

Na osnovu člana 1. u vezi sa članom 89. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH”, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) (u daljem tekstu: Zakon) i ovlaštenja iz člana 24. i člana 27. Statuta Asocijacije izvođača i svirača AIS, (u daljem tekstu: Poslodavac ili Udruženje), u skladu sa Statutom i internim aktima, Skupština Udruženja na sjednici od 10.11.2021. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

ASOCIJACIJA IZVOĐAČA I SVIRAČA "AIS"
VOGOSCA, Tel: 033 425 307
Broj: 7859 Datum: 22.11.21

I - OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(1)Ovim Pravilnikom regulira se radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja Ugovora o radu između zaposlenika i Poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, rješavanje sporova između zaposlenika i Poslodavca, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom pravilnika i druga prava i obaveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa zaposlenika.

(2)Ovim pravilnikom regulira se radni odnos:

a) zaposlenika,

(3)Zaključivanjem Ugovora o radu između Poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu sa članom 8. stav (5) ovog Pravilnika.

(4)Na sva pitanja u vezi s Ugovorom o radu, a koja nisu uređena Zakonom, ovim ili drugim pravilnikom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

Član 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:

a)POSLODAVAC – Asocijacija izvođača i svirača “AIS” i njeni organi koji zapošljavaju određeno lice na osnovu Ugovora o radu;

b)ZAPOSLENIK - fizičko lice, koje je zaposleno kod Poslodavca na osnovu Ugovora o radu;

c)UGOVOR O RADU - pismeni Ugovor između Poslodavca i zaposlenika u kojem se navode uslovi zaposlenja, prava, obaveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, u skladu s odredbama ovog pravilnika i općeg akta Poslodavca;

d)PRIPRAVNIK - lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, u cilju stručne obuke ili samostalnog rada.

Član 3.

Aktom Poslodavca ili Ugovorom o radu, ne mogu se propisati manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova propisanih ovim Pravilnikom i Zakonom.

II- PRIJEM U RADNI ODNOS

Član 4.

(1)Odluku o potrebi prijema zaposlenika u radni odnos donosi Poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom Poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2)Na osnovu odluke iz stava 1. ovoga člana, raspisuje se Javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu koji se distribuira na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.

(3)Javni oglas sadrži: naziv i sjedište Poslodavca, naziv radnog mjesta, opće i posebne uslove za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada te rok za podnošenje prijave na raspisani javni oglas.

(4)Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam dana.

(5) Poslodavac imenuje komisiju za izbor zaposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uslova, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te Poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.

(6)Poslodavac na osnovu liste uspješnih kandidata donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.

(7)Postupak prijema zaposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Poslodavca ili drugim aktom Poslodavca.

Član 5.

Javni oglas se ne raspisuje se za:

- a) zaposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog Poslodavca;
- b) zaposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma Poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog Poslodavca;
- c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas.
- d) zaposlenika koji je odlukom Poslodavca stavljen na raspolaganje.

Član 6.

(1) U radni odnos kod Poslodavca može se primiti lice koje ispunjava sljedeće opće uslove:

- a) da ima navršениh 18 godina života;
- b) da je državljanin Bosne i Hercegovine, što se dokazuje uvjerenjem, ne starijim od šest mjeseci;
- c) da protiv njega nije pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za krivično djelo učinjeno s umišljajem u skladu s krivičnim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćeno odredbom člana IX. stav 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
- e) da je fizički i psihički sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavilo kod Poslodavca.

(2) Osim uslova iz stava 1. ovog člana, Zakonom, Pravilnikom i drugim propisom, mogu se propisati posebni uslovi za prijem u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računaru, poznavanje stranog jezika i dr.).

Član 7.

Ne može se primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu lice koje u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koje ima zanatsku radnju ili vlastitu firmu, u skladu sa odredbama Zakona.

III - PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaključivanje Ugovora o radu

a) Sadržaj Ugovora o radu

Član 8.

(1) Na osnovu odluke Poslodavca iz člana 4. stava 6. ovog Pravilnika, između zaposlenika i Poslodavca zaključuje se Ugovor o radu.

(2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.

(3) Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:

- a) nazivu i sjedištu Poslodavaca;
- b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;
- c) trajanju Ugovora o radu;
- d) danu početka rada;
- e) mjestu rada;
- f) radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
- g) dužini i rasporedu radnog vremena;
- h) odmoru u toku radnog dana;
- i) plaći, dodacima na platu, drugim naknadama, te periodima isplate;
- j) trajanju godišnjeg odmora;
- k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati zaposlenik i Poslodavac;
- l) druge podatke, prava i obaveze u vezi s radom i uslovima rada utvrđenim Zakonom.

(4) Umjesto podataka, prava i obaveza iz stava 3. tačka od g) do k) ovog člana, može se u Ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, Odluka Upravnog odbora, Pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.

