.	Odgajatelj	VII	6	2,01
13.	Odgajatelj-Animator	VII	4	2,01
14.	Noćni dežurni odgajatelj	VII	2	2,01
15.	Predškolski odgajatelj-koordinator	VII	1	2,01
16.	Predškolski odgajatelj	VII	1	2,01
17.	Medicinska sestra	IV	14	1,55
18.	Materijalni knjigovođa-blagajnik	IV	1	1,48
19.	Vozač- magaciner	IV/III	1	1,48
20.	Šef kuhinje	V/IV	1	1,48
21.	Kuhar	IV/III	3	1,39
22.	Domar	IV	1	1,39
23.	Krojač-vešerica	III	1	1,13
24.	Spremačica	III/I	3	1,00
	UKUPNO:		54	

**X. NAKNADE ODREĐENIH MATERIJALNIH TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA RADNIKA PO OSNOVU RADA**

**Član 88.**

Naknada određenih materijalnih troškova i druga primanja radnika utvrđuju se prema stvarnim troškovima i iznose:

**1. Naknada troškova za odobreno korištenja automobila u ličnoj svojini** u službene svrhe: do 20% iznosa prodajne cijene jednog litra goriva za vozilo koje se koristi za svaki pređeni kilometar.

**2. Otpremnina pri odlasku u penziju:**

Najmanje u visini od šest prosječnih neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku ili u visini najmanje šest posljednjih obračunatih ili isplaćenih plaća radnika, ako je to za njega povoljnije.

**3. U slučaju smrti radnika** troškove sahrane snosi Dom u iznosu do tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

**4. U slučaju smrti člana uže porodice** radniku se isplaćuje pomoć u visini od dvije prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku .

5. Radniku se isplaćuje pomoć u visini od jedne prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku u slučajevima:

- teške invalidnosti radnika,
- teške bolesti radnika ili člana njegove uže porodice.

#### **Član 89.**

Pod teškom bolešću, u smislu prethodnog člana, a koja se dokazuje dijagnozom utvrđenom od strane ovlaštene zdravstvene ustanove, se podrazumjeva:

#### **1. RESPIRATORNE BOLESTI:**

- bolesti pluća praćene trajnim oštećenjem respiratorne funkcije ( sa vrijednostima FVC, FEV<sub>1</sub>, FEV<sub>1</sub>-FVC ispod 40%),
- apces pluća imedijastinuma,
- piotorax,
- respiratorni distres sindrom.

#### **2. BOLESTI KOŠTANO-MIŠIČNOG SUSTAVA I VEZIVNOG TKIVA:**

- direktna infekcija zglobova kod infektivnih i parazitskih obolenja,
- seropozitivni reumatoidni artritis kada je bolesnik nesposoban za bilo kakve aktivnosti ili vezan za postelju i invalidska kolica,
- ankilozirajući spndilitis,
- protruzija intervertebralnog diskusa praćene komplikacijama ( težim funkcionalnim oštećenjem nerava, mišića, popuštanjem sfinktera) zahtjevaju intenzivan i dugotrajan tretman,
- kao i bolesti koje uzrokuju ozbiljne funkcionalne smetnje i lokomotornog aparata, vežu bolesnika za postelju i trajno ga onemogućavaju u svakodnevnim radnim aktivnostima.

#### **3. NEUROMIŠIČNE BOLESTI**

- progresivna neuromišićna obolenja,
- multipa skleroza,
- mijastenija gravis,
- epilepsija nekontrolirana ili rezistentna na terapiju,
- nezarazni encefalitis i encefalomijalitis,

#### **4. SPECIFIČNA STANJA KOJA ZAHTJEVAJU SKUPI I DOŽIVOTNI TRETMAN:**

- transplatacija organa,
- transplatacija koštane srži,
- stanje poslije operativnih zahvata na srcu, mozgu i plućima koja zahtjevaju duže bolničko liječenje, rehabilitaciju i intenzivni medikamentozni tretman.

#### **5. OSTALA OBOLENJA:**

- infarkt ( srčani ili moždani),
- maligni tumori.

**Član 90.**

Pod članom uže porodice u smislu ovog Pravilnika podrazumjevaju se: bračni drug, djeca, roditelji, a unučad bez roditelja, braća i sestre ako sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu.

**Član 91.**

Radnik ima pravo na ishranu u toku dana.

Ukoliko se ishrana ne obezbjeđuje u Domu, radnik ima pravo naknade za ishranu u toku rada ( topli obrok), u visinu koju utvrđuje Vlada Kantona na prijedlog Ministarstva finansija za sve budžetske korisnike, u skladu sa sredstvima planiranim budžetom.

