

Na osnovu Zakona o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine, (Sl. Glasnik BiH broj 32/01 i Zakona o radu ("Sl. novine FBiH", broj 43/99) a prema sjedištu Udruženja, te Zakona o zdravstvenom osiguranju ("Sl. novine FBiH" broj 30/97) i člana 32. 36.37.38. i 39. Statuta Udruženja poslodavaca FBiH, Upravni odbor na svojoj sjednici održanoj dana \_\_\_\_\_ godine usvojio je

## **PRAVILNIKU O RADU**

### **I. OPŠTE ODREDBE**

#### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se međusobna prava i obaveze između Poslodavca i Zaposlenika a koji se odnose na: zaključivanje Ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje Zaposlenika, unutrašnju organizaciju i sistematizaciju poslova, radno vrijeme, odmire i odsustva, platu i naknade plate, naknadu štete, prestanak ugovora o radu, otkaze ugovora o radu, prava, dužnosti i obaveze iz radnog odnosa, zaštitu Zaposlenika, rješavanje radnih sporova i druga pitanja značajna za Zaposlenika i poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, drugim propisima, Kolektivnim ugovorima u Federaciji BiH, Statutom i drugim aktima Poslodavca.

Poslodavac u smislu odredaba ovog Pravilnika je "Udruženje poslodavaca FBiH", Sarajevo.

Zaposlenik u smislu odredaba ovog Pravilnika je fizičko lice koje je zaposleno kod Poslodavca, na osnovu ugovora o radu.

Zaposlenici i menadžeri će svoje poslovne aktivnosti usmjeriti u cilju prosperiteta održanja firme i poboljšanja konkurentnosti na tržištu.

#### **Član 2.**

Ugovorima o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i obaveze i nepovoljniji uslovi rada, od prava, obaveza i uslova rada utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

Ako bi prava zaposlenika Ugovorom bila manja od prava utvrđenih ovim pravilnikom, tada se neposredno primjenjuju odredbe ovog pravilnika.

### **II. RADNI ODNOSI**

#### ***Zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa***

#### **Član 3.**

Zaključivanjem Ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika, zasniva se radni odnos.

Za zasnivanje radnog odnosa pored opštih uslova zaposlenik mora ispunjavati i posebne uslove u pogledu stručne spreme, u pogledu posebnih specijalističkih znanja, pogledu radnog iskustva i drugih posebnih uslova propisanih ovim Pravilnikom.

#### **Član 4.**

Način i postupak izbora zaposlenika radi zaključivanja ugovora o radu i zasnivanja radnog odnosa, uređuje se odlukom Direktora.

Način i postupak izbora Direktora radi zaključivanja ugovora o radu i zasnivanja radnog odnosa, uređuje se u skladu sa Statutom i ovim Pravilnikom.

## **Probni rad**

### **Član 5.**

- Za sve poslove i zanimanja, Poslodavac može odrediti probni rad sa trajanjem do 6 mjeseci i to:
- za zaposlenike sa IV stepenom stručne spreme ili zanimanja do 3 mjeseca,
  - za zaposlenike sa VI, VII i VIII stepenom stručne spreme do 6 mjeseci.

Posebnim aktom Direktora, Poslodavac određuje dužinu trajanja probnog rada za poslove iz prethodnog stava, zavisno od vrste stepena, složenosti i odgovornosti poslova za koje se uvodi probni rad.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti u toku probnog rada vrši se nadzorom nad zaposlenikovim radom, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem radne i tehnološke discipline.

Ocjenu probnog rada vrši Direktor, koji je dužan da ocjenu probnog rada saopšti zaposleniku najkasnije do isteka probnog rada.

Ako se ocjena iz prethodnog stava ne saopšti zaposleniku do navedenog roka, smatraće se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

### **Član 5.**

Prije zaključivanja Ugovora o radu i toku probnog rada, Poslodavac može posebnim aktom, koji donosi direktor, odlučiti da za pojedine poslove i radne zadatke izvrši provjeru stručnih, drugih radnih i psihofizičkih sposobnosti budućeg zaposlenika.

Aktom iz prethodnog stava Poslodavac će odlučiti za koja radna mjesta i na koji način će izvršiti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti zavisno od vrste stepena, složenosti i odgovornosti poslova, kao i koja osoba će vršiti provjeru stručnih i drugih sposobnosti.