(5) Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada zaposlenik počne raditi na osnovu zaključenog Ugovora o radu.

b) Podaci koji se od zaposlenika ne mogu tražiti

Član 9.

(1) Prilikom zaključivanja Ugovora o radu, Poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.

(2) Od žene, koja se prijavila na raspisani Javni oglas Poslodavca ili koja je već zaposlena kod Poslodavca, zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

(3) Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno Zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

c) Ugovor o radu na određeno i neodređeno

Član 10.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.

(2) Osim ako Zakonom nije drugačije regulisano, Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

(3) Za obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog zaposlenika, može se zaključiti Ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine.

Član 11.

Prekidima Ugovora o radu ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:

a) godišnjeg odmora;

b) bolovanja;

c) porodiljskog i roditeljskog dopusta;

d) odsustva s rada saglasno Zakonu ili Ugovoru o radu;

e) perioda između otkaza Ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, saglasno Ugovoru o radu i zakonu;

f) plaćenog odsustva s posla uz saglasnost Poslodavca;

g) vremenskog perioda do pet dana između Ugovora o radu s istim ili drugim Poslodavcem;

d) Probni rad

Član 12.

(1) Prilikom zaključivanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

(3) Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, Poslodavac otkazuje zaposleniku Ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim Zakonom, a otkazni rok je 15 dana.

(4) Dok je na probnom radu, zaposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tokom probnog rada.

2. Radno vrijeme

Član 13.

(1) Radno vrijeme zaposlenika je 40 sati sedmično.

(2) Zaposlenik može zaključiti Ugovor o radu s punim radnim vremenom samo s jednim Poslodavcem.

Član 14.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.

(2) Zaposlenik, koji je zaključio Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih Ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme, ukoliko to ne šteti interesima Poslodavca i ukoliko ne stvara sukob interesa, o čemu će Poslodavac i zaposlenik zaključiti pismeni sporazum.

(3) Zaposlenik, koji radi s nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), saglasno Zakonu ili Ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava zasnivaju na proporcionalnoj osnovi.

Član 15.

(1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev Poslodavca, obavezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.

(2) Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.

(3)Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 16.

(1)Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.

(2)Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati sedmično.

(3)Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Rad u vremenu između 22:00 sata navečer i 6:00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

3. Odmori i odsustva

a) Odmori

Član 17.

(1)Zaposlenik, koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2)Odmor u toku radnog dana navest će se u Ugovoru o radu, koji ne može biti na početku ni na kraju radnog dana.

(3)Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati.

Član 18.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora kao i u slučaju preraspodjele iz člana 16. ovog Pravilnika, osigurava mu se jedan slobodan dan u periodu određenom prema dogovoru Poslodavca i zaposlenika.

Član 19.

(1)U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

(2)Aktom ili odlukom Poslodavca utvrdit će se kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana.

Član 20.

U godišnji odmor ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika koji su neradni dani, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Član 21.

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

(2)Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

(3)Zaposlenik pismeno obavještava Poslodavca o vremenu kada želi koristiti godišnji odmor, najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(4) Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.

(5) Vremenske periode korištenja godišnjeg odmora odobrava Poslodavac.

(6) Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 22.

(1)Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor, a ne može mu se izvršiti ni isplata naknade umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora.

(2)Sva pitanja koja se odnose na uslove, kriterije i način korištenja godišnjeg odmora, propisana su Zakonom ovim ili drugim Pravilnikom, odnosno odlukom Poslodavca za zaposlenike.

Član 23.

(1)Pravo na godišnji odmor imaju svi zaposleni koji imaju neprekidan radni staž u trajanju od šest mjeseci. Broj radnih dana iz stava 1. ove tačke uvećava se prema sljedećim kriterijima:

a)Zavisno od dužine radnog staža:

od 5 do 10 godina	2 radna dana
od 10 do 15 godina	3 radna dana
od 15 do 20 godina	4 radna dana
od 20 do 25 godina	5 radnih dana
od 25 do 30 godina	6 radnih dana

preko 30 godina

8 radnih dana

b) Zavisno od uslova pod kojima zaposleni živi i njegovog zdravstvenog stanja:

Samohranom roditelju sa jednim djetetom do sedam godina života	2 radna dana
Samohranom roditelju sa dvoje i više djece do sedam godina života	3 radna dana
Roditelju sa jednim djetetom do sedam godina života	1 radni dan
Roditelju sa dvoje i više djece do sedam godina života	2 radna dana
Zaposlenom – invalidu	3 radna dana
Zaposlenom sa hroničnim oboljenjem	3 radna dana

(2) Uvećanjem godišnjeg odmora zaposlenom se vrši uz podnošenje relevantne dokumentacije i to samo po jednom utvrđenom osnovu. Ukupna dužina godišnjeg odmora sa svim uvećanjima pod utvrđenim kriterijima ne može trajati duže od 30 radnih dana. Osnovi koji su po odredbama od uticaja na dužinu godišnjeg odmora uzimaju se u obzir sa stanjem do dana kada počinje korištenje godišnjeg odmora, čije je korištenje započeto te ni u slučaju korištenja godišnjeg odmora u dva dijela. Promjene u tim osnovama nemaju uticaja na dužinu godišnjeg odmora čije je korištenje započeto, te ni u slučaju korištenja godišnjeg odmora u dva dijela.