**Član 92.**

Kartu za prijevoz u javnom prometu, ukoliko koristi prijevoz javnim prometom, ili novčana naknada u visini cijene mjesečne karte za najjeftiniji prijevoz, ako je mjesto stanovanja radnika od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra,

Udaljenost od mjesta rada određuje se na temelju najkraće putne komunikacije od adrese u mjestu stanovanja.

**Član 93.**

Naknada za regres za korištenje godišnjeg odmora, u iznosu koji utvrđuje Vlada Tuzlanskog kantona za sve budžetske korisnike u skladu sa sredstvima planiranim budžetom.

**Član 94.**

Radniku pripada pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom.

- Naknada plaće za vrijeme prvih 42 dana privremene spriječenosti za rad (bolovanje) u visini 90 % od neto plaće koju je radnik ostvario u mjesecu koji je prethodio nastupanju slučaja po kojem se ostvaruje pravo na naknadu.

**Član 95.**

- Naknada plaće ženi – majci odnosno drugom licu u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla, radi trudnoće, porođaja ili njege djeteta u visini utvrđenoj Zakonom.

**Član 96.**

- Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad ( bolovanje) u visini 100 % od neto plaće koju je zaposlenik ostvario u mjesecu koji je prethodio nastupanju slučaja po kojem se ostvaruje pravo na naknadu, u slučajevima spriječenosti za rad ( bolovanje) zbog:
  - povrede na radu i oboljenja od profesionalne bolesti
  - bolesti i poremećaja prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
  - transplatacije živog tkiva i organa u korist druge osobe

**Član 97.**

**Radnik ima pravo na povećanu plaću za:**

- noćni rad 35% na osnovnu plaću. Noćnim radom smatra se rad između 22,00 sata i 06 sati narednog dana.
- rad u dane državnih praznika 50 % na osnovnu plaću.

- prekovremeni rad po nalogu direktora 50 % na osnovnu plaću. -
- i u drugim slučajevima predviđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

#### **Član 98.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova za službeno putovanje ( dnevnice, troškovi noćenja i troškovi prevoza ), prema propisima kojima su ta prava utvrđena za zaposlenike kantonalnih organa uprave.

### ***XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU***

#### **Član 99.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. sporazumom Doma i radnika
3. kad radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Dom i radnik drugačije ne dogovore,
4. kada se na osnovu evidencije utvdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se Dom i radnik drugačije ne dogovore,
5. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom ugovora o radu,
7. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca- danom stupanja na izdržavanje kazne,
9. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca- početkom primjene te mjere,
10. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koji ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

#### **Član 100.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

Sporazumom iz stava 1.ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

### ***XI. OTKAZ UGOVORA O RADU***

#### **Član 101**

Radniku se može otkazati ugovor o radu uz obavezan otkazni rok :

1. ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
2. ako radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

## **1. Otkaz ugovora o radu zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga**

### **Član 102.**

Dom može otkazati ugovor o radu radniku, uz propisani otkazni rok, ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

Dom može otkazati ugovor o radu u slučaju iz stava 1. ovog člana, ako se s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje Doma ne može osnovano očekivati od Doma da zaposli radnika na druge poslove ili da ga obavezuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

### **Član 103.**

Ako se u periodu od naredna tri mjeseca planira, zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu za više od 10% radnika Doma, direktor je dužan obaviti konsultacije sa vijećem zaposlenika ili sindikatom.

### **Član 104.**

Obaveza konsultiranja u smislu prethodnog člana ovog Pravilnika:

- Zasniva se na aktu u pisanoj formi koju je pripremio direktor,
- započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi,

Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži naročito slijedeće podatke:

- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu,
- broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz,
- kriterije za utvrđivanje viška radnika,
- mjere za koje Dom smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto u Domu, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena),
- mjere za koje Dom smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca,
- mjere za koje Dom smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

### **Član 105.**

Ako u skladu sa mjerama i kriterijima iz prethodnog člana, Dom nije u mogućnosti radnicima osigurati zaposlenje može im otkazati ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen ovim Pravilnikom.

Otkaz daje direktor radnicima sa liste koju utvrdi Komisija koju prethodno imenuje direktor u skladu sa kriterijima iz prethodnog člana ovog Pravilnika.

### **Član 106.**

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. i 2. prethodnog člana, Dom namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

## **2. Otkaz ugovora o radu zbog nemogućnosti izvršavanja obaveza iz radnog odnosa**

### **Član 107.**

Ukoliko radnik, u obavljanju poslova radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu, ne postiže uobičajene i očekivane rezultate rada u posljednjih šest mjeseci, direktor će imenovati komisiju od tri člana sa zadatkom da u naredna tri mjeseca prati i ocjeni rad i rezultate rada tog radnika.

