

ZAVOD ZA ZBRINJAVANJE MENTALNO INVALIDNIH OSOBA BAKOVIĆI
Tel:030/803-198; 803-380; 803-093; Fax:803-093
WEB site: www.zavod-bakovici.ba; E-mail: info@zavod-bakovici.ba
ŽR 3383402200008596 Unicredit bank; ID broj 4236135900000

Broj:01-34-1024/16
Bakovići, 05.11.2016.g.

P R A V I L N I K O R A D U
Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići

POGLAVLJE I. OPĆE ODREDBE	2
Zasnivanje radnog odnosa	2
Zabrana diskriminacije i nasilja na poslu	2
Sloboda udruživanja	3
Primjena povoljnijeg prava	3
POGLAVLJE II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU	4
Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu	4
Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme	6
Radno-pravni status ravnatelja/direktora	6
POGLAVLJE III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD	7
Obrazovanje radnika	7
Prijem vježbenika/pripravnika	7
Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	7
POGLAVLJE IV. RADNO VRIJEME	8
Radno vrijeme, puno i nepuno radno vrijeme	8
Skraćeno radno vrijeme	9
Prekovremeni rad	9
Noćni rad	9
Evidencije	10
POGLAVLJE V. ODMORI I ODSUSTVA	10
Plaćeno i neplaćeno odsustvo	12
POGLAVLJE VI. ZAŠTITA RADNIKA	13
Zaštita žena	14
Porodiljino odsustvo	15
Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad	16
Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti	17
POGLAVLJE VII. PLAĆA I NADOKNADE PLAĆA	17
POGLAVLJE VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA SA ZAVODOM	17
POGLAVLJE IX. NAKNADA ŠTETE	17
POGLAVLJE X. PRESTANAK UGOVORA O RADU	18
Sporazum o prestanku ugovora o radu	19
Otkaz ugovora o radu	19
Oblik i trajanje otkaznog roka	21
Lakši i teži prijestupi i povrede radnih obveza	21
Privremeno raspoređivanje radnika	22
Zbrinjavanje viška radnika	23
Otpremnina	23
POGLAVLJE XI. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	23
Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	23
POGLAVLJE XII. VIJEĆE UPOSLENIKA I SINDIKAT	24
POGLAVLJE XIII. ŠTRAJK	24
POGLAVLJE XIV. POSEBNE ODREDBE	24
Privremeni i povremeni poslovi	24
Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu	25
Prava radnika-kandidata na neku od javnih dužnosti	25
POGLAVLJE XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	25

Na temelju članka 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16) i članka 17. Pravila Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići, Upravni odbor Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići, na sjednici održanoj dana 05.11.2016.godine, donosi

PRAVILNIK O RADU **Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići**

POGLAVLJE I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa.

Članak 2.

- (1) Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda u ovom Pravilniku uključuje oba roda.
- (2) Prilikom formiranja vijeća uposlenika/radnika, mirovnog vijeća i drugih organa predviđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, voditi će se računa o ravnopravnoj zastupljenosti spolova.

Članak 3.

- (1) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Zavod koji radniku daje posao temeljem ugovora o radu.
- (2) Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja je uposlena u Zavodu temeljem ugovora o radu.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos u Zavodu za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići (u daljnjem tekstu: Zavod) zasniva se stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu.

Članak 5.

- (1) Nakon zaključivanja ugovora o radu s radnikom Zavod radnika prijavljuje na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti sukladno zakonu.
- (2) Radniku se, uz pisani dokaz dostavlja fotokopija prijave na obvezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključenja ugovora, kao i sve naknadne promjene u osiguranju koje se tiču radnika.

Članak 6.

Zaključivanjem ugovora o radu radniku pripadaju sva prava koja proizlaze iz radnog odnosa i radnik preuzima obveze i odgovornosti prema radu i sredstvima rada.

Zabrana diskriminacije i nasilja na poslu

Članak 7.

Osoba koja traži uposlenje, kao i osoba koja se uposli u Zavodu, ne može biti diskriminirana, odnosno stavljena u nepovoljniji položaj s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru,

političko ili drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost i socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili ne članstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo osobno svojstvo.

Članak 8.

- (1) Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:
 - a. uvjete za upošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b. uvjete rada i prava iz radnog odnosa,
 - c. naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d. napredovanje na poslu,
 - e. otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz članka 7. ovog Pravilnika, su ništavne.

Članak 9.

- (1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl.7. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Ne smatraju se diskriminirajućim odredbe ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Članak 10.

Zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na temelju spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i osoba koje traže uposlenje u Zavodu.

Članak 11.

Radnik ili osoba koja traži uposlenje može u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju učinjenu od strane Zavoda, zahtijevati zaštitu od strane Zavoda a u slučaju da Zavod ne udovolji zahtjevu, u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu sudu.

Sloboda udruživanja

Članak 12.

Radnici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati sindikat i učlaniti se u sindikat, te formirati vijeće uposlenika/radnika sukladno Zakonu.

Članak 13.

Zavod će osiguravati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata i vijeća uposlenika/radnika te, uz pisanu suglasnost radnika, obračunavati i iz plaće radnika obustavljati i uplaćivati na račun sindikata sindikalnu članarinu.

Primjena povoljnijeg prava

Članak 14.

- (1) Ugovorom o radu se ne mogu utvrditi nepovoljnija prava radnika od prava utvrđenih Zakonom o radu (daljnjem tekstu: Zakon), kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (2) Ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom, kolektivnom ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, na radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo.

POGLAVLJE II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu

Članak 15.

- (1) S osobom mlađom od 15 godina života Zavod ne može ni pod kojim uvjetima zaključiti ugovor o radu.
- (2) Osoba stara između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu malodobnik/maloljetnik) može zaključiti ugovor, odnosno uposliti se uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili mjerodavne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Članak 16.

- (1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa, odnosno zaključenja ugovora o radu, od radnika se traži da dostavi liječničko uvjerenje koje je izdala nadležna zdravstvena ustanova a kojim dokazuje svoju zdravstvenu i psihofizičku sposobnost.
- (2) Liječničko uvjerenje ne može biti starije od tri mjeseca prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 17.

Radni odnos u Zavodu ne može zasnovati osoba koja boluje od zarazne ili duševne bolesti ili pati od psihičkog poremećaja, alkoholičar, ovisnik o narkoticima kao i osoba koja je kažnjavana za psihofizičko zlostavljanje.

Članak 18.

Radnik koji za vrijeme trajanja radnog odnosa oboli od zarazne ili duševne bolesti ili se nađe u jednom od stanja iz članka 17., ne može obavljati rad u Zavodu sve dok takve okolnosti traju.

Članak 19.

Posebnim aktom ravnatelj/direktor će utvrditi postupak prema takvoj osobi i njen daljnji radni status.

Članak 20.

- (1) Upražnjeno radno mjesto popunjava se temeljem javnog natječaja/oglasa, objavljenog u sredstvima javnog priopćenja, dnevnom tisku i /ili tv/radio postaji, odnosno web stranici Zavoda.
- (2) Odluku o raspisivanju javnog natječaja/oglasa, na prijedlog ravnatelja/direktora donosi Upravni odbor.

Članak 21.

- (1) Javni natječaj/oglas sadrži opće i posebne uvjete koji su utvrđeni za određeno radno mjesto, trajanje radnog odnosa, trajanje probnog rada ukoliko je predviđen, popis potrebne dokumentacije i dr. uvjete predviđene za određeno radno mjesto sukladno propisima i internim aktima Zavoda.
- (2) Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam, niti duži od 15 dana.

Članak 22.

Prijave na javni natječaj/oglas razmatra tročlano povjerenstvo/komisija za utvrđivanje prijedloga za izbor radnika Zavoda kojeg imenuje Upravni odbor na prijedlog ravnatelja na razdoblje od dvije godine.

Članak 23.

- (1) Povjerenstvo/komisija i ravnatelj/direktor zajedno obavljaju razgovor s kandidatom koji ispunjava uvjete javnog natječaja/oglasa i uđe u uži izbor.

- (2) O razmotrenoj prijavi i obavljenom razgovoru s kandidatom povjerenstvo/komisija vodi zapisnik.
- (3) Na prijedlog povjerenstva/komisija ravnatelj/direktor vrši izbor radnika i s njim zaključuje ugovor o radu.

Članak 24.

- (1) Odluka o izboru kandidata sadrži: osobne podatke kandidata, zanimanje, poslove i radne zadatke koje će obavljati, početak rada, trajanje probnog rada (ukoliko je predviđen), trajanje radnog odnosa, pouku o pravnom lijeku i dr.
- (2) Odluka se dostavlja kandidatu koji je primljen u radni odnos, u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Članak 25.