(3) Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa, duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon navršenih šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako zaposleni nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ove tačke, ima pravo na 1. dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(4) U vrijeme trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani sedmičnog odmora (subote i nedjelje), vrijeme privremene nesposobnosti za rad, (bolovanje), vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odustvovanja sa rada koje se zaposlenom priznaje u staž osiguranja.

(5) Zaposleni za ostvarivanje prava na godišnji odmor može podnijeti pismeni zahtjev, u kome iskazuju želju za načinom i vremenom korištenja godišnjeg odmora. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(6) Izuzetno, rukovodilac može zahtijevati prekid godišnjeg odmora iz opravdanih razloga (viša sila, potreba hitnog izvršavanja poslova većeg obima i sl.), o čemu donosi rješenje.

(7) Zaposlenom kojem se prekine godišnji odmor, a nalazi se u mjestu prebivališta, odnosno boravišta, pripadaju troškovi prevoza od mjesta korištenja godišnjeg odmora do mjesta gdje je zaposlen.

b. Odsustva s rada

Član 24.

(1) Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom Poslodavca. O zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje Poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika.

(2) Članom užeg domaćinstva, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra.

(3) Izuzetno, Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plate - plaćeno odsustvo.

(4) Ako zaposlenik ne iskoristi odsustvo iz stava 3. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Član 25.

(1) Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate - neplaćeno odsustvo, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu Poslodavca.

(2) Neplaćeno odsustvo može se odobriti zaposleniku u trajanju od najviše tri mjeseca, u sljedećim slučajevima:

- a) bolest užeg člana porodice;
- b) posjeta bolesnom članu uže porodice izvan mjesta boravka;

- c) rješavanje stambenog pitanja u slučaju elementarne nepogode;
- d) udovoljavanje vjerskim potrebama,
- e) izdržavanje kazne zatvora, koja za posljedicu nema prestanak radnog odnosa;
- f) drugi opravdani razlozi.

4. Zaštita zaposlenika

Član 26.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.
- (2) Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprječava nastanak nesreće.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u toku trajanja Ugovora, saglasno zakonu i ovom Pravilniku.

a) Zaštita žene i materinstva

Član 27.

- (1) Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati Ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 36. stav 1. Zakona, rasporediti na druge poslove.
- (2) Zaštita prava žene i materinstva je regulisana Zakonom, čije će se odredbe primjenjivati na Poslodavca.

b) Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 28.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili koji je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu bez obzira da li ima zaključen Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

5. Plaće i naknade

a) Plaće

Član 29.

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s Ugovorom o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterija utvrđenih aktom Poslodavca ili Zakonom.
- (2) Plaće zaposlenika, uređuju se aktom Poslodavca, Pravilnikom o platama, dodacima i naknadama plate zaposlenim, ako Zakonom nije drugačije određeno.
- (3) Zaposlenici imaju pravo na dodatak na osnovnu plaću za:
 - a) Uvećanje na osnovu radnog staža i to kao dodatak od 0, 5 % na osnovnu plaću za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plaće.

Član 30.

- (1) Zakonom, aktom Poslodavca ili Ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Prilikom isplate plaće, Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.
- (3) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

a) Naknade

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom Poslodavca.
- (2) Visina naknade i period iz stave 1. ovog člana, za koji se naknada isplaćuje na teret Poslodavca, utvrđuje se u skladu sa Zakonom, aktom Poslodavca ili Ugovorom o radu.
- (3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu za:
 - a) troškove prijevoza na posao i s posla;
 - b) prehranu za vrijeme rada;
 - c) regres za godišnji odmor;

- d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana; uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
- e) troškovi dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;
- f) Jubilarne nagrade;
- g) otpremninu pri odlasku u penziju;
- h) slučaj stavljanja na raspolaganje;
- i) godišnji odmor;
- j) privremena nesposobnost za rad do 42 dana;
- k) porodiljsko i roditeljsko odsustvo;
- l) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danim državnih praznika;
- m) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika;
- n) novčana naknada;
- o) naknada za službeno putovanje;
- p) naknada za prekobrojnost.