**Član 108.**

Na sastav komisije iz prethodnog člana ovog Pravilnika primjenjuju se odredbe člana 32. ovog Pravilnika.

Direktor može otkazati ugovor o radu radniku koji, prema ocjeni komisije iz prethodnog člana ovog Pravilnika, nije postigao uobičajene i očekivane rezultate rada na svom radnom mjestu, ako se s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje Doma te stručno znanje i mogućnosti radnika ne može osnovano očekivati od Doma da zaposli radnika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

**3. Otkaz ugovora o radu zbog težih prijestupa, odnosno težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu**

**Član 109.**

Dom 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 Doma da nastavi radni odnos.

**Član 110.**

Radnik ima prava utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, općim aktima Doma i drugim propisima.

Radnik ima obavezu:

- 1) da lično i savjesno obavlja svoj posao, da izvršava svoje radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz ugovora o radu,
- 2) da ulaže lične i stručne sposobnosti pri radu i da racionalno koristi sredstva za rad,
- 3) da čuva imovinu Doma, da se prema njoj odnosi sa pažnjom dobrog privrednika i domaćina,
- 4) da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog posla, a ukoliko je to neophodno, uz saglasnost neposrednog rukovodioca,
- 5) da čuva poslovnu tajnu,
- 6) da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- 7) da se pridržava mjera zaštite na radu,
- 8) da izvršava odluke organa Doma,
- 9) da se pridržava zakona, Pravila Doma, općih akata i drugih propisa,
- 10) da ne traži i prihvata za sebe ili druge bilo kakvu dobit, beneficiju, naknadu u novcu, uslugama i slično, osim onih dozvoljenih zakonom.
- 11) da ispunjava i druge obaveze utvrđene zakonom, Pravilima Doma, općim aktima i ugovorom o radu.

**Član 111.**

***Lakši prijestupi i lakše povrede radne obaveze su:***

1. Neracionalno i neekonomično korištenje materijalnih sredstava rada i propuštanje neprijavljivanja nastalog kvara na istim,
2. Iznošenje ili prenošenje netačnih podataka i informacija o radu, ako ta radnja nema većih štetnih posljedica po Dom,
3. Neopravdani izostanak sa posla dva ili više puta u toku mjeseca,
4. Neobavješćavanje neposrednog rukovodioca o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad,
5. Prouzrokovanje manje materijalne štete namjerno ili iz krajnje nepažnje,

6. Neopravdano kašnjenje na posao ili raniji odlazak sa posla bez odobrenja neposrednog rukovodioca,
7. Napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena bez odobrenja neposrednog rukovodioca,
8. Nekorektan odnos i neuljudno ponašanje prema korisnicima, radnicima i trećim licima za vrijeme rada,
9. Svako nemarno, neblagovremeno i nekvalitetno obavljanje poslova radnog mjesta bez većih štetnih posljedica
10. Prikriivanje materijane štete koju pričinii radnik, štiićenik ili treće lice,
11. Nedostojno, uvredljivo ili na drugi način neprimjereno ponašanje prema radnicima, korisnicima i trećim licima kao i kršenja Etičkog kodeksa ponašanja,
12. Neuredno, nepropisano i neblagovremeno držanje i vođenje dokumentacije, ličnih kartona korisnika, materijala i sredstava za rad,
13. Odbijanje saradnje sa drugim radnicima zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga,
14. Neracionalno korištenje radnog vremena ( nepotrebno zadržavanje po hodnicima, drugim odgojnim grupama, kancelarijama kao i drugim zajedničkim prostorijama Doma)
15. Pušenje u prostorijama ne predviđenim za konzumiranje cigareta,
16. Neadekvatan odnos i nepoštivanje dnevnih aktivnosti prema kućnom redu Doma,
17. Neorganizovanje aktivnosti i rada sa korisnicima,
18. Neblagovremena reakcija i postupanje u radu sa korisnicima zavisno od potrebe poduzimanja mjera u skladu sa GPP rada,
19. Oblačenje koje nije u skladu sa zahtjevima profesije i obavljanju poslova u Domu,
20. Rad i bavljenje sadžajima koji nisu u skladu sa ulogom radnika u Domu ( igranje igrice na kompjuteru ili drugoj tehničkoj opremi, čitanje, učenje sadržaja koji su u interesu radnika i narušava rad sa djecom,
21. Izbjegavanje i neprihvatanje lične i individualne odgovornosti u radu sa korisnicima,
22. Obavljanje privatnog posla u vrijeme rada kojim se stiče materijalna dobit,
23. Odbijanje davanja na uvid dokumentaciju licu koje vrši nadzor nad istim,
24. Teži prijestup ili teža povreda radnih obaveza iz ugovora o radu utvrđene u članu ~~112~~ 112. ovog Pravilnika, ako zbog toga nisu nastupile teže štetne posljedice za Dom i ako je, zbog prirode težeg prijestupa, odnosno teže povrede, osnovano očekivati od Doma da sa radnikom nastavi radni odnos.