- (1) Kandidatu koji nije primljen u radni odnos dostavlja se pismena obavijest koja obvezno sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.
- (2) Pisana obavijest se dostavlja u roku od osam dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Članak 26.

- (1) Kandidat ima pravo uvida u oglasni materijal i može podnijeti prigovor Upravnom odboru u roku od osam dana od dana prijema obavijesti o izboru kandidata.
- (2) Podneseni prigovor zadržava izvršenje prvostupanjske odluke o izboru kandidata.
- (3) Upravni odbor će o prigovoru odlučiti u roku od osam dana od dana podnošenja istog.
- (4) Odluka Upravnog odbora po prigovoru je konačna, a kandidat koji smatra da je njegovo pravo povrijeđeno može se obratiti nadležnom sudu u roku od 90 dana.

Članak 27.

Ukoliko se na javni natječaj/oglas ne prijavi kandidat koji ispunjava tražene uvjete ili se iz objektivnih razloga poništi raspisani javni natječaj/oglas, Zavod može angažirati radnika koji nema propisane kvalifikacije za određeno radno mjesto, do završetka nove natječajne/oglasne procedure a najduže na tri mjeseca.

Članak 28.

Izuzetno, Zavod može uposliti radnika na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog natječaja/oglasa a najduže na tri mjeseca, u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene privremeno odsutnog radnika Zavoda
- u slučaju hitnosti i neodložnosti poslova nekog radnog mjesta.

Probni rad

Članak 29.

- (1) Prilikom raspisivanja natječaja za upražnjeno radno mjesto može se predvidjeti probni rad koji u Zavodu traje tri mjeseca.
- (2) U slučaju otkaza ugovora o radu s ugovorenim probnim radom otkazni rok traje sedam dana.
- (3) Probni rad se ne može predvidjeti kod ugovora o radu za obavljanje pripravničkog staža.
- (4) U slučaju opravdane odsutnosti radnika u vrijeme probnog rada (bolest, plaćeno odsustvo i dr.), probni rad se produžava za toliko vremena koje je provedeno na takvom odsustvu.

Članak 30.

- (1) Svoju ocjenu i mišljenje o radu radnika koji obavlja probni rad daje njegov neposredni rukovoditelj.
- (2) Mišljenje i ocjena daje se u pismenoj formi ravnatelju/direktoru na dalje postupanje.
- (3) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, radni odnos prestaje s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 31.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
 - a. na neodređeno vrijeme,
 - b. na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak o njegovom trajanju smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na razdoblje duže od tri godine.
- (4) Ukoliko radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu sa Zavodom, odnosno izričito ili prešutno zaključi sa Zavodom više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na razdoblje duže od tri godine bez prekida, takav ugovor će se smatrati ugovorom na neodređeno vrijeme.
- (5) Prekidom u smislu stavka 4. ne smatra se: godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodično odsustvo, razdoblja između dva uzastopna ugovora o radu sa Zavodom do 60 dana i drugo odsustvo predviđeno Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 32.

Ugovor o radu u pismenoj formi treba da sadrži podatke:

- a. puni naziv Zavoda, i sjedište;
- b. ime i prezime radnika, prebivalište ili boravište;
- c. trajanje ugovora o radu;
- d. datum otpočinjanja s radom;
- e. mjesto rada;
- f. radno mjesto i kratak opis poslova;
- g. dužina i raspored radnog vremena;
- h. plaći, dodacima na plaću, naknadama i razdobljima isplate;
- i. trajanje godišnjeg odmora;
- j. otkaznim rokovima;
- k. i druge podatke u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Osobni podatci

Članak 33.

- (1) Prilikom odabira kandidata za radno mjesto i prilikom zaključivanja ugovora o radu od radnika se ne mogu tražiti podatci koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobni podatci se mogu prikupljati, obrađivati i koristiti samo ako je to zakonom predviđeno ili ako je neophodno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Radno-pravni status ravnatelja/direktora

Članak 34.

- (1) Ravnatelj/direktor svoju funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (2) Radni odnos ravnatelja/direktora zasniva se na određeno vrijeme.

- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran ravnatelj/direktor, odnosno do njegovog razriješenja.
- (4) Po isteku mandata ravnatelj/direktor se može rasporediti na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, na temelju ukazanih potreba Zavoda i sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Zavodu.

Članak 35.

Ravnatelj/direktor Zavoda bira se na temelju javnog natječaja u skladu sa Zakonom i Pravilima Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići.

Članak 36.

Odredbe Pravilnika vezane za radno vrijeme, odmore i odsustva, plaće i nadoknade, te prestanak ugovora o radu ne odnose se na ravnatelja/direktora, ova su pitanja uređena ugovorom između ravnatelja/direktora i Upravnog odbora.

POGLAVLJE III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Obrazovanje radnika

Članak 37.

- (1) Zavod može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad a prilikom uvođenja novog načina rada ili organiziranja rada, obvezan je radniku omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Radnik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za obavljanje poslova svog radnog mjesta.

Prijem vježbenika/pripravnika

Članak 38.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad Zavod može zaključiti ugovor o radu sa vježbenikom/ pripravnikom na onoliko vremena koliko traje vježbenički/pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi a najduže na godinu dana.

Članak 39.

Vježbenik/pripravnik je osoba sa završenom srednjom, višom školom i fakultetom koja se prvi put zapošljava u struci i koja je po zakonu obvezna položiti stručni ispit ili kojoj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

Članak 40.

- (1) Vježbenik/ pripravnik ima pravo na 70% neto plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.
- (2) Zavod i vježbenik/pripravnik se mogu dogovoriti i o većem iznosu plaće.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 41.

- (1) Osobu koja je završila školovanje za određeno zanimanje Zavod može primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa na period koliko traje i vježbenički/pripravnički staž.

- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pismenom obliku a kopija se radi evidencije i kontrole, dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam dana od zaključenja.
- (3) Razdoblje ovakvog rada ubraja se u vježbenički/pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.
- (4) Osobi na stručnom osposobljavanju Zavod osigurava odmor u tijeku rada, dnevni odmor i prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju, a zdravstveno je osigurana na način kako je predviđeno za neuposlene osobe.

POGLAVLJE IV. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme, puno i nepuno radno vrijeme

Članak 42.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, a u skladu sa ugovorom o radu, obvezan obavljati poslove za Zavod.

Članak 43.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Zavodu traje 40 sati na tjedan a za malodobnike/maloljetnike ne smije biti duže od 35 sati.
- (2) Radno vrijeme u Zavodu raspoređeno je na 6 radnih dana.

Članak 44.

- (1) Zavod može, ukoliko se ukaže potreba, utvrditi vrijeme pripravnosti za rad koje ne ulazi u radno vrijeme.
- (2) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti utvrditi će se ugovorom o radu ili odlukom ravnatelja/direktora.

Članak 45.

- (1) Zbog prirode posla i organizacije rada u Zavodu može se radno vrijeme preraspodijeliti tako da u određenom periodu godine traje duže od punog radnog vremena a u ostalom kraće, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najduže 60 sati tjedno.
- (2) Ukupno radno vrijeme u tijeku godine u prosjeku ne može biti duže od 40 sati tjedno.
- (3) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj/direktor.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 46.

Malodobni/maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj, odnosno samohrani usvojitelj ili osoba kojoj je temeljem rješenja nadležnog organa, dijete povjereno na čuvanje do šest godina života djeteta, može raditi po preraspodjeli radnog vremena samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 47.

- (1) Zavod može, u slučaju ukazane potrebe, sa određenim radnikom zaključiti ugovor i za rad sa nepunim radnim vremenom.
- (2) Radnik koji zaključi ugovor sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti i više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

- (3) Radnik koji zaključi ugovor o radu s nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje ovisi od dužine radnog vremena (plaća, naknade, topli obrok, godišnji odmor i dr.).

Skraćeno radno vrijeme

Članak 48.

Ukoliko se ukaže potreba da se na određenim radnim mjestima radno vrijeme skрати postupiti će se sukladno Zakonu.

Prekovremeni rad

Članak 49.

Radnik je na zahtjev Zavoda, dužan raditi prekovremeno a najduže osam sati tjedno u slučaju više sile (potres, požar, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla:

- a. kad Zavod zadesi nesreća ili mu neposredno predstoji zbog koje bi došlo do ugrožavanja života i zdravlja korisnika i radnika kao i štete većeg obima na materijalnim dobrima,
- b. kad je radi očuvanja života i zdravlja korisnika i radnika, neophodno bez odlaganja izvršiti hitnu medicinsku intervenciju,
- c. kad je neophodno spriječiti kvarenje hrane ili sirovina,
- d. kad je neophodno zamijeniti iznenada odsutnog radnika a to se na drugi način ne može osigurati,
- e. potreba da se izvrši bez odlaganja posao koji po propisima ili po naređenju državnih organa mora da se izvrši u određenom roku,
- f. i u drugim slučajevima kad se radi o izvanrednim poslovima koji su od interesa za Zavod.