Član 31.

a) Troškovi prijevoza na posao i s posla

Zaposlenom u AIS-u pripada pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za koje se naknade isplaćuju na teret poslodavca, a ista se utvrđuje u skladu sa odredbama Zakona o radu u institucijama BiH, Odlukama Vijeća ministara BiH, drugim podzakonskim aktima, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

b) Prehrana za vrijeme rada

Ukoliko Poslodavac ne osigura ishranu, zaposlenom se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu do 2,35 % od osnovice za obračun plate, za svaki dan koji radnik provede na radu.

c) Regres za godišnji odmor

Zaposlenom u instituciji Bosne i Hercegovine pripada pravo na regres za godišnji odmor, s tim da visina regresa može iznositi maksimalno do visine utvrđene osnovice za obračun plaća u tekućoj fiskalnoj godini. Isplata regresa za godišnji odmor vrši se na osnovu pojedinačnih rješenja o korištenju godišnjeg odmora u Udruženju.

d) Slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice, smrti člana uže porodice zaposlenika i smrti zaposlenog;

- (1) U slučaju teške povrede na radu zaposlenog, teške bolesti i invalidnosti zaposlenog ili člana njegove uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenog isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne neto plaće.
- (2) Članom uže porodice zaposlenog se smatraju se bračni i vanbračni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje) i roditelji (otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac i hranilac).
- (3) U slučaju smrti zaposlenog njegovoj porodici isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini šest prosječnih mjesečnih neto plaća u Bosni i Hercegovini utvrđenih na način propisan zakonom.

e) Troškovi dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;

- (1) Poslodavac može, saglasno potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Zaposlenik je obavezan, saglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način ako to Poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu. Pod usavršavanjem i obučavanjem, u smislu Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, i obrazovanjem, u smislu člana 50. stava 4. tačke e) Zakona o radu u

institucijama Bosne i Hercegovine, podrazumijeva se sticanje određenih znanja i polaganja stručnih ispita kojima se ne stiče viši stepen obrazovanja, ali se stiču ili polaganjem ispita potvrđuju znanja potrebna za kvalitetno obavljanje poslova i radnih zadataka, te isto obuhvata: usavršavanje u skladu sa programima obuke kadrova u državnoj službi, obuku zaposlenih za vršenje zadataka i obaveza u opisu zadataka radnog mjesta, kongrese, simpozije, kurseve, seminare i savjetovanje u zemlji i inostranstvu, učenje stranih jezika i druge vrste usavršavanja i obučavanja.

(3) Poslodavac je obavezan, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad koje smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.

(4) Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obaveze zaposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom Poslodavca.

f) Jubilarne nagrade

(1) Zaposleni kod Poslodavca ima pravo na novčanu naknadu po osnovu jubilarnih nagrada za vrijeme provedeno na radu.

(2) Kao kriterij za utvrđivanje visine naknade se uzima prosječna neto plaća u Bosni i Hercegovini i dužina efektivnog radnog staža.

(3) Zaposleni kod Poslodavca s deset godina efektivnog radnog staža kod Poslodavca ima pravo na jednokratnu novčanu naknadu na osnovu jubilarnih nagrada u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini utvrđene na način propisan Zakonom.

(4) Za svakih narednih navršenih pet godina efektivnog radnog staža kod Poslodavca zaposlenik ima pravo na jednokratnu novčanu naknadu u visini 1/2 prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini utvrđene na način kao u stavu (1) ovog člana.

g) Otpremnina za odlazak u penziju

Zaposleni kod Poslodavca ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini svojih šest ostvarenih neto plaća, isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih neto plaća iz prethodne godine u Bosni i Hercegovini, ako je to za njega povoljnije.

h) Slučaj stavljanja na raspolaganje

(1) Zaposlenik može biti stavljen na raspolaganje u slučaju ukidanja Poslodavca ili u slučaju kada se Pravilnikom, iz bilo kojih razloga, ukine radno mjesto, i u drugim slučajevima određenim Zakonom.

(2) Ako drugi Poslodavac preuzima poslove ukinutog Poslodavca, preuzima zaposlenike od ukinutog Poslodavca s danom donošenja odluke o ukidanju i raspoređuje ih na radna mjesta koja odgovaraju njihovoj stručnoj spremi.

(3) Ako je Pravilnikom ukinuto radno mjesto, zaposlenik, koji je radio na tom radnom mjestu, bez javnog oglasa postavlja se na drugo upražnjeno radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi kod drugog Poslodavca na istom nivou.

i) Godišnji odmor

(1) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od pet dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Ako zaposlenik nije stekao pravo iz stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, saglasno Zakonu, ovom Pravilniku i Ugovoru o radu.

(3) Odsustvo s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodiljskog i roditeljskog dopusta, i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

j) Privremena nesposobnost za rad

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 30 dana u visini osnovne neto plaće isplaćene za prethodni mjesec.