#### Član 112.

##### *Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza su:*

1. Nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza iz ugovora o radu, čime se Domu nanosi veća materijalna ili druga šteta ili se remeti proces rada u Domu,
2. Nasavjesan, nemaran i neodgovoran rad sa korisnicima Doma pri čemu se nanosi veća šteta samom korisniku,
3. Ponašanje koje nije u skladu sa načelom jednakosti i pravednosti na način koji isključuje svaki oblik diskriminacije, zlostavljanje, uznemiravanje ili iskorištavanje,
4. Ugrožavanje ili povređivanje fizičkog ili psihičkog integriteta drugog radnika ili korisnika (fizičko kažnjavanje, moralno, seksualno ili na drugi način učinjeno zlostavljanje),
5. Neovlaštena promjena podataka u evidenciji, brisanjem, dodavanjem, precrtavanjem ili izostavljanje podataka u svesci dežurstva i drugoj dokumentaciji,
6. Krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito i nesavjesno raspolaganje sredstvima Doma,
7. Zloupotreba položajai i/ili prekoračenje službenih ovlaštenja sa materijalnim i drugim štetnim posljedicama po Dom,
8. Nepreduzimanje radnji koje je rukovodeći radnik dužan preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,

9. Neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastopno ili ukupno 4 mjeseca u toku godine,
10. Povreda propisa o zaštiti na radu, zaštiti od požara, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija i/ili nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
11. Odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktima Doma,
12. Falsifikovanje dokumenata, odluka, rješenja, zaključaka, zapisnika i drugih službenih dokumenata organa Doma,
13. Neopravdano odbijanje izvršenja zakonitih naredbi ili naloga direktora ili neposrednog rukovodioca,
14. Preduzimanje radnji ili njihovo propuštanje koje dovodi do povrede prava na jednako postupanje (diskriminacije) korisnika ili radnika,
15. Davanje neistinitih podataka važnih za zaključivanje ugovora o radu,
16. Obavljanje poslova iz djelatnosti Doma i/ili sklapanje ugovora za svoj ili tuđi račun radi obavljanja tih poslova bez saglasnosti nadležnih organa Doma,
17. Neopravdano odbijanje učestvovanja u radu komisija za izbor i imenovanje i drugih komisija i radnih tijela Doma,
18. Zloupotreba prava na odsustvovanje sa posla zbog privremene spriječenosti za rad (bolovanje)
19. Neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka,
20. Izazivanje nereda ili tuče, sa radnicima, korisnicima ili trećim licima za vrijeme rada u Domu,
21. Narušavanje ugleda Domu čime se Domu nanosi materijalna ili druga šteta,
22. Prouzrokovanje veće materijalne štete Domu ili trećim licima, namjerno ili iz krajnje nepažnje,
23. Neopravdano odbijanje učestvovanja u spašavanju korisnika, radnika i imovine Doma ili sprečavanju nastanka štete, osim ako bi time bio ugrožen život radnika,
24. Neopravdano odbijanje izvršavanje poslova u periodu uvedenog obaveznog prekovremenog rada,
25. Upotreba alkohola ili narkotičkih sredstava za vrijeme radnog vremena ili dolazak na rad u pripitom stanju ili pod dejstvom narkotičkih sredstava,
26. Odbijanje radnika na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje uz rad,
27. Neopravdano izostajanje sa posla dva dana uzastopno ili tri i više dana u toku tri mjeseca,
28. Uništenje, oštećenje, iznošenje ili skrivanje službenih spisa, dokumenata i drugih isprava,
29. Nošenje oružja u prostoru Doma,
30. Političko organizovanje ili djelovanje u Domu,
31. Netačno prikazivanje rezultata rada i vremena provedenog na radu,
32. Činjenje lakših prijestupa i lakših povreda radnih obaveza u povratu,
33. Drugi teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza iz ugovora o radu utvrđene zakonom ili drugim općim aktima Doma.

#### **Član 113.**

Ugovor o radu, u slučaju iz člana 112. ovog Pravilnika, može se otkazati u roku od 60 dana dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

#### **Član 114.**

Svaki radnik Doma ima pravo i obavezu da, protiv svakog drugog radnika za koga postoji pretpostavka da je učinio lakši ili teži prijestup, odnosno lakšu ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, podnese pismenu prijavu ili usmeno na zapisnik za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti toga radnika, koja mora biti obrazložena.