Članak 50.

- (1) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci ili štetne posljedice tj. dok traju izuzetne okolnosti zbog kojih je i uveden.
- (2) Ukoliko prekovremeni rad traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine o prekovremenom radu obavještava se federalna inspekcija rada.

Članak 51.

Malodobni/maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj ili odnosno samohrani usvojitelj i osoba kojoj je temeljem rješenja nadležnog organa, dijete povjereno na čuvanje do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 52.

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (2) Za malodobne/maloljetne radnike rad u vremenu između 20 sati uvečer i 06 sati narednog dana, smatra se noćnim radom.
- (3) Zavod je dužan voditi računa o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja u noćnoj smjeni kao i osigurati izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najdulje jedan tjedan.
- (4) Radnicima koji rade noću osigurava se ljekarski pregled svake dvije godine.

- (5) Ukoliko se na ljekarskom pregledu utvrdi da radniku prijete nastanak invalidnosti zbog rada noću postupiti će se u skladu sa zakonom.
- (6) Zabranjen je noćni rad malodobniku/maloljetniku, trudnici počevši od šestog mjeseca trudnoće, majci odnosno usvojitelju sa djetetom do tri godine života i samohranom roditelju, odnosno samohranom usvojitelju i osobi kojoj je temeljem rješenja nadležnog organa, dijete povjereno na čuvanje do dvije godine života djeteta.

Evidencije

Članak 53.

- (1) Zavod je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim osobama angažiranim u Zavodu.
- (2) Zavod je dužan voditi sve druge propisane evidencije.

POGLAVLJE V. ODMORI I ODSUSTVA

Članak 54.

- (1) Radnici koji dnevno rade duže od 6 sati imaju pravo na odmor u toku rada od 30 minuta koji se ne ubraja u radno vrijeme.
- (2) Radnici koji rade svakodnevno duže od 6 sati ovaj odmor koriste po grupama, u periodu od 10 do 11 sati a radnici koji rade od 08 do 19 sati, pored odmora u 10 sati, koriste odmor i poslije podne u periodu od 15 sati do 16 sati, po 30 minuta.
- (3) Odmor u toku rada za radnike kuhinje je u vremenu od 09 i 45 do 10 i 15 i od 15 i 30 do 16 sati.
- (4) Radnici noćne smjene ovaj odmor koriste u periodu od 22 do 22 i 30 i 02 do 02 i 30 sati.
- (5) Odmor se koristi na način da se osigura nesmetan proces rada.
- (6) Pravo na odmor u toku rada imaju i radnici koji rade skraćeno radno vrijeme jer se takvo radno vrijeme smatra punim radnim vremenom.

Članak 55.

Ravnatelj/direktor je dužan radniku na njegov zahtjev, omogućiti korištenje odmora u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan radni dan u toku radnog tjedna.

Članak 56.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana koji traje 12 sati neprekidno a kad se radi o sezonskim poslovima ovaj odmor traje 10 sati neprekidno.

Članak 57.

- (1) Radnici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
- (2) Tjedni odmor se u pravilu koristi nedjeljom a radnici koji rade u smjenama ovaj odmor koriste u toku tjedna između smjena od po dva, odnosno jedan radni dan ili noć.

Članak 58.

Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u tijeku rada, dnevni odmor i tjedni odmor, niti se može prenositi na druge osobe.

Članak 59.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana a malodobni/maloljetni radnik najmanje 24 radna dana.

Članak 60.

- (1) Radnik koji se prvi put uposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ukoliko radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu prethodnog stavka, ima pravo na najmanje 2 radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) U smislu ovog članka prekidom rada ne smatra se odsustvo koje nije uvjetovano voljom radnika (privremena spriječenost za rad, porođajno i drugo odsustvo).

Članak 61.

U trajanje godišnjeg odmora ne ubraja se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana i praznika koji se po zakonu ne rade, i dr. vrijeme odsustva sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 62.

- (1) Dužina ukupnog godišnjeg odmora ovisi od :
 - a. složenosti poslova,
 - b. dužine radnog staža,
 - c. radnog mjesta čije poslove radnik obavlja, odnosno uvjeta rada,
 - d. posebnih zdravstvenih i dr. prilika
- (2) Prema složenosti poslova :
 - a. poslovi za koje je predviđena VSS i VŠS 2 radna dana
 - b. svi ostali poslovi 1 radni dan
- (3) Prema dužini radnog staža:
 - a. od 5-10 godina 2 radna dana
 - b. od 11 do 15 godina staža 3 radna dana
 - c. od 16 do 20 godina staža 4 radnih dana
 - d. od 21-25 godina staža 5 radnih dana
 - e. od 26-30 godina staža 6 radnih dana
 - f. od 31-35 godina staža 7 radnih dana
 - g. više od 35 godina staža 8 radnih dana
- (4) Prema radnom mjestu/uvjetima rada:
 - a. poslovi njegovateljica i sestara na odjelu 3 radnih dana
 - b. poslovi kuhinje, vešarice i ložača 2 radna dana
 - c. svi ostali radnici 1 radni dan
- (5) Prema zdravstveno-socijalnim prilikama radnika:
 - a. radniku invalidu (po rješenju), kronično oboljelom radniku prema utvrđenoj dijagnozi i roditelju sa teško oboljelim djetetom 3 radna dana
 - b. samohranom roditelju sa jednim ili više djece do 15 g. starosti 2 radna dana
 - c. majci sa jednim ili više djece do 5 godina starosti 2 radna dana

Članak 63.

Za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora uzima se radni staž se utvrđen sa 31.12. prethodne godine.

Članak 64.

- (1) Dužina godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika utvrđuje se tako što se na 20 radnih dana dodaje broj dana prema osnovama utvrđenim ovim Pravilnikom, s tim da ukupan iznos godišnjeg odmora ne prelazi 32 radna dana.
- (2) Za rad radnika koji rade manje od šest radnih dana u tjednu, prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana.

Članak 65.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora u Zavodu koji donosi Zavod uz prethodnu konsultaciju sa rukovoditeljima službi u Zavodu, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge radnika.
- (2) Trajanje i razdoblje korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rješenjem ravnatelja/direktora koje se radniku izdaje prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 66.

- (1) Ukoliko se godišnji odmor koristi u dijelovima, prvi dio koristi se u trajanju od najmanje 12 radnih dana obavezno u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja/juna naredne godine.
- (2) Ukoliko radnik ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u skladu sa stavkom 1. ovog članka, a Zavod mu je to omogućio, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Članak 67.

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

Članak 68.

- (1) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, niti se on može odreći tog prava u korist drugog radnika.
- (2) Izuzetno se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora samo u slučaju prestanka ugovora o radu ako je krivicom Zavoda radnik propustio koristiti godišnji odmor.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Članak 69.

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

a. sklapanje braka radnika	5 radnih dana
b. sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
c. poroda supruge radnika	3 radna dana
d. teže bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
e. smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelji i djeca)	5 radnih dana
f. smrti drugih članova obitelji (baka, djed, unuci)	2 radna dana
g. smrti ostalih srodnika (strica, ujaka, tetka, svekar, svekrva, i sl.)	1 radni dan
h. selidba radnika	1 radni dan
i. za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
j. pripremanje stručnog ispita	2 radna dana
k. polaganje stručnog ispita	1 radni dan

- l. obrazovanje za potrebe sindikalnog rada
m. i drugi slučajevi po odobrenju ravnatelja/direktora.

1 radni dan.

Članak 70.

- (1) Ovaj se odsustvo koristi u vrijeme događaja i ne može se prenositi na neki drugi period.
- (2) U ovo odsustvo se ne uračunava nedjelja, vjerski i državni blagdani te godišnji odmor.
- (3) Članom uže obitelji u smislu ovog članka smatra se: bračni i vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, braća i sestre a drugi članovi obitelji ako žive u zajedničkom kućanstvu duže od 6 mjeseci.
- (4) U slučaju smrti člana uže obitelji radnik ima pravo, ukoliko je već iskoristio plaćeno odsustvo po drugim kriterijima, na još pet radnih dana plaćenog odsustva.

Članak 71.

- (1) Radi zadovoljenja vjerskih, kulturnih, tradicijskih ili sportskih potreba Zavod će omogućiti radnicima odsustvo do četiri radna dana u toku jedne kalendarske godine s tim da se odsustvo od dva radna dana koristi uz naknadu plaće a dva dana bez naknade.
- (2) Za vrijeme odsustva u dva neplaćena dana prava i obveze radnika na radu i po osnovu rada miruju.