(2) Za obračun naknade bolovanja za više od 30 dana primjenjuju se propisi kojima se uređuje ova oblast prema mjestu uplate doprinosa zaposlenog.

k) Porodiljsko i roditeljsko odsustvo

Zaposleni za vrijeme porodiljskog odsustva ima pravo na naknadu plate po propisima Kantona, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plate isplaćuje Poslodavac.

l) Prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danim državnih praznika

U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, zaposleni ima pravo na naknadu osnovne plate, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, u skladu sa Zakonom i internim aktom Pravilnikom o platama i naknadama. Zaposleni može koristiti slobodne dane ili ostvarivati naknadu. Poslodavac će u postupati u skladu sa načelom ekonomičnosti i odlučiti, da li će isplaćivati naknada ili obezbjediti zaposlenim slobodni dani.

m) Obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika

(1) U slučaju kada zaposlenik privremeno obavlja posao drugog zaposlenika, ima pravo na naknadu do 35% od njegove osnovne neto plaće.

(2) Naknada za privremeno obavljanje poslova drugog zaposlenika može se odobriti samo u slučaju kada je raspisan konkurs za popunjavanje konkretnog radnog mjesta, a može se isplaćivati najduže tri mjeseca.

(3) Izuzetno od odredbi iz stava (2) ovog člana, naknada se može isplaćivati i duže od tri mjeseca ukoliko se radi o obavljanju poslova drugog radnog mjesta kao privremena zamjena zbog bolovanja ili porodiljskog odsustva zaposlenika u skladu sa Zakonom.

n) Novčana nagrada

(1) Novčana nagrada je stimulacija koja se može isplaćivati zaposlenom kod Poslodavca za izvanredne rezultate rada.

(2) Fond za nagrade može iznositi maksimalno do 2,50% od ukupnih godišnjih neto plaća zaposlenih koji imaju pravo na isplatu stimulacije od Poslodavca.

(3) Iznos pojedinačne godišnje stimulacije zaposlenom od Poslodavca, po osnovu navedenom u stavu (1) ovog člana, može iznositi maksimalno do 20% njegove godišnje osnovne plaće.

o) Naknada za službeno putovanje

(1) Službenim putovanjem u smislu ovog Zakona smatra se putovanje na teritoriji Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inozemstvo na koje se zaposleni upućuje da izvrši službeni zadatak.

(2) Odobrenje za službeno putovanje, naknada, trajanje, izvještavanje sa službenog puta definisano je odredbama Pravilnika o naknadama troškova za službena putovanja.

p) Naknada za prekobrojnost

(1) U slučaju razrješenja zaposlenika zbog prekobrojnosti, zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od šest neto plaća, a zaposlenik s radnim stažom od najmanje 15 godina na otpremninu u iznosu od 12 svojih neto plaća.

(2) Zaposleni koji je stavljen na raspolaganje u smislu Zakona ostvaruje pravo na isplatu plaće na način i u rokovima utvrđenim Zakonom.

Član 32.

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza, i slično.

(2) Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika ili konačne odluke nadležnog suda, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plate ili nekog njenog dijela, uskraćivanjem isplate naknade plate ili dijela naknade plate zaposlenika.

Član 33.

Najviše polovina plaće ili naknade plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze sudski naređenog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće zaposlenika.

Član 34.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa je tri godine od dana nastanka potraživanja.

Član 35.

(1) Rad zaposlenika može da podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i u tom slučaju se vrši u januaru za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju zaposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci. Ocjenjivanju podliježe svaki zaposlenik koji ima zaključen ugovor o radu sa Udruženjem. Rad zaposlenika Stručne službe ocjenjuje direktor Stručne službe, dok rad direktora Stručne službe ocjenjuje Upravni odbor.

(2) Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje zaposlenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za određeni vremenski period utvrdio Poslodavac.

(3) U slučaju da zaposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog Zakonom ili aktom Poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavom 1. ovog člana, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stava ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.

(4) Ocjena rada može biti: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "uspješan" i "naročito uspješan".

(5) Ocjena "ne zadovoljava" mora biti posebno obrazložena.

Član 36.

(1) Ocjenu rada Poslodavac daje samostalno. Ocjena rada utvrđuje se prema rezultatima rada koje je zaposlenik postigao u toku godine na pravovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova u okviru svog radnog mjesta.

(2) Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u lični dosje zaposlenika, a drugi primjerak dostavlja se zaposleniku.

Član 37.

Zaposleniku čiji je rad u posljednje dvije uzastopne godine ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" prestaje radni odnos kod Poslodavca, o čemu se donosi rješenje.

6. Pripravnici

Član 38.

(1) S licem određenog stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos Poslodavac može zaključiti Ugovor o radu na određeno u skladu sa Zakonom, za prijem pripravnika.

(2) Prava, obaveze i odgovornosti koje se odnose na zaposlenog, propisane odredbama Zakona, odnose se i na pripravnika, a utvrđuju se ugovorom o radu između Poslodavca i pripravnika.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci.

7. Volonterski rad

Član 39.