Prijava iz prethodnog stava podnosi se neposrednom rukovodiocu.

#### Član 115.

Po prijemu prijave iz prethodnog člana ili na osnovu ličnog saznanja da postoji pretpostavka da je radnik učinio lakši ili teži prijestup odnosno lakšu ili težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, neposredni rukovodilac dužan je odmah, a najkasnije u roku od dva dana od saznanja podnijeti direktoru zahtjev za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika ( u daljem tekstu zahtjev).

Zahtjev obavezno sadrži detaljan opis i kvalifikaciju prijestupa, odnosno povrede radnih obaveza.

Zahtjev mora biti činjenično obrazložen, uz navođenje mjesta, vremena i način na koji je prijestup odnosno povreda učinjena te posljedice koje su zbog toga nastale ili mogle nastati.

Uz prijavu se obavezno prilažu i svi potrebni dokazi.

#### Član 116. *J m u e*

Ako se prema podnesenom zahtjevu i priloženim dokazima radi o <sup>111</sup> lakšem prijestupu, odnosno lakšoj povredi radnih obaveza iz ugovora o radu u smislu člana 106. ovog Pravilnika direktor će pismeno upozoriti radnika, u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje pismeno upozorenje.

Direktor će, prije donošenja pismenog upozorenje iz prethodnog stava, pozvati radnika da pismenim putem iznese svoju odbranu u roku od 3 dana od dana prijema zahtjeva, osim ako ocijeni da postoje okolnosti zbog kojih osnovano nije očekivati da to učini.

Pismeno upozorenje iz stava 1. 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 pismenog upozorenja Doma.

#### Član 117.

Ako se prema podnesenom zahtjevu i priloženim dokazima radi o težem prijestupu odnosno težoj povredi radne obaveze iz ugovora o radu u smislu člana 115. ovog Pravilnika direktor će donijeti Rješenje o pokretanju postupka za otkaz ugovora o radu.

Protiv Rješenje iz stava 1. ovog člana nije dozvoljen prigovor.

#### Član 118.

Rješenje iz prethodnog člana sadrži: ime i prezime radnika protiv koga se pokreće postupak, radno mjesto na koje je raspoređen, činjenični opis težeg prijestupa odnosno povrede radnih obaveza, vrijeme, mjesto i način izvršenja, pravnu kvalifikaciju težeg prijestupa odnosno povrede, posljedice nastale učinjenim težim prijestupom odnosno povredom, podatak o eventualnoj nastaloj šteti, okolnosti pod kojima je teži prijestup odnosno povreda učinjena, dokaze za isnesene navode i druge podatke neophodne za vođenje postupka.

Direktor će Rješenjem iz prethodnog stava pozvati radnika da pismenim putem iznese svoju odbranu u roku od tri dana od dana prijema rješenja, osim ako ocijeni da postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Rješenje iz stava 1. ovog člana sadrži i imena članova komisije koja će provesti postupak, a koja se sastoji od tri člana. Rješenjem se određuje predsjednik komisije i jedan rezervni član.

Komisija radi na sjednicama u punom sastavu.

Uz rješenje iz stava 1. ovog člana prilažu se svi raspoloživi dokazi i druga dokumentacija.

#### Član 119.

Rješenje iz prethodnog člana dostavlja se komisiji i radniku protiv kojeg je pokrenut postupak.

#### **Član 120.**

Predsjednik komisije dužan je sazvati sjednicu na koju će se razmotriti podneseni zahtjev te ocijeniti priloženi dokazi i raspoloživa dokumentacija, kao i pismena odbrana radnika.

Komisija može, po svojoj ocjeni, pribaviti i druge dokaze.

Komisija može na sjednicu pozvati i radnika radi davanja iskaza na određene okolnosti ili radi dostavljanja određenih dokaza.

U slučaju da radnik odbije prijem rješenje ili se ne odazove pozivu komisije iz prethodnog stava, postupak utvrđivanja njegove odgovornosti će se nastaviti voditi.

O svom radu komisija vodi zapisnik.

#### **Član 121.**

Nakon provedenog postupka iz prethodnog člana, komisija je dužna u zapisniku utvrditi odgovarajući prijedlog i zapisnik dostaviti direktoru u roku od 15 dana od dana donošenja rješenja.

Komisija može utvrditi slijedeći prijedlog:

- da se odbije, kao neosnovan zahtjev za pokretanje postupka, ako utvrdi da radnik nije učinio odnosno da nema dokaza da je učinio teži prijestup, odnosno težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu koja mu se stavlja na teret,
- da se radniku otkáže ugovor o radu, ako utvrdi da je radnik učinio teži prijestup, odnosno težu povredu radnih obaveza bez poštivanja otkaznog roka ili
- da se radnik pismeno upozori, ako u provedenom postupku utvrdi da je radnik učinio lakši prijestup odnosno lakšu povredu radnih obaveza,

#### **Član 122.**

Na osnovu dostavljenog pismenog prijedloga komisije iz prethodnog člana, direktor donosi odgovarajuću odluku.