Na osnovu ocjene o prethodno izvršenoj provjeri kandidata, Poslodavac odlučuje sa kojim će kandidatom zaključiti ugovor o radu.

## **Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme.**

### **Vrste ugovora**

### **Član 6.**

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

Zaključivanje ugovora iz st. 1. ovog člana vrši se na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, propisima Kantona, Kolektivnim ugovorom u Federaciji BiH, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti na način i pod uslovima propisanim Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim aktima.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog ugovorom za svaki pojedinačan slučaj, a može i prije isteka roka zbog prestanka razloga zbog kojih je ugovor zaključen.

## **Sadržaj ugovora**

### **Član 7.**

Ugovor o radu pored podataka utvrđenih Zakonom, treba da sadrži i podatke o:

- vremenu trajanja pripravničkog staža, ako se ugovor zaključuje sa pripravnikom;
- vremenu trajanja probnog rada, ako je određen probni rad kao uslov za zaključivanje ugovora o radu,
- posebnim uslovima utvrđenim aktima Poslodavca.

Podaci iz stava 1. ovog člana daju se tako što se u Ugovoru o radu označavaju odgovarajući zakoni, kolektivni ugovori ili Pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

## **Privremeni i povremeni poslovi**

### **Član 8.**

Privremeni i povremeni poslovi mogu se obavljati na način, pod uslovima utvrđenim Zakonom.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može se zaključiti i za:

- izradu: studija, elaborata, projekata i sl;
- vještačenje,
- rad u privremenim ili povremenim komisijama
- otklanjanje posljedica od elementarnih nepogoda,
- suzbijanje nastanka većih šteta u procesu rada
- drugi poslovi čiji obim posla ne zahtjeva potrebu zaključivanja ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Za vršenje privremenih i povremenih poslova zaključuje se pismeni ugovor sa licem koje obavlja te poslove u skladu sa zakonom.

## **III OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE, USAVRŠAVANJE I STIPENDIRANJE**

### **Osposobljavanje, usavršavanje i stipendiranje**

#### **Član 9.**

Pravo je i obaveza zaposlenika da stalno usavršava svoje stručne i radne sposobnosti, kao i da uz rad razvija svoje sposobnosti i da se usavršava, da se dokvalifikuje, prekvalifikuje, u slučaju tehnoloških, organizacionih i drugih promjena, koje zahtjeva tehnologija i razvoj Poslodavca.

Poslodavac može planirati i obezbjeđivati kadrove putem stipendiranja za vrijeme redovnog školovanja-studiranja u srednjim i višim školama, i fakultetima ukoliko to ne može obezbjeđiti iz vlastitih kadrova, u skladu sa posebnom odlukom koju donosi Direktor.

#### **Član 10.**

Zaposlenik će se uputiti na usavršavanje i osposobljavanje za rad na način i pod uslovima utvrđenim odlukom Direktora, o čemu se zaključuje poseban ugovor.

U slučaju odbijanja usavršavanja i osposobljavanja za rad, zaposleniku će se donijeti odluka o otkazu ugovora o radu bez otkaznog roka i prava na otpremninu.

### **Pripravnici**

#### **Član 11.**

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom radi osposobljavanje za samostalan rad i zasnivanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom u FBiH, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca.

#### **Član 12.**

Ugovor o radu u svojstvu pripravnika zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Dužinu trajanja pripravničkog staža u skladu sa Zakonom određuje Poslodavac posebnim odlukom koju donosi direktor, u svakom konkretnom slučaju, zavisno od vrste stepena, složenosti i odgovornosti poslova za koje se zaključuje ugovor sa pripravnikom.

Osposobljavanje pripravnika i polaganja stručnog ispita vrši se na način i po postupku koji utvrdi Direktor svojom odlukom, ukoliko Zakonom, propisom kantona nije drukčije propisano.

Pripravniku koji nije položio pripravnički ispit prestaje radni odnos sa danom uručenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

#### ***Volonterski rad***

#### **Član 13.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo propisano zakonom ili Pravilnikom o radu kao uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanja za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad), najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Dužinu trajanja volonterskog rada i druga prava određuje odlukom Predsjednik na prijedlog direktora u skladu sa zakonom u svakom konkretnom slučaju kao i za pripravnike, zavisno od vrste stepena, složenosti i odgovornosti poslova za koje se zaključuje Ugovor o volontiranju.