(1) Poslodavac može lice koje završi školovanje, primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

(2) Period volonterskog rada iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.

(3) Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana.

(4) Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi i jedna kopija dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

(5) Način i trajanje volonterskog rada te druga prava volontera uređuju se zakonom i ugovorom o volonterskom radu.

(6) Licu, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor tokom rada pod istim uslovima kao i za zaposlenika u radnom odnosu i prava po osnovu naknade osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, saglasno propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Izumi i tehnička unapređenja zaposlenika.

Član 40.

(1) Zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju ili drugom otkriću, koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom, i ponuditi mu da to otkupi u skladu s pravom prečeg otkupa, osim ako Ugovorom o radu nije drugačije određeno.

(2) Ako Poslodavac ne ponudi otkup izuma u roku od 60 dana ili ako ne da izjavu da nema interesa za izum, zaposlenik može slobodno raspolagati sa izumom uz uslov da izum čuva kao poslovnu tajnu u tom periodu i tokom pregovora s Poslodavcem.

Zabrana takmičenja zaposlenika s Poslodavcem

Član 41.

(1) Poslodavac i zaposlenik mogu zaključiti Ugovor kojim se zaposlenik obavezuje da ne može, bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

(2) Poslodavac i zaposlenik mogu Ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka Ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog Ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem i da ne može, za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa Poslodavcem.

Član 42.

(1) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je Ugovorom Poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stava 1. ovog člana Poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

(3) Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom, Pravilnikom ili Ugovorom o radu.

Zabrana diskriminacije

Član 43.

(1.) Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.

(2.) Neposredna diskriminacija jeste svako postupanje, kojim se lice koje traži zaposlenje i zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, po nekoj od osnova iz zakona.

(3.) Posredna diskriminacija postoji kada određena odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljan položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje te zaposlenika zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz zakona.

(4.) Ne smatra se diskriminacijom, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, te pružanje posebne zaštite određenim kategorijama zaposlenika u skladu s ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, podzakonskim propisom I ugovorom o radu.

(5.) Diskriminacija nije dozvoljena u odnosu na:

- a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- d) napredovanje u poslu i
- e) otkaz ugovora o radu.

(6.) Sva lica su ravnopravna po osnovu pola u postupku zapošljavanja.

(7.) Nije dozvoljen nejednak tretman po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:

- a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;
- b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova, na osnovu biološkog određenja.

(8.) Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola te sistematsko zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).

Uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje jeste svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje po osnovu pola predstavlja bilo koje djelo kojim se nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koja sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.

Mobing je specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Poslodavac je dužan da preduzme efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja po osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

(9.) U slučajevima diskriminacije, rješavanju će se postupiti u skladu sa Zakonom o radu u institucijama BiH.

IV -DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

1. Povrede radne obaveze

Član 44.

(1)Disciplinska odgovornost podrazumijeva odgovornost zaposlenika za učinjenu povredu radne obaveze i discipline utvrđenu Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti. Povredom radne obaveze i discipline smatrat će se svako postupanje i ponašanje suprotno obavezama zaposlenika utvrđenim Zakonom i podzakonskim aktima, Ugovorom o radu, te općim i pojedinačnim aktima Poslodavca.

(2)Povrede radnih obaveza mogu biti teže i lakše.

(3)Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti) utvrđuju se lakše i teže povrede radnih obaveza.

2. Disciplinski postupak

Član 45.

(1)Disciplinski postupak u slučajevima lakših povreda radnih obaveza i radne discipline provodi se na način da postupak pokreće i konačnu odluku o disciplinskoj mjeri izriče inokosni organ. U ovom disciplinskom postupku supervizor zaposlenika po linijskoj ili funkcionalnoj superviziji može izreći slijedeće disciplinske sankcije:

1. **usmenu opomenu**, o kojoj će se načiniti kratka zabilješka o datumu i razlogu izricanja, koja se pohranjuje u dosijeu zaposlenika.

2. **pismenu opomenu**, u kojoj će se navesti razlozi za izricanje iste i upozorenje da se može izreći sankcija otkaza Ugovora o radu, ukoliko dođe do ponovnog kršenja i povrede radnih obaveza i discipline.

3. **opomena u ocjeni rada**, kojom supervizor u ocjeni rada ukazuje na nezadovoljavajuće rezultate rada zaposlenika, odnosno na lošu radnu disciplinu zaposlenika. Ocjene rada mogu biti redovne, koje se rade u skladu sa posebnim internim propisima, a mogu biti i vanredne sa naročitom svrhom upozorenja zaposlenika na njegovo nepoštovanje radnih obaveza i radne discipline. Bez obzira da li je ocjena rada redovna ili vanredna, pozitivna ili negativna, svaka opomena zaposleniku izrečena u takvoj ocjeni rada smatra se disciplinskom sankcijom u skladu s ovim odjeljkom.