Članak 72.

- (1) Zavod može radniku, na njegov pisani zahtjev a koji podnese najkasnije u roku od 10 dana prije namjeravanog početka korištenja neplaćenog odsustva, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo.
- (2) Neplaćeno odsustvo se može odobriti najduže na tri mjeseca u slijedećim slučajevima:
 - a. za pripremanje i polaganje stručnog ili drugog ispita;
 - b. radi učešća radnika u kulturnim aktivnostima u zemlji i inozemstvu;
 - c. zbog njege člana uže obitelji, koji je duže vrijeme teže bolestan;
 - d. za gradnju, dogradnju i popravku kuće ili stana i
 - e. u drugim opravdanim slučajevima.
- (3) Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva sva prava na radu i po osnovu rada miruju.
- (4) Neplaćeno odsustvo odobrava ravnatelj/direktor vodeći računa da se time ne ometa normalno odvijanje procesa rada.
- (5) Članom uže obitelji u smislu ovog članka smatra se: bračni i vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, braća i sestre a drugi članovi obitelji ako žive u zajedničkom kućanstvu duže od 6 mjeseci.

POGLAVLJE VI. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 73.

- (1) Prilikom stupanja na rad radnika Zavod je dužan:
 - a. omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu, kao i sa organizacijom rada,
 - b. osigurati uvjete i mjere kolektivne zaštite na radu, zaštitu života i zdravlja radnika, spriječiti nastanak nesreće putem osposobljavanja radnika za rad,
 - c. osigurati higijenske i zdravstvene uvjete na radu i sredstva za održavanje čistoće i dezinfekciju,

- d. upozoriti radnika na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njegova posla kao i na mjere kojih se na radu mora pridržavati kako ne bi došlo do nesreće na poslu i da je obavezan upotrebljavati zaštitna sredstva i uređaje koji služe za zaštitu na radu.
- (2) Radnici imaju pravo i obvezu:
- a. da koriste sve mjere zaštite, zaštitna sredstva i opremu kao i da vode računa o njima i pridržavaju se svih mjera zaštite na radu,
 - b. poslove radnog mjesta obavljati sa potrebnom pažnjom kako bi zaštitio sebe i ostale radnike i korisnike i druge osobe koje se zateknu po bilo kom osnovu u Zavodu,
 - c. savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi interese Zavoda, pridržavati se pravila organizacije posla i drugih pravila Zavoda i ispoljavati pozitivno poslovno ponašanje i profesionalan odnos prema korisnicima usluga, drugim radnicima, menadžmentu i poslovnim partnerima Zavoda i drugim osobama.

Članak 74.

- (1) Ukoliko radniku prijete opasnost po život i zdravlje zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, radnik može da odbije da radi uz obvezu da izvijesti Zavod i nadležnu inspekciju rada.
- (2) Ukoliko radnik odbije da radi iz razloga što nisu provedene propisane mjere zaštite ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, ukoliko nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Članak 75.

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

Članak 76.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Zavod može radnika uputiti na ljekarski pregled.
- (2) Troškove ovog pregleda snosi Zavod.

Članak 77.

- (1) U slučaju da Zavod ima uposlenog malodobnog/ maloljetnog radnika dužan ga je uputiti na ljekarski pregled jednom u dvije godine.
- (2) Troškove liječničkog pregleda snosi Zavod.

Zaštita žena

Članak 78.

- (1) Zavod ne može odbiti da uposli ženu zbog njene trudnoće ili joj za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, korištenja prava po osnovu porođajnog odsustva, odnosno radniku koji koristi neko do ovih prava, otkazati ugovor o radu.
- (2) Ne smatra se otkazom ugovora o radu prestanak ugovora na određeno vrijeme.

Članak 79.

- (1) Ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, Zavod će rasporediti na druge poslove ukoliko je to u interesu njenog zdravstvenog stanja a koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

- (2) Privremeni raspored iz st. 1. ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće ženi.
- (3) Ukoliko Zavod nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u visini od 50% svoje plaće.
- (4) Zavod može premjestiti ženu u drugo mjesto rada samo uz njen pisani pristanak.

Porodiljino odsustvo

Članak 80.

- (1) Za vrijeme trudnoće i porođaja žena ima pravo na porodiljino odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodiljino odsustvo 28 dana prije očekivanog poroda.
- (3) Žena može koristiti kraće porodiljino odsustvo ali ne kraće od 42 dana poslije poroda uz obvezu pismenog obavještenja Zavoda o namjeri prekida porodiljinog odsustva.
- (4) Nakon 42 dana porodiljino odsustvo može koristiti radnik -otac djeteta, ukoliko se roditelji tako dogovore ili u slučaju smrti majke ili ako ona napusti dijete ili je iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo.
- (5) Ovo pravo može koristiti usvojlac ili osoba kojoj je dijete, temeljem rješenja nadležnog organa, povjereno na čuvanje.

Članak 81.

- (1) Nakon isteka porodiljinog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života djeteta, ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, do navršene dvije godine života djeteta.
- (2) Ovo pravo može koristiti radnik- otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (3) Ovo pravo može koristiti i usvojlac ili osoba kojoj je dijete, temeljem rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje.

Članak 82.

- (1) Jedan od roditelja ima pravo, po isteku godine dana života djeteta, da radi polovinu punog radnog vremena i do 3 godine života djeteta ako je djetetu prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (2) Ovo pravo može koristiti usvojlac ili osoba kojoj je dijete temeljem rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje.

Članak 83.

- (1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodiljskog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo radi dojenja djeteta, da odsustvuje s posla dva puta dnevno po 1 sat vremena, do navršene jedne godine života djeteta.
- (2) Vrijeme ovog odsustva računa se u puno radno vrijeme.

Članak 84.

U slučaju mrtvorodenog djeteta ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, majka ima pravo koristiti ovo odsustvo i dalje, onoliko koliko je prema nalazu ovlaštenog liječnika potrebno da se oporavi zbog gubitka djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta i za to vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

Članak 85.

- (1) Jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo.
- (2) O ovakvom odsustvu odlučuje ravnatelj/direktor Zavoda a na osnovu podnesenog zahtjeva radnika-roditelja.
- (3) Za vrijeme takvog odsustva prava i obveze iz radnog odnosa miruju.
- (4) Ovim pravom se može koristiti usvojlac ili osoba kojoj je dijete, temeljem rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje.

Članak 86.

- (1) Za vrijeme korištenja porodiljinog odsustva radnik koji koristi ovo pravo ima pravo na naknadu plaće u skladu sa propisima kojima je uređena ova oblast.
- (2) Zavod će, ukoliko mu financijske mogućnosti to dozvoljavaju, radniku koji koristi porodiljino odsustvo, isplaćivati razliku od iznosa naknade koju ostvaruje po kantonalnom propisu do iznosa pune njegove plaće za cijeli period ovog odsustva.

Članak 87.

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnja u razvoju, na temelju nalaza nadležne zdravstvene ustanove, ima pravo da radi polovinu od punog radnog vremena, ukoliko su oba roditelja uposlena ili se radi samohranom roditelju a pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja.
- (2) Roditelju koji koristi ovo pravo pripada pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom.
- (3) Ovakvom roditelju se ne može narediti rad noću, prekovremeni rad, niti promijeniti mjesto rada bez njegovog pisanog pristanka.
- (4) Ovim pravom se može koristiti usvojlac ili osoba kojoj je dijete temeljem rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad

Članak 88.

- (1) 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 ukoliko nije počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ne može prestati ni ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili povredu.
- (3) Ovakav ugovor se ne smatra ugovorom na neodređeno vrijeme.

Članak 89.

- (1) Radniku koji je bio spriječen za rad privremeno do 6 mjeseci, a za kojeg nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije spriječenosti za rad.
- (2) 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 druge odgovarajuće poslove, Zavod ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnosti i sposobnostima.
- (3) Ako takvo radno mjesto u Zavodu ne postoji Zavod može takvom radniku, a nakon provedenih konsultacija sa vijećem uposlenika/radnika, otkazati ugovor o radu.

Članak 90.

Radnik je dužan u roku od tri dana od dana nastanka nesposobnosti za rad, pisanim putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti

Članak 91.

- (1) Ukoliko nadležna ustanova za medicinsko vještačenje ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost, odnosno da je invalid II kategorije, Zavod mu je dužan ponuditi novi ugovor za poslove za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ukoliko, uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Članak 92.

- (1) Zavod može, samo uz prethodnu suglasnost Vijeća uposlenika/radnika odnosno sindikata ukoliko je vijeće odnosno sindikat formiran, otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost.
- (2) Ukoliko vijeće odnosno sindikat uskrati svoju suglasnost, rješavanje spora se povjerava arbitraži sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.
- (3) Ukoliko se ovakvom radniku otkáže ugovor o radu on ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu i pravilnikom kojim se uređuju plaće i druga materijalna prava radnika.