#### ***IV. UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA***

#### **Član 14.**

Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta udruženja zasniva se na principima racionalne organizacije rada, uspješnog rukovođenja i efikasnog obavljanja posla te pune zaposlenosti svakog pojedinca, a sve u cilju najracionalnijeg obavljanja osnovnih funkcija udruženja.

Zaposlenici koji su zatečeni na radu u udruženju u momentu stupanja na snagu ovog ugovora, kao i Zaposlenici sa kojim bude zaključen ugovor o radu, a koji ne ispunjavaju posebne uslove za radno mjesto na kojem rade, predviđene ovim pravilnikom, moraju u roku od 2 godine od stupanja na snagu ovog pravilnika, odnosno od dana zaključivanja ugovora o radu steći tražene uslove, u protivnom poslodavac im može otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Unutrašnja organizacija, sistematizacija radnih mjesta, kao i posebni uslovi za pojedina radna mjesta data je u Anex-u br. 1. koji se smatra sastavnim djelom ovog člana.

Opisi poslova dati su u Anex-u br. 2. koji se smatra sastavnim djelom ovog člana.

#### ***V. RADNO VRIJEME***

#### ***Puno radno vrijeme***

#### **Član 15.**

Radno vrijeme zaposlenika, prekovremeni rad, rad sa nepunim radnim vremenom uređuje se posebnom odlukom koju donosi direktor, a sve u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom u Federaciji BiH, ovim Pravilnikom, i drugim aktima Poslodavca.

#### **Član 16.**

Zaposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena, (plaća, naknada i sl.) u skladu sa Kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom, i drugim aktom poslodavca.

### ***Dnevni i sedmični odmor***

#### **Član 17.**

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme dnevnog odmora ne uračunava se u radno vrijeme.

#### **Član 18.**

Poslodavac će Zaposleniku odobriti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

#### **Član 19.**

Zaposlenik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana i na sedmični odmor u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

### ***Godišnji odmor***

#### **Član 20.**

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u toku jedne kalendarske godine u minimalnom trajanju koje je utvrđeno Opštim kolektivnim ugovorom, a najviše uvećanjem zakonskog minimuma za broj radnih dana ostvarenih po osnovu dužine radnog staža i rezultata rada.

Godišnji odmor Direktora reguliše se menadžerskim ugovorom.

### ***Sticanje prava na godišnji odmor***

#### **Član 21.**

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

Zaposlenik koji nije ispunio uslov iz stava jedan ovog člana ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaki navršeni mjesec, jedan dan.

Godišnji odmor iz prethodnog stava, zaposlenik koristi na kraju godine ili po prestanku radnog odnosa, ili tako što mu zadnji dan godišnjeg odmora ističe danom raskida ugovora ukoliko je ugovor zaključen na određeno vrijeme. i kada se zna kad zaposleniku prestaje radni odnos.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor.

### ***Način korišćenja godišnjeg odmora***

#### **Član 22.**

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, s tim što se prvi dio godišnjeg odmora koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u kalendarskoj godini a drugi dio godišnjeg odmora u skladu sa zakonom.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da podnese zahtjev tri dana prije korišćenja tog prava.

#### **Član 23.**

Vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se Zaposleniku priznaje kao staž osiguranja, ne uračunava se u godišnji odmor.

### ***Uvećanje godišnjeg odmora***

#### **Član 24.**

Najmanji broj dana godišnjeg odmora određen Zakonom , uvećava se za broj radnih dana po osnovu sljedećih kriterija:

- Prema dužini staža: za navršenih svakih 5 godina radnog staža, 2 radna dana
- Prema rezultatima rada, do 2 radna dana ( odobrava direktor).

#### **Član 25.**

Ukupni radni staž koji služi kao osnov za određivanje godišnjeg odmora, računa se u trenutku kad zaposlenik započinje korišćenje godišnjeg odmora.

#### **Član 26.**

Ako zaposlenik ispunjava uslove za uvećanje godišnjeg odmora po više osnova onda mu se godišnji odmor uvećava za utvrđeni broj radnih dana po svim osnovama s tim da godišnji odmor ne može biti duži od trideset radnih dana.