U slučaju da se radniku otkáže ugovor o radu zbog učinjenog težeg prijestupa, odnosno teže povrede radne obaveze, radniku prestaje ugovor o radu danom dostavljanja odluke o otkazu ugovora o radu.

### **5. Otkaz ugovora o radu od strane radnika**

#### **Član 123.**

Radnik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je Dom odgovoran 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.

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 Doma.

Ugovor o radu u slučaju iz prethodnog stava ovog člana radnik može otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

### **6. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora**

#### **Član 124.**

Odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Dom otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

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

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od deset dana od dana prijema ponude.

Ukoliko radnik u navedenom roku iz prethodnog stava ne prihvati zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima prestaje mu radi odnos.

### **7. Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto**

#### **Član 125.**

U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika,iznenadno povećanje obima posla,sprečavanja nastanka veće štete,elementarne nepogode i sl.) direktor može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto,a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

U slučaju iz stava 1.ovog člana plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

Zahtjev za zaštitu prava podnesen protiv odluke iz stava 1.ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

### **8. Forma i trajanje otkaznog roka**

#### **Član 126.**

Otkaz ugovora o radu daje se u pismenoj formi.

Dom je obavezan,u pismenoj formi obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku odnosno Domu kojem se otkazuje ugovor o radu.

#### **Član 127.**

Ako ugovor o radu prestaje otkazom radnika,otkazni rok iznosi sedam dana.

Ako ugovor o radu prestaje otkazom Doma otkazni rok traje četrnaest dana.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja pismenog otkaza radniku odnosno Domu.

Otkaz u ime Doma daje direktor.

## **XII. OTPREMNINA**

#### **Član 128.**

Radnik koji je sa Domom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme,a kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada,osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom i Općim kolektivnim ugovorom.

Izuzetno,umjesto otpremnine iz stava 1.ovog člana Dom i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način,rokovi i uvjeti isplate otpremnine iz ovog člana utvrđuje se pismenim ugovorom između radnika i direktora.

### **XIII .OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **1.Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa**

##### **Član 129.**

O pravima i obavezama uz igovora o radu odlučuje direktor.

O pravima i obavezama direktora iz ugovora odlučuje Upravni odbor Doma.

Odluke,rješenja i drugi akti koji se donose u postupku ostvarivanja prava i obaveza radnika iz radnog odnosa, obavezno se dostavljaju radniku na kojeg se odnose u pismenom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u rokovima određenim zakonom i općim aktima Doma.

#### **2. Zaštita prava iz radnog odnosa**

##### **Član 130.**

Radnik koji smatra da mu je odlukom,rješenjem ili drugim aktom direktora povrijeđeno neko njegovo pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja tog akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo,odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa,uložiti prigovor Upravnom odboru i zahtjevati ostvarivanje tog prava.

Upšravni odbor dužan je donijeti odluku po uloženom prigovoru u roku od 30 dana od dana njegovog prijema.

##### **Član 131.**

Radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtjevati radnik koji prethodno Domu nije podnio zahtjev iz stava 1.prethodnog člana,osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

#### **3. Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza**

##### **Član 132.**

Ako radnik,na zahtjev Doma,prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka,Dom je obavezan da mu isplati naknadu plaće prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može Dom 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:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,
- naknadu štete za pretrpljenu štetu,
- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom,kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu,
- druge naknade na koje radnik ima pravo u skladu sa zakonom,kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu,

Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka,bez saglasnosti Doma,Dom ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.

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

#### ***XIV. PRAVA ZASTUPNIKA-POSLANIKA I FUNKCIONERA***

##### **Član 133.**

Radniku izabranom,odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine,Federacije Bosne i Hercegovine,organe kantona,grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu,prava i obaveze iz radnog odnos,na njegov zahtjev,miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

Ako radnik u roku od trideset dana od dana prestanka obavljanja javne dužnosti odnosno profesionalne funkcije iz stava 1.ovog člana,pismeno ne obavijesti direktora da želi da nastavi rad u Domu,odnosno u istom roku se ne javi na posao,otkazuje mu se ugovor o radu po isteku tog roka.

##### ***1.Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti***

##### **Član 134.**

Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine,Federacije,kantona,grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dvadeset radnih dana.

O korištenju odsustva iz stava 1.ovog člana,radnik mora obavijestiti Dom najmanje tri dana ranije

Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1.ovog člana,radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.