POGLAVLJE VII. PLAĆA I NADOKNADE PLAĆA

Članak 93.

Za obavljene poslove radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i aktom Zavoda o plaćama u kome se detaljnije uređuju plaće, naknade plaća i druga materijalna prava radnika.

POGLAVLJE VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA SA ZAVODOM

Članak 94.

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje Zavoda, za svoj ili tuđi račun sklapati ugovore i obavljati poslove iz djelatnosti kojom se Zavod bavi.

POGLAVLJE IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 95.

- (1) Radnik koji na radu i u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Zavodu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ukoliko štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za onaj dio koju je uzrokovao, ukoliko se to ne može utvrditi, tada štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima jer se smatra da su svi podjednako odgovorni.
- (3) Ukoliko više radnika prouzrokuje štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno tj. Zavod može tražiti naknadu štete od svih radnika i od svakog posebno, bilo u cjelini ili djelomično.

Članak 96.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu naknadi Zavod, dužan je Zavodu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 97.

- (1) Postojanje štete, okolnosti pod kojim je šteta učinjena kao i visinu štete utvrđuje povjerenstvo/komisija za utvrđivanje štete.
- (2) Povjerenstvo/komisiju za utvrđivanje štete koje broji tri člana i imenuje Upravni odbor Zavoda na prijedlog ravnatelja/direktora.

Članak 98.

- (1) Ukoliko je šteta nastala na stvari, Zavod može na zahtjev radnika odobriti da se naknada štete izvrši u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja stvari o trošku radnika.
- (2) Zavod može iznos štete umanjiti ili oprostiti u ovisnosti od visine štete, imovnog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.
- (3) Zavod može, u ovisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti plaćanje naknade štete u obrocima.

Članak 99.

Ukoliko se visina štete ne može utvrditi ili bi njeno utvrđivanje prouzročilo nerazmjerne troškove, naknada štete se određuje u paušalnom iznosu.

Članak 100.

- (1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, ili ako je radniku šteta učinjena povredom prava iz radnog odnosa, Zavod je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacijskog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete se odnosi i na štetu koju je Zavod uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

POGLAVLJE X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 101.

- (1) Radni odnos radniku može prestati samo na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom.
- (2) Prestankom radnog odnosa radniku prestaju prava i dužnosti koja se stječu na radu i po osnovu rada.

Članak 102.

Ugovor o radu prestaje:

- a. Smrću radnika.
- b. Sporazumom Zavoda i radnika.
- c. Kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja ako se Zavod i radnik drugačije ne dogovore.
- d. Kada se na osnovu evidencija, utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina ako se Zavod i radnik drugačije ne dogovore.
- e. Danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu radi gubitka radne sposobnosti.
- f. Otkazom ugovora o radu,
- g. Istekom vremena na koji je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme.

- h. Ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjesecadanom stupanja na izdržavanje kazne.
- i. Ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca-početkom primjene te mjere.
- j. Pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 103.

- (1) Sporazumom o prestanku ugovora o radu utvrđuje se rok u kojem radni odnos prestaje kao i sva druga prava i obveze koje proizlaze iz prekida rada.
- (2) Sporazum mora biti u pisanoj formi.

Otkaz ugovora o radu

Članak 104.

- (1) Zavod može otkazati ugovor o radu radniku, uz propisani otkazni rok, ako je otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili ukoliko radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obveze iz radnog odnosa.
- (2) Otkaz se može dati ukoliko se ne može osnovano očekivati da Zavod uposli radnika na druge poslove ili ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ukoliko u periodu od jedne godine, od davanja otkaza radniku, Zavod namjerava uposliti radnika istih kvalifikacija i sa istim stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba, dužan je ponuditi uposlenje radnicima čiji su ugovori otkazani.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za teži /lakši prijestup ili povredu radnih obveza

Članak 105.

Zavod može otkazati ugovor o radu radniku i bez obveze poštivanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da:

- je radnik nakon izrečenog pismenog upozorenja za lakši prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, takav prijestup ponovio u roku od 6 mjeseci od dana izdavanja pismenog upozorenja ili učinio drugi lakši prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu u roku od 6 mjeseci od dana izdavanja pismenog upozorenja;
- je uposlenik odgovoran za teži prijestup ili povredu radnih obveza iz ugovora o radu.

Članak 106.

- (1) U slučaju lakših prijestupa i povreda iz članka 118. ovog Pravilnika, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.
- (2) Pismeno upozorenje sadrži opis prijestupa ili povrede radnih obveza za koje se radnik smatra odgovornim, izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi i uputu o zaštiti prava.
- (3) Pismeno upozorenje radniku izdaje ravnatelj/direktor u roku od 60 dana od dana saznanja za povredu zbog koje se upozorenje izdaje, a najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 107.

- (1) Radnik ima pravo na pismeno upozorenje podnijeti zahtjev za zaštitu prava, u roku od 30 dana od dana dostave pismenog upozorenja.

- (2) Zahtjev za zaštitu prava podnosi se u pismenom obliku Upravnom oboru, koji će o istom donijeti odluku u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (3) Ako Upravni odbor u roku iz stavka 2. ovog članka ne udovolji zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Članak 108.

Ukoliko radnik nakon izrečenog pismenog upozorenja, ponovi lakši prijestup ili povredu radne obveze u roku od 6 mjeseci od dana izdavanja pismenog upozorenja, otkazuje mu se ugovor o radu bez poštivanja predviđenog otkaznog roka, prema postupku otkazivanja ugovora o radu utvrđenom za teži prijestup ili povredu radne obveze iz ugovora o radu.

Članak 109.

- (1) Ako Zavod otkazuje ugovor o radu radniku zbog težeg prijestupa ili povrede radnih obveza iz ugovora o radu, obvezan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu.
- (2) Ravnatelj/direktor će pismenim putem pozvati radnika da iznese svoju obranu i da se izjasni o činjenicama koje mu se stavljaju na teret.
- (3) Radnik je dužan svoju obranu iznijeti u pismenom obliku, a uz to može biti pozvan na razgovor.

Članak 110.

- (1) Odgovornost radnika za povrede iz članka 118. i članka 108. ovog Pravilnika, utvrđuje tročlano Povjerenstvo iz reda radnika, kojeg imenuje Upravni odbor na prijedlog ravnatelja/direktora.
- (2) Ukoliko Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka zaključi da je radnik učinio teži prijestup ili povredu radnih obveza, ravnatelj/direktor će radniku izdati prvostupanjsko rješenje o otkazu ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Članak 111.

- (1) Ugovor o radu u slučaju teže povrede ili prijestupa iz članka 119. ovog Pravilnika može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za povredu ili prijestup zbog kojeg se otkaz daje, a najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 112.

- (1) Radnik kojem je otkazan ugovor o radu zbog težeg prijestupa ili povrede radnih obveza ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 30 dana od dana dostave rješenja iz članka 110. stavak 2.
- (2) Zahtjev za zaštitu prava podnosi se u pismenom obliku Upravnom oboru, koji će o istom donijeti odluku u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (3) Ako Upravni odbor u roku iz stavka 2. ovog članka na udovolji zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Članak 113.

- (1) Nepoznavanje odredaba ovog Pravilnika nikoga ne opravdava za kršenje i nepoštivanje obveza iz radnog odnosa.
- (2) Radnik može otkazati Ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka ako je Zavod odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz Ugovora o radu koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika nastavak radnog odnosa.

Članak 114.

U slučaju otkazivanja Ugovora o radu od strane Zavoda ili radnika a zbog težih prijestupa ili povreda obveza iz ugovora o radu rok za otkazivanje je 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz a najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 115.

- (1) Ukoliko radnik, na zahtjev Zavoda, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka Zavod je obvezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ukoliko radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti Zavoda, Zavod ima pravo na naknadu štete sukladno općim propisima.

Članak 116.

- (1) Zavod može otkazati ugovor o radu radniku i istovremeno ponuditi zaključivanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) U ovom slučaju radnik se o ponudi mora izjasniti u roku od 15 dana a ukoliko i prihvati ponuđeni ugovor, zadržava pravo njegova osporavanja pred nadležnim sudom.

Oblik i trajanje otkaznog roka

Članak 117.

- (1) Otkaz se daje u pisanom obliku i dostavlja Zavodu, odnosno radniku.
- (2) Ukoliko Zavod otkazuje ugovor obvezan je otkaz obrazložiti.
- (3) Ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje 15 dana a ukoliko Zavod otkazuje ugovor otkazni rok, traje 30 dana.

Lakši i teži prijestupi i povrede radnih obveza

Članak 118.