#### **Član 27.**

Vrijeme korišćenja i trajanja godišnjeg odmora, uvećanja, određuje se Rješenjem koje donosi Direktor.

### ***Odsustvo sa rada uz naknadu plate /plaćeno odsustvo/***

#### **Član 28.**

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u jednoj kalendarskoj godini do sedam radnih dana i više od 7 radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka 5 radnih dana;
- rođenja djeteta 2 radna dana;
- smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva 5 radnih dana;
- smrti člana šire porodice 2 radna dana;
- sklapanje braka djeteta 2 radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice 2 radna dana;
- otklanjanje posljedica elementarne nesreće kojom su ugroženi objekti i imovina zaposlenika 3 radna dana;

- polaganje ispita 3 radna dana;
- davanje krvi 1 radni dan za svako davanje;
- učešće u sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama 2 radna dana;
- za vrijeme stručnog obrazovanja i osposobljavanja zaposlenika za potrebe posla 8 radnih dana, odnosno onoliko vremena koliko traje osposobljavanje.

U slučaju smrti člana uže porodice, Zaposlenik ima pravo na još 3 radna dana plaćenog odsustva ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio 7 radnih dana odsustva.

Posebnim aktom, koji donosi Direktor, Poslodavac određuje vrijeme korišćenja i broj dana plaćenog odsustva.

## **Odsustvo zbog bolesti**

### **Član 29.**

Zaposlenik može da odsustvuje sa posla usljed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom.

Zaposlenik je obavezan obavjestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od 3 dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad.

Za vrijeme odsustva sa posla iz prethodnih stavova Zaposlenik ne smije obavljati nikakve poslove niti na bilo koji drugi način zloupotrijebiti takvo odsustvovanje.

## **Neplaćeno odsustvo**

### **Član 30.**

Poslodavac može Zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate (neplaćeno odsustvo) u trajanju do godinu dana.

Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveza Zaposlenika koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Poslodavac je dužan omogućiti Zaposleniku odsustvo do 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plate.

## **VI. PLATE I NAKNADE PLATA**

### **Plate**

### **Član 31.**

Za obavljani rad zaposleniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i odlukama Udruženja.

Plaća pripravnika iznosi 80% od osnovne plate radnog mjesta za koje se osposobljava,

### **Član 32.**

Plata iz člana 32. ovoga Pravilnika sastoji se od: osnovne plate radnog mjesta na kojem zaposlenik radi uključujući i uslove rada, dodatka na osnovnu platu za radni staž, uvećanja osnovne plate za kvalitet i rezultate rada.

Zaposleniku se ne može obračunati i isplatiti plaća u iznosu manjem od iznosa određenog Kolektivnim ugovorom, a period isplate plate ne može biti dulji od 30 dana.

Poslodavac može odrediti i druge vidove plaćanja rada ako se radi o Zaposleniku čijim angažovanjem će se unaprijediti ukupno poslovanje Udruženja što se reguliše ugovorom.

## **Osnovna plata**

### **Član 33.**

Osnovna plata je najniži iznos koji se Zaposleniku mora isplatiti za puno radno vrijeme za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna plata je proizvod osnovice i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje Zaposlenik obavlja.

Osnovicu, iz prethodnog stava odlukom određuje Predsjednik Upravnog odbora na prijedlog Direktora.

Plata direktora utvrđuje se menadžerskim ugovorom.

### **Član 34.**

Sva radna mjesta, utvrđena sistematizacijom poslova i radnih mjesta u Udruženju poslodavaca u FBiH, razvrstavaju se u 3 (tri) grupe poslova i utvrđuju koeficijenti ovisno o složenosti, potrebnoj stručnoj spremi i odgovornosti, kako slijedi:

I grupa	srednje složeni poslovi koji se za koje je potrebna SSS - treći i četvrti stepen obrazovanja	<b>koeficijent</b>	<b>1,5 - 1,9</b>
II grupa	složeniji poslovi, za koje je potrebna VŠS ili VSS – VI i VII stepen obrazovanja	<b>koeficijent</b>	<b>1,9 – 2.3</b>
III grupa	rukovodeći poslovi	<b>koeficijent</b>	<b>2,3 – 3.0</b>

Koeficijent određuje predsjednik Upravnog odbora na prijedlog direktor prilikom zaključivanja ugovora o radu, vodeći računa o raspoloživim sredstvima udruženja.