#### ***XV. RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA***

##### **Član 135.**

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih pravai interesa radnici imaju pravo,po svom slobodnom izboru,organizirati sindikat,te se u njega učlaniti,u skladu sa Statutom ili Pravilima tog sindikata.

##### **Član 136.**

Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju u sindikat ili istupanju iz njega.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

##### **Član 137.**

Direktor je dužan da obezbjedi uslove za rad i djelovanje sindikata u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Mišljenja,peijjedlozi,žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između direktora i sindikata.

##### **Član 138.**

Direktor može,samo uz prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva za rad i socijalnu politiku,otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

## **XVI. ŠTRAJK**

### **Član 139.**

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom o radu, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

### **Član 140.**

Štrajk se mora najaviti direktoru u pismenom obliku, najkasnije deset dana prije početka štrajka uz navođenje razloga, mjesta dana i vremena početka štrajka.

### **Član 141.**

Radnik slobodno odlučuje o svom sudjelovanju u štrajku.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 142. stav 2. ovog Pravilnika ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu Domu, može mu se dati otkaz u skladu sa zakonom.

## **XVII. POSLOVNA TAJNA**

### **Član 142.**

Direktor će posebnom odlukom odrediti koji su to tajni podaci i šta je poslovna tajna u Domu. Sa odlukom će se upoznati svi radnici i potpisati da su upoznati sa podacima koji predstavljaju poslovnu tajnu.

## **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 143.**

Na pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, a vezana su za radno – pravni status radnika, primjenjuju se odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora, odluka i drugih pozitivnih zakonskih propisa iz ove oblasti.

### **Član 144.**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

### **Član 145.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Doma.

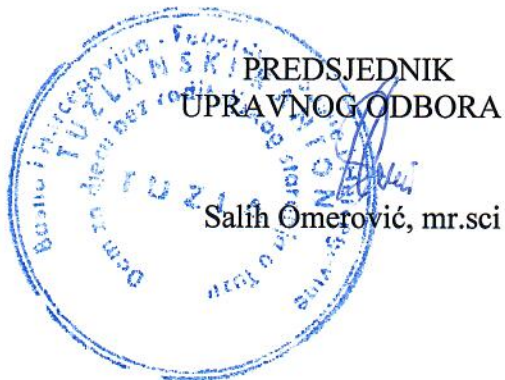
### **Član 146.**

Pravilnik stupio na snagu dana 28.01. 2017 godine

Pravilnik o radu JU Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla

**Član 147.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik JU Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla broj: 442/09 od 02.06.2009 godine, Odluka o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu broj: 87/11 od 17.01.2011 god; 513/11 od 31.05.2011 god; 709-1/11 od 13.07.2011 god. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu broj: 178/13 od 22.01.2013 god. i 715/15 od 29.05.2015 god.



Broj: 98 /17  
Datum: 18.01.2017 god.



Kozaračka 11 75000 Tuzla , Tel: ++ 387 35 330 322 , fax: ++387 35 273 502 , mail: dom.tz@bih.net.ba

Na osnovu člana 27. Zakona o ustanovama („Sl.list BiH" br.6/92/, 8/93 i 13/94), člana 24. Pravila o organizovanju Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla, a u vezi sa članom 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH" broj: 26/16) člana 60. i 65 Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u organima uprave i sudske vlasti u Tuzlanskom kantonu („Službene novine Tuzlanskog kantona" broj:7/17),uz konsultacije sa sindikatom obavljene dana 09.04.2018 god. god. Upravni odbor na sjednici održanoj dana 16.04.2018 god.donio je:

**P R A V I L N I K**  
**O izmjenama i dopunama Pravilnika o radu**  
**Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla**

**Član 1.**

U članu 19. Pravilnika o radu Javne ustanove Dom za djecu bez roditeljskog staranja Tuzla broj: 98/17 od 18.01.2017 godine,iza stava 3. dodaje se stav 4. koji glasi:

„ Na odredbe iz prethodnog stava potrebno je pribaviti Mišljenje Ministarstva za rad,socijalnu politiku i povratak TK.

**Član 2.**

U članu 53. pod tačkom 2. **Socijalno stanje radnika** u alineji „2" riječ „ 1 " zamjenjuje se riječju „2 " i riječi „ do pune sedme godine života" zamjenjuju se riječima „ do deset godina".

**Tačka 3., Po osnovu složenosti poslova"** mijenja se i glasi:

- 4 radna dana..... za radnike sa visokom stručnom spremom.
- 3 radna dana.....za radnike koji obavljaju poslove više i VKV stručne spreme,
- 2 radna dana.....za radnike koji obavljaju poslove sednje i KV stručne spreme,
- 1 radni dan .....za ostale radnike

Iza tačke 3.dodaje se tačka 4. koja glasi: „**Po osnovu uslova rada"**

- 3 radna dana.....rad na poslovima sa otežanim uslovima rada,
- 2 radna dana.....rad u smjenama.