Lakši prijestup ili lakša povreda radnih obveza prema ovom Pravilniku je:

- a. nemarno izvršavanje radnih obveza, neuredno čuvanje spisa i podataka;
- b. nesavjestan odnos prema sredstvima rada, ukoliko nisu nastupile štetne posljedice;
- c. nepoštivanje radnog vremena i učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla bez odobrenja neposrednog rukovoditelja;
- d. neopravdani izostanak sa sjednica tijela Zavoda;
- e. zadržavanje po uredima, ambulanti, odjelima itd. bez poslovnog razloga;
- f. povrede propisa i nepoduzimanje mjera u svezi zaštite radnika, korisnika, sredstava rada i životne sredine;
- g. obavljanje privatnih poslova u radnom vremenu, bez odobrenja od strane voditelja ili ravnatelja/direktora;
- h. odbijanje neophodne suradnje s drugim radnicima;
- i. neprijavlivanje oštećenja i otuđenja sredstava za rad u manjem obimu od strane radnika koji njima rukuju;
- j. namjera pribavljanja koristi za sebe na štetu drugog radnika, korisnika ili Zavoda;
- k. neurednost u osobnoj higijeni i odijevanju na poslu;
- l. javno vulgarno ponašanje na poslu i u krugu Zavoda (psovanje, vrijeđanje i sl.);
- m. neprofesionalan odnos prema korisnicima, poslovnim partnerima i dr.;
- n. upotreba neslužbenih pozdrava u službenoj komunikaciji;
- o. iznošenje neistine i klevete na rad Zavoda ili pojedinih radnika i korisnika;

- p. odbijanje poslova koji nisu u užem opisu djelatnosti Zavoda ali su isti od opće važnosti i interesa u Zavodu i kad isti zahtijevaju uključivanje većeg broja radnika;
- q. druge lakše povrede radne obveze utvrđene općim aktima Zavoda.

Članak 119.

Teži prijestup ili teža povreda radnih obveza prema ovom Pravilniku je:

- a. nasilnički i grub odnos prema korisnicima;
- b. nezakonit rad, nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima i imovinom Zavoda;
- c. zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja;
- d. zloupotreba pečata, krivotvorenje dokumenata;
- e. neizvršavanje radnih obveza (neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obveza uslijed čega se ugrožava zdravlje, bezbjednost i život korisnika, radnika i materijalnih dobara);
- f. neopravdan izostanak s posla tri dana uzastopno ili sedam dana višekratno tijekom godine;
- g. odbijanje izvršavanja poslova iz djelokruga rada ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- h. ako zbog nestručnog ili nemarnog rada nanese štetu Zavodu;
- i. izvršenje kaznenog djela na poslu i u vezi s poslom;
- j. konzumiranje alkohola i opojnih droga u radnom vremenu i dolazak na posao pod djelovanjem istih;
- k. izazivanje nereda u smislu poticanja drugih radnika ili korisnika na nepoštivanje radnih i drugih obveza u svezi sa radom ili životom u Zavodu;
- l. izazivanje i sudjelovanje u fizičkom obračunu u Zavodu;
- m. vrijeđanje na vjerskoj, nacionalnoj, rasnoj, spolnoj ili bilo kojoj drugoj osnovi, korisnika, ostalih radnika i drugih osoba koji se zateknu u Zavodu;
- n. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela u Zavodu ili time nastaju druge štetne posljedice;
- o. iznošenje podataka o poslovanju Zavoda koje su utvrđene kao poslovana tajna, trećim osobama;
- p. zloupotreba bolovanja;
- q. nepoštivanje odluka poslodavca;
- r. primanje ili davanje mita, protuzakonito posredovanje oko pribavljanja sredstava Zavoda i sl.;
- s. otuđivanje imovine Zavoda (osnovnih sredstava ili sitnog inventara);
- t. ponavljanje lakših povreda radnih obveza;
- u. druge teže povrede radne obveze utvrđene općim aktima Zavoda.

Privremeno raspoređivanje radnika

Članak 120.

- (1) U slučaju potrebe zamjene iznenada odsutnog radnika, iznenadnog povećanja obima posla, potrebe sprečavanja nastanka veće štete, elementarnih nepogoda i sl. Zavod može izvršiti privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto a najduže na 60 dana.
- (2) U slučaju privremenog rasporeda, radniku se plaća i druge nadoknade obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor.
- (3) Ukoliko radnik koji je privremeno raspoređen na drugo radno mjesto podnese zahtjev za zaštitu prava, to ne odgađa izvršenje odluke Zavoda o privremenom rasporedu na drugo radno mjesto.

Zbrinjavanje viška radnika

Članak 121.

- (1) Ukoliko u periodu od naredna tri mjeseca Zavod ima namjeru da, uslijed gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, otkáže ugovor o radu najmanje za petoro radnika dužan se o tome konsultirati sa vijećem uposlenika/radnika i sindikatom.
- (2) Postupak zbrinjavanja započinje donošenjem odluke kojom se utvrđuje da je prestala potreba za određenim brojem radnika.
- (3) Ova odluka koja treba da sadrži razloge, broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz, mjere koje Zavod može poduzeti u cilju izbjegavanja nekih ili svih otkaza, i mjere kojima se može pomoći radnicima da nađu drugo uposlenje, dostavlja se vijeću uposlenika/radnika ili sindikatu prije početka konsultiranja.
- (4) Ukoliko u periodu od jedne godine, od davanja otkaza Zavod namjerava uposliti radnike istih kvalifikacija i sa stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, dužan je prije zapošljavanja drugih osoba, uposlenje ponuditi onima radnicima čiji su ugovori otkazani.

Otpremnina

Članak 122.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu regulirana je pravilnikom kojim se uređuju plaće i druga materijalna prava radnika.

POGLAVLJE XI. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 123.

O pravima i obvezama radnika koje proizlaze iz ugovora o radu odlučuje Zavod tj. u Zavodu ravnatelj/direktor koji predstavlja Zavod.

Članak 124.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Zavod povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno neko njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtijevati od Zavoda ostvarivanje tog prava.
- (2) Ukoliko Zavod, u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora u mirnom rješavanju spora, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ukoliko se nije obratio prethodno Zavodu ne može zaštitu prava tražiti pred nadležnim sudom osim ukoliko se radi o zahtjevu za naknadu štete ili o nekom novčanom potraživanju. - 12 mjeseci
- (4) Prije podnošenja tužbe mjerodavnom sudu radi zaštite povrijeđenog prava, radnik i Zavod se mogu dogovoriti o mirnom rješavanju spora.

Članak 125.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obveze.

Članak 126.

Ukoliko se postupak ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik može podnijeti tužbu sudu u rokovima od 30, odnosno 90 dana koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

POGLAVLJE XII. VIJEĆE UPOSLENIKA I SINDIKAT

Članak 127

- (1) Radnici Zavoda imaju pravo formirati vijeće uposlenika/radnika koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa u Zavodu.
- (2) Vijeće radnika se može osnovati na zahtjev najmanje 20 % radnika ili sindikata.
- (3) Radnici imaju pravo da organiziraju sindikat i učlane se u njega u skladu sa pravilima tog sindikata.
- (4) Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata i ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu.

POGLAVLJE XIII. ŠTRAJK

Članak 128.

- (1) Štrajk se može organizirati samo sukladno propisima o štrajku.
- (2) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, ali i ne može biti ni na koji način prisiljen da sudjeluje u štrajku.
- (3) Ukoliko radnik za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu Zavodu može mu se dati otkaz, u skladu sa Zakonom.

POGLAVLJE XIV. POSEBNE ODREDBE

Privremeni i povremeni poslovi

Članak 129.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova u Zavodu, može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova za:
 - a. sezonske poslove,
 - b. liječničke i druge usluge prema potrebama a za koje u sistematizaciji nema predviđeno radno mjesto,
 - c. razne zdravstvene preglede,
 - d. rad u povremenim i stalnim komisijama,
 - e. i drugi poslovi koji nisu predviđeni aktom o sistematizaciji radnih mjesta kao poslovi za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme i da su takve prirode da ne traju dulje od 60 dana u kalendarskoj godini.
- (2) Radnik koji obavlja rad po ugovoru ne smatra se radnikom u radnom odnosu.
- (3) Osobi koja obavlja ovakve poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i drugim radnicima i druga prava u skladu sa propisima.

Članak 130.

- (1) Za obavljanje povremenih, odnosno privremenih poslova obavezno se zaključuje ugovor u pismenom obliku koji sadrži:
 - a. nazive (imena) ugovornih strana,
 - b. vrstu posla,
 - c. vrijeme do kojeg se treba obaviti,

d. osnova za isplatu naknade za izvršeni posao.

(2) Izbor osobe za obavljanje privremenih i povremenih poslova vrši ravnatelj/direktor.

Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Članak 131.

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji želi da se vrati na rad u Zavod po isteku mandata obavezan je, obavijestiti Zavod u roku od 30 dana od dana prestanka mandata a Zavod je obavezan primiti radnika u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Zavod je dužan radnika koji je obavijestio Zavod da želi da se vrati na rad rasporediti na radno mjesto na kojem je radnik radio prije mirovanja radnog odnosa ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za tim poslovima iz Zakonom utvrđenih razloga.
- (4) U slučaju prestanka potrebe za poslovima radnika dok je ovaj imao status mirovanja prava i obveze iz radnog odnosa, Zavod je dužan isplatiti radniku otpremninu sukladno pravilnikom kojima se reguliraju plaće i druga materijalna prava radnika s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Prava radnika-kandidata na neku od javnih dužnosti

Članak 132.

- (1) Radnik kandidat na neku od javnih dužnosti u organe BiH, Federacije BiH, kantona, grada i općine, za vrijeme predizborne kampanje, ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 20 radnih dana ili koristiti godišnji odmor.
- (2) O namjeri korištenja ovog odsustva radnik je dužan obavijestiti Zavod u roku od sedam dana prije korištenja istog.
- (3) U smislu ostvarivanja prava u Zavodu vezanih za prethodno trajanje radnog odnosa u Zavodu ovo se odsustvo izjednačava sa vremenom provedenim na radu.

POGLAVLJE XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 133.

- 1) Zavod će u roku od tri mjeseca od stupanja na snagu ovog Pravilnika ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu.
- 2) Radnik kojem Zavod ne ponudi novi ugovor o radu ostaje u radnom odnosu na neodređeno, odnosno određeno vrijeme.
- 3) Ugovor iz stavka jedan ovog članka ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojim je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i Zavoda do dana zaključenja ugovora ukoliko odredbama Zakona o radu neka pitanja nisu drugačije uređena.
- 4) Ukoliko radnik ne prihvati ponudu novog ugovora prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
- 5) Ukoliko radnik prihvati ponudu ugovora a smatra da mu ponuđeni ugovor nije u skladu sa stavkom 3. ovog članka ima pravo pred nadležnim sudom da osporava valjanost ponude u roku od 30 dana od dana prihvatanja ponude ugovora.

Članak 134.

Sva pitanja iz radnog odnosa koja nisu regulirana ovim Pravilnikom rješavati će se prema Zakonu o radu i drugim odgovarajućim važećim propisima.

Članak 135.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči Zavoda.

Članak 136.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu Zavoda Bakovići br.01-02-853/10 od 19.07.2010.godine.

Predsjednica Upravnog odbora

Mirsada Poturković

Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Zavoda dana 24.11.2016.g. godine.

Ravnateljica

Nada Sušić-Sijerčić

ZAVOD ZA ZBRINJAVANJE MENTALNO INVALIDNIH OSOBA –BAKOVIĆI
Tel:030/803-093; 803-198;803-380 Fax:030/803-093
WEB site: www.zavod-bakovici.ba;E-mail: info@zavod-bakovici.ba
ŽR 3383402200008596 Unicredit; ID broj 4236135900000

Broj:01-34-1024/16.
Datum:25.04.2019.g.

**IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU
Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići**

Bakovići, 2019.godina

Na temelju članka 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj:26/16, i 89/18), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“ broj:13/19) i članka 17. Pravila Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići (broj:01-1135/08 od 12.12./08, 01-02-258/12 od 24.02.2012 g., 01-02-258/12 od 13.12.2013 g., 01-02-258/12 od 26.10.2015.g.), na prijedlog v.d. ravnatelja Zavoda, Upravni odbor Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići, na 10. sjednici, održanoj 25.04.2019.g. donosi:

Izmjene i dopune Pravilnika o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba-Bakovići

Članak 1.

U POGLAVLJU I. OPĆE ODREDBE u dijelu koji se odnosi na zasnivanje radnog odnosa, članak 4. Pravilnika o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići broj:01-34-1024/16 od 05.11.2018.g. (u daljem tekstu: Pravilnik) mijenja se i glasi:

„Članak 4.

- (1) Radni odnos u Zavodu za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba Bakovići (u daljnjem tekstu: Zavod) zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, nakon provedene procedure obveznog javnog oglašavanja, definirane ovim Pravilnikom. “

„Članak 2.

U članku 5. stavak 2. Pravilnika riječi „u roku od 15 dana od dana zaključenja ugovora“ zamjenjuju se riječima „odmah na početku rada.“

Članak 3.

U članku 11. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Članak 11.

- (2) Radnik koji smatra da mu je Zavod povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.“

Članak 4.

U POGLAVLJU II. koje se odnosi na uvjete za zaključivanje ugovora o radu u članku 20. umjesto dosadašnjeg stavka 2. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Članak 20.

- (2) Javni oglas iz stavka 1. ovog članka obvezno se dostavlja i nadležnoj javnoj službi za upošljavanje, najkasnije na dan njegove objave.“

Dosadašnji stavak 2. koji postaje stavak 3. mijenja se i glasi:

„Članak 20.

- (3) Odluku o raspisivanju javnog oglasa, iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj Zavoda uz prethodnu suglasnost Upravnog odbora.“

Članak 5.

U članku 21. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Članak 21.

- (1) Javni oglas iz članka 20. ovog Pravilnika sadrži slijedeće podatke: naziv i sjedište Zavoda, naziv radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos, opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos za radno mjesto koje se oglašava i popunjava javnim oglasom, kratak opis poslova radnog mjesta koje se oglašava, naznaku da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme, naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada, dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni oglas, adresa na koju se dostavlja prijava i traženi dokazi, rok za podnošenje prijave na javni oglas, napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obvezi u određenom roku dostaviti liječničko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima radnog mjesta koje se oglašava, napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obvezi u određenom roku dostaviti uvjerenje o ne vođenju krivičnog postupka.“

U članku 21. iza stavka 2. dodaju se stavak 3., 4. i 5. koji glase:

„ Članak 21.

- (3) Urednom prijavom na javni oglas smatra se prijava koja je potpisana od strane podnositelja i prijava uz koju su priloženi svi dokazi o ispunjavanju općih i posebnih uvjeta naznačenih u javnom oglasu za prijem u radni odnos.
- (4) Pravovremenom prijavom smatra se prijava koja je podnesena u roku koji je određen u javnom oglasu za prijem u radni odnos.
- (5) Uz prijavu se, u originalu i ovjerenim fotokopijama, prilažu dokazi naznačeni u javnom oglasu.“

Članak 6.

U članku 22. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Članak 22.

- (1) Prijave na javni oglas razmatra tročlano Povjerenstvo za izbor kandidata za prijem u radni odnos (u daljem tekstu: Povjerenstvo) koje imenuje ravnatelj Zavoda, najkasnije u roku od osam dana od dana isteka roka za dostavljanje prijave na javni oglas“.

U članku 22. iza stavka 1. dodaje se stavak 2.,3.,4.,5. i 6. koji glase:

„Članak 22.

- (2) Članovi Povjerenstva iz stavka 1. ovog članka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat za čiji prijem u radni odnos je objavljen javni oglas. Administrativno - tehničke poslove za Povjerenstvo obavlja tajnik kojeg imenuje ravnatelj Zavoda“
- (3) Član Povjerenstva iz stavka 1. ovog članka će zatražiti izuzeće od rada u Povjerenstvu od Zavoda, ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stupnja i u tazbinskoj liniji do drugog stupnja. O zahtjevu za izuzeće ravnatelj Zavoda donosi odluku najkasnije u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.
- (4) Povjerenstvo je obvezno najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja, odnosno u roku od tri dana od dana donošenja odluke Zavoda, u slučaju da postoji izuzeće člana Povjerenstva, održati prvu sjednicu na kojoj će izabrati predsjedavajućeg iz reda članova Povjerenstva.
- (5) Povjerenstvo u pravilu otvara i razmatra pristigle prijave na prvoj sjednici, na kojoj se utvrđuje uredne, potpune i pravovremene prijave. Neuredne, nepotpune i nepravovremene prijave kandidata Povjerenstvo će odbaciti zaključkom.
- (6) Pravo sudjelovanja u procesu izbora imaju svi kandidati čije su prijave uredne, potpune i pravovremene.“

Članak 7.