## **Minuli rad**

### **Član 35.**

Osnovna plaća iz ovog ugovora, uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

## **Nagrađivanje i stimulisanje zaposlenika**

### **Član 36.**

Poslodavac može nagraditi i stimulirati zaposlenika po učinku, koji nije javan, o čemu odlučuje Predsjednik na prijedlog direktor. Pri utvrđivanju stimulacije polazi se od slijedećih kriterija:

- obima izvršenog posla,



- kvaliteta izvršenog rada,
- ušteta u troškovima,
- ekonomskih efekata izvršenog posla,
- odnosa prema povjerenim sredstvima,
- odnosa prema partnerima i članovima Udruženja.

Stimulacija se određuje na tromjesečnom nivou i može iznositi najviše do 35% mjesečne plate zaposlenika iz obračunskog perioda.

### **Naknada plate na teret Poslodavca**

#### **Član 37.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu plate srazmjerno vremenu provedenom na odmoru, odnosno odsustvu ili prekidu rada za vrijeme:

- godišnjeg odmor ;
- plaćenog odsustva i praznika;
- obrazovanja, školovanja i prekvalifikacije;
- prekid rada. zbog bolesti do 42 dana ;
- prekida rada koji nije prouzrokovan krivicom Zaposlenika

### *Naknada za godišnji odmor i plaćeno odsustvo*

#### **Član 38.**

*Zaposleniku pripada naknada plate za godišnji odmor i plaćeno odsustvo do 7 dana u visini prosječne plate isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije početka korišćenja odmora ili odsustva.*

### *Naknada za bolovanje*

#### **Član 39.**

*Zaposleniku pripada naknada za bolovanje u skladu sa Zakonom.*

### *Naknada po osnovu promjenjene radne sposobnosti*

#### **Član 40.**

Pravo na naknadu plate po osnovu promjenjene radne sposobnosti Zaposlenik ostvaruje u skladu sa Zakonom .

### *Naknada za slučaj smrti, invalidnosti i druge slučajeve*

#### **Član 41.**

*Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:*

- smrti Zaposlenika 5 prosječnih plaća
- smrti bračnog druga ili djeteta 2 prosječne plate,
- smrti roditelja 2 prosječne plate
- teške invalidnosti ili bolesti Zaposlenika 2 prosječne plate,
- teške invalidnosti ili bolesti bračnog druga ili djeteta 1 prosječna plaća,
- u drugim slučajevima kao što su otklanjanje štete nastale zbog elementarne nepogode, dužeg bolovanja, troškova liječenja i sl. u visini 1 do 3 prosječne plate, zavisno od vrste i težine slučaja.

*Članom uže porodice smatraju se: bračni drug i djeca, roditelji, unučad bez roditelja koji žive u zajedničkom domaćinstvu kao i druga lica koje je zaposlenik dužan po zakonu da izdržava.*

**Regres:**

#### **Član 42.**

Zaposlenik ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora zavisno od poslovanja poslodavca, odnosno materijalnih sredstava kojima udruženje raspolaže.

Visina, način i vrijeme isplate regresa utvrđuju se posebnom odlukom koju donosi Predsjednik na prijedlog direktora.

**Otpremnina za penziju**

#### **Član 43.**

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, u visini pet prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ili pet prosječnih plaća zaposlenika ako je to za njega povoljnije.

**Otpremnina zbog otkaza ugovora o radu**

#### **Član 44.**

Pravo na otpremninu po osnovu otkaza ugovora o radu ostvaruje se u skladu sa zakonom, i Kolektivnim ugovorom u Federaciji BiH..

**Naknada o putnim troškovima (dnevnica)**

#### **Član 45.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju njegovim upućivanjem na službeno putovanje u zemlji i inozemstvu.

Visina dnevnice i putnih troškova za put u zemlji i inostranstvu određuje se odlukom koju donosi Predsjednik na prijedlog direktora.

**Naknada troškova prijevoza na posao**

#### **Član 46.**

Zaposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa odlukom poslodavca, koju donosi Predsjednik na prijedlog direktora.