4. **dodatne preventivne i korektivne mjere**, koje se izriču uz pismene opomene ili u ocjenama rada, u slučajevima kada se povreda radnih obaveza i discipline od strane zaposlenika ponavlja ili u drugim slučajevima kada je neophodno da zaposlenik popravi područja svoga rada u kojima ostvaruje nezadovoljavajuće rezultate, odnosno da se spriječi dalje ponavljanje povreda radnih obaveza i radne discipline, ili dalje prouzročenje posljedica po imovinu i interese Poslodavca. Oblik dodatne mjere zavisi od poslova radne pozicije zaposlenika, te vrste učinjene povrede, odnosno svrhe koja se izricanjem takve sankcije u konkretnom slučaju želi postići (na primjer iste mjere mogu biti: zabrana isplata, zabrana rada sa novcem i sl.)

Sve naprijed navedene odluke o izricanju disciplinskih sankcija zbog lakših povreda radnih obaveza ili radne discipline su konačne i protiv istih se ne može podnijeti prigovor.

(2) Pokretanje disciplinskog postupka zbog lakše povrede radne obaveze zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za učinjenu povredu i njenog počinioca, a najduže u roku od šest mjeseci od dana izvršenja takve povrede.

(3) Disciplinska komisija se imenuje u tročlanom sastavu i čine je predsjednik i dva člana. Po imenovanju komisije, ista pokreće disciplinski postupak posebnim rješenjem o pokretanju i provođenju disciplinskog postupka pred komisijom, u kojem zakazuje datum održavanja disciplinske rasprave pred komisijom.

(4) Sve materijale, podatke i dokumente koji su neophodni za provođenje prvostepenog disciplinskog postupka, te odlučivanje o disciplinskoj odgovornosti zaposlenika, na zahtjev predsjednika disciplinske komisije, priprema neposredni supervizor zaposlenika protiv kojeg se vodi postupak i/ili odgovarajući odjel.

(5) Svi disciplinski postupci moraju biti pravični i transparentni. U toku cijelog disciplinskog postupka, zaposlenik ima prava koja su mu zagantirana aktom Poslodavca.

(6) Prilikom zakazivanja disciplinske rasprave komisija mora voditi računa da zaposlenik ima dovoljno vremena za pripremu odbrane, a najmanje 5 dana od dana dostavljanja rješenja, s tim da rok zakazivanja rasprave ne smije biti duži od 15 dana od dana donošenja rješenja o pokretanju disciplinskog postupka.

Član 46.

Za povrede radne obaveze, može se izreći sljedeća disciplinska mjera ili disciplinska sankcija i disciplinske kazne, i to:

a) za lakše povrede:

- opomena (usmena ili pismena);
- opomena u ocjeni rada;
- dodatne preventivne i korektivne mjere.

b) za teže povrede:

- negativna ocjena rada;
- novčana sankcija;
- privremena suspenzija;
- udaljenje sa radnog mjesta;
- premještaj na drugo radno mjesto;
- otkaz Ugovora o radu.

Član 47.

Protiv odluke disciplinskog organa (inokosnog ili kolegijalnog) izrečene u prvostepnom disciplinskom postupku, zaposlenik ima pravo podnijeti prigovor direktoru Udruženja, putem pravnog odjela, u roku od 8 dana od dana prijema takve odluke. U prigovoru se mora jasno naznačiti na koji dio predmetne odluke se prigovor podnosi i detaljno obrazložiti koji su njegovi osnovi.

Član 48.

Rješavajući po prigovoru na odluku disciplinske Komisije, direktor Udruženja može donijeti sljedeću odluku:

- odbaciti prigovor zaposlenika kao neblagovremen;
- odbiti prigovor zaposlenika kao neosnovan i potvrditi prvostepenu odluku disciplinske komisije;
- usvojiti prigovor i predmet vratiti na ponovno odlučivanje disciplinskoj komisiji;
- usvojiti prigovor i preinačiti odluku disciplinske komisije.

Član 49.

(1) Krivična odgovornost i prekršajna odgovornost ne isključuje disciplinsku odgovornost za povredu radne obaveze, ako radnja koja je predmet krivičnog i prekršajnog postupka istovremeno predstavlja i povredu radne obaveze.

(2) Oslobađanje od krivične odgovornosti ne znači istovremeno i oslobađanje od disciplinske odgovornosti zaposlenika, ako je izvršena radnja propisana kao povredu radne obaveze.

Član 50.

(1) U slučaju upostavljanja novčane sankcije koja podrazumijeva umanjenje plate zaposlenika do maksimalnog procenta od 30% mjesečne plaće zaposlenika, na način da se uzima u obzir neto plaća zaposlenika, isplaćena u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je sankcija izrečena. Period izvršavanja izrečene novčane sankcije, odnosno umanjenje plate izrečeno novčanom sankcijom može trajati maksimalno 6 mjeseci.