Ukupan godišnji odmor po svim kriterijima ne može biti duži od 30 radnih dana.

**Član 3.**

U članu 56. u stavu 2. riječ „jedan“ zamjenjuje se riječju „dva“

#### Član 4.

Član 62. Pravilnika mijenja se kako slijedi:

1. Radnik ima pravo na odsustvo uz naknadu plate ( plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:
  - Stupanja u brak ..... 5 radnih dana
  - porođaja supruge ..... 7 radnih dana
  - smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva..7 radnih dana
  - smrt roditelja bračnog druga.....5 radnih dana
  - smrt brata ili sestre .....5 radnih dana
  - smrt roditelja po majci i ocu .....2 radna dana
  - teške bolesti člana uže porodice.....2 radna dana
  - selidbe.....2 radna dana
  - regulisanja prava na penziju.....2 radna dana
  - obavljanja nekog posla kod državnog organa ili suda.....2 radna dana
  - otklanjanjea posljedica elementarnih nepogoda...3 radna dana
2. Članom uže porodice u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre koji sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu.
3. Pod težom bolesti u smislu stava 1. ovog člana podrazumjeva se teška bolest utvrđena članom 89. ovog Pravilnika.
4. Izuzetno u slučaju smrti člana uže porodice iz stava (2) ovog člana, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam dana plaćenog odsustva po drugim osnovama, ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa stavom (1) ovog člana.
5. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen kao i za obrazovanje i potrebe sindikalnog rada.
6. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od dva dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba.
7. Radnik ima pravo na jedan dan plaćenog odsustva za svako dobrovoljno darivanje krvi.
8. Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od sedam radnih dana.

## Član 5.

U članu 63. stav 2. mijenja se i glasi:

„Radnik je obavezan podnijeti pismeni zahtjev za plaćeno odsustvo te predložiti odgovarajuću dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na odsustvo sa rada“.

## Član 6.

Član 65. Pravilnika mijenja se i glasi:

Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada do 30 dana u slijedećim slučajevima:

1. za pripremanje i polaganje ispita,
2. za sudjelovanje u stručnim seminarima i drugim vidovima edukacije,
3. za sindikalne aktivnosti u trajanju dužem od tri dana u mjesecu,
4. za gradnju i popravku kuće ili stana,
5. za njegu člana uže porodice,
6. za sudjelovanje na kulturnim i sportskim susretima i drugim sličnim slučajevima.

Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju od dva dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

Radnik je obavezan podnijeti pismeni zahtjev za neplaćeno odsustvo te predložiti odgovarajuću dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na odsustvo sa rada.

Rješenje o odobravanju i trajanju odsustva sa rada bez naknade plaće , donosi direktor.

Za vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva radniku miruju prava iz radnog odnosa.

## Član 7.

U članu 73. iza stava 2. dodaju se stav 3. i 4. koji glase:

(3) U slučaju promjenjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, radniku se osigurava lakši posao bez smanjenja plate koju je ostvarivao prije nastanka navedenih okolnosti.

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

## Član 8.

Iza člana 75. dodaje se član 75 a. koji glasi:

„ Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje najviše pet godina do ostvarivanja uslova za penziju.

## Član 9.

U članu 83. stav 3. riječ „ 04%“ zamjenjuje se riječju „ 05%.“

#### Član 10.

U članu 88. tačka 5. iza riječi isplaćuje dodaje se riječ „jednokratna“

#### Član 11.

Član 90. Pravilnika mijenja se i glasi:

„ Članom uže porodice u smislu člana 88.tačka 3.4. i 5.ovog Pravilnika smatraju se: bračni drug, roditelji,očuh,maćeha i usvojitelj i djeca ( bračna,vanbračna, usvojena,pastorčad i djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje), a unučad bez roditelja, braća i sestre ako sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu,ili su ih oni dužni izdržavati.

#### Član 12.

U članu 92. iza stava 2. dodaje se stav 3. koji glasi:

„ Naknada iz prethodnog stava ovog člana ne može iznositi više od 250,00 KM.

#### Član 13.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Doma.

#### Član 14.

Na ovaj Pravilnik Ministarstvo za rad,socijalnu politiku i povratak TK dalo je pozitivno Mišljenje svojim aktom broj: D-09/1-35-012172-18 od 27.04.2018 god.

#### Član 15.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj tabli Doma dana 22.05.2018 god. i stupio je na snagu dana 30.05.2018 godine.



Broj: 897 /18  
Datum: 30.05.2018 god.