**Ostali izdaci**

#### **Član 47.**

Pod ostalim izdacima koji mogu nastati u vezi službenog putovanja podrazumijevaju se izdaci kao što su: pribavljanje putnih isprava, vakcinisanje i liječnički pregledi, takse, telefonski i telefaks troškovi, izdaci za prijevoz i prenos pošte, drugi prateći izdaci na službenom putovanju.

Izdaci iz prethodnog stava mogu se priznavati i obračunavati na osnovu računa i drugih dokumenata, o čemu odluku donosi Predsjednik na prijedlog direktora, a za direktora predsjednik upravnog odbora.

## ***Akontacija i obračun troškova***

### **Član 48.**

Zaposlenik upućen na službeno putovanje ima pravo, da prije polaska na službeni put, naplati akontaciju u visini predračunskih - procijenjenih troškova za hranu, smještaj, prijevoz i ostale troškove koji će nastati na službenom putovanju.

Akontacija se odobrava putnim nalogom od strane direktora ili lica koje on ovlasti..

## ***Naknada za ishranu***

### **Član 49.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, na osnovu odluke poslodavca koju donosi Predsjednik UO na prijedlog direktora.

## ***Rokovi, evidencija i ugovaranje plaća i naknada***

### ***Rokovi***

### **Član 50.**

Poslodavac je dužan da isplati plate i naknade iz ovog pravilnika u periodu najduže od 30 dana po isteku mjeseca za koji se vrši obračun i isplata, u skladu sa mogućnostima i tekućim poslovanjem Udruženja.

Zaposleniku se isplaćuje iznos plate po odbitku obaveznih doprinosa, ali mu se u obračunu prezentiraju podaci o svim odbicima, računajući i one na koje je dao saglasnost / kredit, kup, sindikalna članarina i sl/. Poslodavac ne može uvesti ni jedan doprinos osim onih koji su utvrđeni zakonom.

Zaposleniku se ne može bez njegove saglasnosti naplatiti potraživanje koje ima prema poslodavcu uskraćivanjem isplate plate ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plate ili dijela naknade plate.

Najviše polovina plate ili naknade plate zaposlenika, može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plate Zaposlenika.

Plate se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.

Prilikom isplate plate, zaposleniku se uručuje pismeni obračun.

## ***Evidencija, javnost plaća, ugovaranje plaća i naknada***

### **Član 51.**

Poslodavac vodi evidenciju o platama za sve i pojedinačnu za svakog Zaposlenika. Pojedinačne plate nisu javne. Tajnost plaća predstavlja službenu i poslovnu tajnu.

Plate i naknada unose se u Ugovor o radu prilikom zaključivanja ugovora u apsolutnim iznosima ili pozivom na odredbe koje regulišu pojedine vidove plaća i naknada.

## ***VII ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM***

### ***Zabrana i naknada vršenja poslova iz djelatnosti poslodavca***

### **Član 52.**

Zaposlenik ne može bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun vršiti ili sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

U slučaju kršenja odredbe iz prethodnog stava, zaposlenik je dužan naknaditi štetu Društvu po propisima obligacionog prava.

## **VIII NAKNADA ŠTETE**

### ***Naknada štete***

#### **Član 53.**

Naknada štete, uslovi i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade štete učinjene na radu, odnosno u vezi sa radom, utvrđuje se ovim pravilnikom u skladu sa Zakonom i propisima obligacionog prava.

#### **Član 54.**

Zaposlenik koji u radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu, dužan je da štetu nadoknadi.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzrokovan. Ako se za svakog Zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je prouzrokovan smatra se da su svi Zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Zaposlenik je obavezan da nadoknadi štetu Poslodavcu koju je ovaj isplatio trećem licu ako je štetu prouzrokovao namjerno ili iz krajnje nepažnje.

#### **Član 55.**

Zaposleni koji je zadužen stvarima, osnovnim sredstvima za rad, opremom, koji su vlasništvo ili na korištenju društva, koje mu služe u toku rada, materijalno je odgovoran za povraćaj tih stvari, a može biti oslobođen od isključive odgovornosti za povraćaj odnosno naknadu samo na osnovu konačne odluke nadležnog organa.