(2) Prilikom određivanja novčane sankcije i načina njenog izvršenja mora se uzeti u obzir da iznos plate koja se isplaćuje zaposleniku izvršenjem novčane sankcije za period njenog trajanja, ne smije biti ispod Zakonom zagarantovanog minimalnog iznosa.

(3) Navedena disciplinska sankcija se izvršava zaključivanjem aneksa Ugovora o radu sa zaposlenikom na iznos umanjene plate, sa važenjem aneksa za period trajanja izrečene sankcije. Ukoliko zaposlenik na prihvati izvršenje ove sankcije kao konačne odluke, odnosno odbije zaključivanje aneksa na Ugovor o radu, istom će se bez odlaganja izreći sankcija otkaza Ugovora o radu.

3. Naknada štete

Član 51.

(1) Zaposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 52.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi s ovom naknadom.

Član 53.

Zaposlenik, koji na radu ili vezano za rad, namjerno ili iz krajnje nepažnje, nanese štetu trećem licu i ako je štetu naknadio Poslodavac, obavezan je naknaditi Poslodavcu iznos naknade koji je isplaćen trećem licu.

Član 54.

(1) Visinu naknade štete u paušalnom iznosu utvrđuje komisija sastavljena od tri člana koju imenuje director Udruženja.

(2) Protiv odluke disciplinskog organa (inokosnog ili kolegijalnog) izrečene u prvostepnom disciplinskom postupku, zaposlenik ima pravo podnijeti prigovor direktoru Udruženja, putem pravnog odjela, u roku od 8 dana od dana prijema takve odluke. U prigovoru se mora jasno naznačiti na koji dio predmetne odluke se prigovor podnosi i detaljno obrazložiti koji su njegovi osnovi.

(3) Način i postupak rada prvostepene i drugostepene komisije za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uslovi smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade prouzrokovane štete i ostalo, regulirat će se Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

4. Prestanak Ugovora o radu

Član 55.

(1) Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 30 dana u slučaju da Poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

(2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno Poslodavcu.

(3) Aktom Poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.

(4) U slučaju da je zaposlenik zatečen u vršenju krivičnog djela, Poslodavac mu može odmah otkazati Ugovor o radu.

Član 56.

(1) Ako zaposlenik, na zahtjev Poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Poslodavac je obavezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako Sud Bosne i Hercegovine utvrdi da je otkaz nezakonit, može Poslodavca obavezati da:

a) vrati zaposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plate u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu; ili

b) isplati zaposleniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio;

- naknadu na ime pretrpljene štete;
- otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu s aktom Poslodavca ili Ugovorom o radu;
- druge naknade na koje zaposlenik ima pravo u skladu s aktom Poslodavca, ili Ugovorom o radu.

(3) Zaposlenik koji osporava otkazivanje Ugovora o radu može tražiti da Sud Bosne i Hercegovine donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

5. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 57.

(1) Zaposlenik, koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

(2) Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.

(3) Podnošenje zahtjeva iz stava 1. ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.

(4) Zaposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da Poslodavac nije riješio zahtjev u roku iz stava 2. ovog člana.

(5) Zastarjelost nastupa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Član 58.

(1) Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Zakonom, aktom Poslodavca, odnosno sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Član 59.

(1) Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati Ugovor na način i u rokovima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Član 60.

Poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuje organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i Poslodavca, u skladu sa Pravilnikom.

V -KAZNENE ODREDBE

Član 61.

(1) Ako Zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3.000 KM kaznit će se Poslodavac za prekršaj, ako:

- stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod Poslodavca, od zaposlenika;
- primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima;
- zaključi Ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članu 8. ovoga Pravilnika;
- uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova;
- od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom;
- postupa suprotno članu 15. Zakona;
- sklopi Ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično;
- uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada;
- zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora;
- ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodijskog dopusta;
- otkaže zaposleniku Ugovor o radu suprotno odredbama Zakona;
- ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.;
- zaposleniku ne ponudi druge poslove;
- otkaže Ugovor o radu zaposleniku suprotno odredbama Zakona;
- postupa suprotno odredbama člana 53. Zakona;
- zaključi Ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u odredbama Zakona;
- Ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi;
- donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno odredbama Zakona i članovima 71. i 88.;

- t) zaposleniku otkáže Ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka;
- u) ne ispuni obaveze prema zaposleniku prema odredbama Zakona;

VI -PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 61.

Za sva pitanja iz radnih odnosa koja nisu regulisana odredbama ovog Pravilnika, primjenjuju se odredbe Zakona i drugih akata Poslodavca.

Član 62.

Danom donošenja ovog pravilnika, prestaje da važi Pravilnik o radu broj: P1-05/17 od 29.06.2017. godine.

Broj :SK P18-05/21

Vogošća;10.11.2021. godine

AIS



Damir Bečić, zamjenik predsjednika Skupštine