### ***Postupak za naknadu štete***

#### **Član 56.**

Poslodavac će Zaposleniku, protiv koga je pokrenut postupak za naknadu štete, omogućiti da se izjasni o okolnostima koje su od značaja za utvrđivanje njegove materijalne odgovornosti.

Ako se Zaposlenik ne odazove pozivu da se u roku od tri dana po dostavljanju zahtjeva za naknadu štete izjasni na okolnosti pričinjene materijalne štete, Poslodavac će postupak provesti bez prethodnog izjašnjenja zaposlenika.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenovnika ili knjigovodstvene vrijednosti.

Ako za oštećene stvari ili osnovno sredstvo vrijednost ili cijena nisu predviđeni cjenovnikom, šteta se utvrđuje na osnovu nalaza stručne komisije koju imenuje Poslodavac, na osnovu nalaza sudskog vještaka ili na drugi način.

#### **Član 57.**

Poslodavac može na zahtjev zaposlenika smanjiti visinu štete odnosno osloboditi ga od plaćanja naknade štete pod sljedećim uslovima, slučajevima i kriterijima:

- da zaposleni štetu nije prouzrokovao namjerno;
- da je do štete došlo prekoračenje nužne odbrane, krajnje nužde ili dozvoljene samopomoći, zabluda o pristanku na štetu, dobrovoljni odustanak od započete radnje, dobrovoljno sprečavanje dovršavanja štetne radnje, samoprijavlјivanje ili prijavljivanje izvršioca;
- ako bi reparacija štete teško pogodila zaposlenog ili članove njegove porodice ili u stanje socijalne bijede.

### ***Rok zastarjelosti***

#### **Član 58.**

Rok zastarjelosti potraživanja naknade štete iznosi tri godine i počinje da teče od dana saznanja za štetu i učinioca.

Potraživanje naknade štete koju je Poslodavac isplatio trećem licu zastarjeva prema Zaposleniku koji je tu štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene štete.

Kad je šteta prouzrokovana krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen duži rok zastarjelosti, zahtjev za naknadu štete prema odgovornom licu zastarjeva kad istekne vrijeme zastarjelosti krivičnog djela.

### ***IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA ZA UČINJENE TEŽE PRIJESTUPE ILI TEŽE POVREDE RADNIH OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU***

#### **Član 59.**

Teži prijestupi obaveza iz radnog odnosa ili teže povrede radnih obaveza iz ugovora o radu smatraju se sva ona ponašanja Zaposlenika koja su suprotna utvrđenim ili ugovorenim pravilima ponašanja na radu i koja se mogu okvalifikovati kao nedopuštena a utvrđena su Zakonima, Opštim kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i drugim aktima Poslodavca.

Zbog učinjenih težih prijestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu o radu utvrđenih ovim Pravilnikom, Poslodavac može dati zaposleniku otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka, o čemu odlučuje direktor.

U slučaju učinjenih lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza Ugovor o radu, Zaposlenik će se prethodno pismeno upozoriti za otkaz ugovora.

Pismeno upozorenje iz prethodnog stava ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze i upozorenje da će se Zaposleniku dati otkaz ugovora o radu za slučaj da se takav prijestup ponovi.

Prije odluke zbog težih ili lakših prijestupa iz radnog odnosa ili radnih obaveza iz ugovora o radu, Poslodavac mora zaposleniku omogućiti pravo da bude saslušan na okolnosti iz stav 1. ovog člana..

#### **Član. 61.**

Težom povredom radnih obaveza smatra se:

- neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
- zloupotreba položaja i prekoračenje datih ovlaštenja;
- zloupotreba pečata;
- nezakoniti raspolaganje sredstvima udruženja;

- dovođenje u zabludu direktora, koje ima za posljedicu donošenje odluke koja je u suprotnosti sa pozitivnim propisima;
- izvršenje krivičnog djela koje je u vezi sa radom u udruženju;
- primanje mita u vezi sa radom u udruženju;
- povreda propisa o zaštiti od požara i zaštite na radu;
- zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- nemaran odnos prema radu usljed kojeg je došlo do gubljenja spisa ili važnog dokumenta;
- odbijanje izvršenja posla odnosno radnog zadatka ili radnog naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- neopravdano izostajanje sa posla 2 dana neprekidno ili 3 dana u kalendarskom mjesecu;
- neopravdano kašnjenje na posao, ili napuštanje posla, 2 puta uzastopno ili 5 puta u toku mjeseca;
- neprijavlivanje bolovanja u roku od 3 dana po otvorenom bolovanju;
- neovlaštena posluga sredstvima provjerenim zaposlenicima za izvršavanje poslova odnosno radnih zadataka;
- prouzrokovanje štete udruženju ili trećim licima u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje;
- falsifikovanje akata ili druge dokumentacije u vezi sa radom;
- nesavjesno čuvanje i zloupotreba sredstava i dokumentacije udruženja;
- izazivanje ili učestvovanje u tuči za vrijeme radnog vremena;
- nekorektno postupanje prema direktoru, članovima organa udruženja, članicama udruženja, radnim kolegama ili trećim licima;
- nepoštovanje pozitivnih propisa ili akata udruženja;
- povreda tajnosti plate

#### **Član 62.**

Lakšim povredama radnog odnosa smatraju se:

- neopravdano kašnjenje na posao ili napuštanje posla;
- neopravdano izostajanje sa posla 1 dan u toku mjeseca;
- neblagovremeno i nekvalitetno izvršavanje poslova i radnih zadataka ako se time nanosi neznatna šteta udruženju;
- neuredno održavanje sredstava za rad i dokumentacije bez štetnih posljedica za udruženje;
- ometanje ostalih zaposlenika u radu.

### **X PRESTANAK UGOVORA O RADU, OTKAZ UGOVORA O RADU I OTKAZNI ROK**

#### ***Prestanak ugovora o radu, otkaz ugovora o radu***

#### **Član 63.**

Ako Poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom, može istovremeno ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima.

Ako zaposlenik ne prihvati ponuđeni ugovor pod izmjenjenim uslovima prestaje mu ugovor o radu i radni odnos.

Ako zaposlenik prihvati ponuđeni ugovor pod izmjenjenim uslovima, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Ugovor o radu prestaje i otkazuje se na način i pod uslovima propisanim Zakonom o radu.

#### ***Otkazni rok***

#### **Član 64.**

Trajanje otkaznog roka određuje Poslodavac u svakom konkretnom slučaju zavisno od složenosti i odgovornosti poslova i radnih zadataka, dužine radnog staža i drugih uslova, s tim što dužina trajanja otkaznog roka ne može biti manja od zakonom utvrđene.

Otkazni rok iznosi:

- za Zaposlenike na rukovodećim mjestima i za zaposlenike sa radnim stažom dužim od 20 godina, do 2 mjeseca;
- za Zaposlenike sa VII i VIII stepenom stručne spreme i zaposlenike sa 15 do 20 godina radnog staža, do 1 mjesec;
- za sve druge zaposlenike, do 15 dana.

U slučaju da Zaposlenik otkazuje ugovor o radu, Poslodavac može osloboditi Zaposlenika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

### ***Otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka***

#### **Član 65.**

Poslodavac može Zaposleniku dati otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka zbog učinjenih težih prijestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom u Federaciji BiH, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Otkaz ugovora od strane Zaposlenika bez poštivanja otkaznog roka daje se na Način i pod uslovima utvrđenim Zakonom.

### ***XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZE IZ RADNOG ODNOSA***

#### **Član 66.**

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa Zaposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod Poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

O pravima i obavezama zaposlenika iz ugovora o radu u ime Poslodavca odlučuje Direktor.

Prije traženja zaštite kod nadležnog suda, Zaposlenik i Poslodavac se mogu dogovoriti za mirno rješavanje radnog spora u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

U slučaju postizanja sporazuma o mirnom rješenju spora, taj sporazum ima obavezujuću pravnu snagu.

### ***XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE***

#### **Član 67.**

Izmjene i dopune ovog pravilnika usvajaju se na način i u postupku koji važe za njegovo donošenje.

#### **Član 68.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom njegovog donošenja, a primjenjuje se od 01.07.2010. godine.

#### **Član 69.**

Direktor je dužan, u roku od 30 dana po stupanju na snagu ovog pravilnika, zaključiti sa zaposlenicima nove ugovore o radu u skladu sa odredbama ovog pravilnika.

U Sarajevu, \_\_\_\_\_ 2010. Godine

Broj protokola:

Predsjednik Upravnog odbora  
Nihad Imamović

---