U članku 23. stavak 2. i 3. mijenjaju se i glase:

„Članak 23

- (2) Zavod je dužan u pisanom obliku obavijestiti kandidate koji ispunjavaju formalne (kvalifikacione) uvjete utvrđene javnim oglasom o mjestu i vremenu obavljanja i provjere radnih i stručnih sposobnosti u roku od najmanje pet dana prije održavanja usmenog ispita /intervjua, kao i o tome da kandidati koji ne pristupe intervjuu gube pravo daljeg učešća u natječajnoj proceduri.
- (3) Obavijest iz stavka 2. ovog članka se dostavlja u pisanom obliku na adresu prebivališa / boravišta kandidata, e-mail adresu ukoliko je ista navedena u prijavi ili se kandidati obavještavaju usmeno telefonskim putem, najmanje pet dana prije održavanja ispita.“

U članku 23. dodaje se stavak 4. i 5. koji glase:

„Članak 23

- (4) Provjera radnih i stručnih sposobnosti odnosi se na pitanja iz oblasti djelatnosti koju Zavod obavlja kao i radnog mjesta za koje se provodi javni oglas, a sve sa ciljem provjere znanja, procjene profesionalnih karakteristika, iskazanih sposobnosti i afiniteta, kao i osobnih stručnih kompetencija kandidata. Pitanja za provjeru radnih i stručnih sposobnosti kao i teme za razgovor sa kandidatima (kvalitativno i kvantitativno), moraju biti jednake za sve kandidate na javnom oglasu i priprema ih Povjerenstvo prije održavanja intervjuja.
- (5) Usmenom ispitu / intervjuu može prisustvovati i ravnatelj Zavoda.“

Članak 8.

Članak 24. mijenja se i glasi:

„Članak 24.

- (1) Nakon provedene provjere radnih i stručnih sposobnosti Povjerenstvo će bodovati kandidate na Obrascu koji utvrđuje Povjerenstvo za svaki javni oglas posebno. Detaljan rad kao i aktivnosti u svezi provođenja javnog oglasa uređuju se Poslovníkom o radu Povjerenstva.
- (2) Nakon okončanja procedure provjere radne i stručne sposobnosti Povjerenstvo utvrđuje listu uspješnih kandidata, sukladno ocjenama postignutim na usmenom ispitu / intervjuu.
- (3) Ukupan broj bodova se sastoji od zbira bodova sa usmenog ispita / intervjuu svih članova Povjerenstva.
- (4) Povjerenstvo dostavlja ravnatelju Zavoda Izvješće o provedenom postupku sa listom uspješnih kandidata, radi donošenja konačne odluke. Izvješće sadrži sve podatke i činjenice proistekle u njenom radu i potpisuju ga svi članovi Povjerenstva.“

Članak 9.

Članak 25. mijenja se i glasi:

„Članak 25.

- (1) Ravnatelj Zavoda je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana dostavljanja izvješća o radu i liste iz članka 24. stavak 4. ovog Pravilnika donijeti odluku o prijemu u radni odnos jednog ili više kandidata sa liste, u ovisnosti da li je javni oglas bio objavljen za prijem jednog ili više kandidata.
- (2) Lista uspješnih kandidata predstavlja i rezervnu listu, te će se u slučaju odustanka kandidata iz stavka 1. ovog članka, donijeti odluka o prijemu u radni odnos jednog ili više kandidata sa liste.
- (3) Ravnatelj Zavoda je dužan najkasnije u roku od pet dana od dana donošenja odluke iz stavka 2. ovog članka, u pisanom obliku obavijestiti sve prijavljene kandidate, a koji nisu izabrani na radno mjesto za koje je provedena procedura prijema u radni odnos. Pisana obavijest sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.
- (4) Ravnatelj Zavoda će sa kandidatom sa liste iz stavka 1. ovog članka, zaključiti ugovor o radu najkasnije u roku od osam dana od dana konačnosti odluke iz stavka 1. ovog članka.
- (5) Odluka iz stavka 1. ovog članka postaje konačna istekom roka od osam dana od dana prijema obavijesti od strane obaviještenih kandidata ili donošenjem Odluke iz članka 27. stavak 2. ovog Pravilnika.“

Članak 10.

Članak 26. mijenja se i glasi:

„Članak 26.

- (1) Po prijemu obavijesti iz članka 25. stavak 3. ovog Pravilnika, kandidat koji nije izabran može podnijeti zahtjev za uvid u dokumentaciju u svezi sa provedenom procedurom prijema u radni odnos.

- (2) Ravnatelj će najkasnije u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, omogućiti kandidatu uvid u dokumentaciju u svezi sa provedenom procedurom prijema u radni odnos, osim dokumentacije koja se odnosi na osobne podatke drugih kandidata.
- (3) Kandidat kojem u roku iz stavka 1. ovog članka ne bude omogućen uvid u dokumentaciju, može zatražiti inspekcijski nadzor od strane federalnog inspektorata rada.“

Članak 11.

Članak 27. mijenja se i glasi:

„Članak 27.

- (1) Kandidat koji je nezadovoljan Odlukom ravnatelja Zavoda iz članka 25. stavak (1) ovog Pravilnika, može u roku od osam dana od dana prijema obavijesti, izjaviti prigovor Upravnom odboru Zavoda. Prigovor se upućuje u pisanoj formi.
- (2) Upravni odbor će odluku po prigovoru donijeti najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja istog i istu dostaviti podnositelju prigovora.
- (3) Odluka Upravnog odbora po prigovoru je konačna, a kandidat koji smatra da je njegovo pravo povrijeđeno može se obratiti nadležnom sudu u roku od 30 dana.“

Članak 12.

Članak 28. mijenja se i glasi:

„Članak 28.

- (1) Izuzetno od članka 1. ovog Pravilnika, ravnatelj Zavoda može uposliti radnika na određeno vrijeme bez provođenja procedure obveznog javnog oglašavanja u slučaju:
 - a) Otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, ukoliko radnik ispunjava navedene uvjete, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
 - b) Prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 120 dana, jednokratno u tijeku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
 - c) Prijem u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za upošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u upošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih osoba.“

Članak 13.

U članku 102. stavak 1. točka c) i d) se mijenjaju i glase:

„Članak 102.

- c. Kad radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (sukladno važećim propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), ako se Zavod i radnik drugačije ne dogovore.
- d. Kad radnik navršši 40 godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.“

Članak 14.

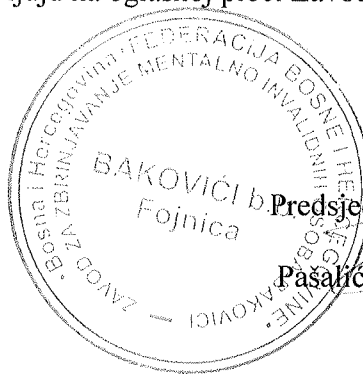
Stupanjem na snagu izmjena i dopuna Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o kriterijima za prijem radnika u radni odnos u Zavod za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići broj: 01-34-1143/17. od 14.11.2017.g. kojim je bio reguliran postupak i način provođenja javnog natječaja u Zavodu.

Članak 15.

U svemu ostalom odredbe Pravilnika ostaju nepromijenjene.

Članak 16.

Izmjene i dopune Pravilnika se objavljuju na oglasnoj ploči Zavoda, a stupaju na snagu osmog dana od dana njihovog objavljivanja.



Predsjednik Upravnog odbora

Pašalić Harun

Utvrđuje se da su ove izmjene i dopune Pravilnika objavljene na oglasnoj ploči Zavoda, dana 24.05.2019., te da su stupile na snagu 01.06.2019.g.

v.d. Ravnatelj

Branko Stanić



ZAVOD ZA ZBRINJAVANJE MENTALNO INVALIDNIH OSOBA - BAKOVIĆI

Institute for the Care of Persons with Mental Disabilities, Bakovići

Tel: 030/803-093; 803-198; 803-380; Fax: 030/803-093;

WEB site: www.zavod-bakovici.ba; E-mail: info@zavod-bakovici.ba;

ŽR 3383402200008596 UniCredit; ID broj 4236135900000

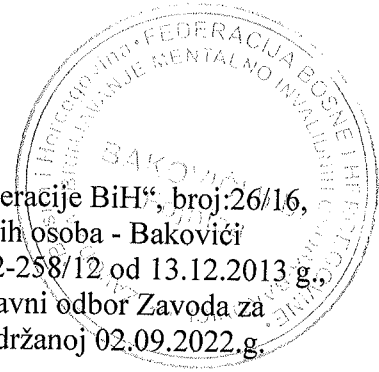
Broj:01-34-1024/16.

Datum:02.09.2022.g.

**IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU
Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići**

Bakovići, 2022.godina

Na temelju članka 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj:26/16, 89/18) i članka 17. Pravila Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići (broj:01-1135/08 od 12.12./08, 01-02-258/12 od 24.02.2012 g., 01-02-258/12 od 13.12.2013 g., 01-02-258/12 od 26.10.2015.g.), na prijedlog ravnatelja Zavoda, Upravni odbor Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići, na 44. sjednici, održanoj 02.09.2022.g. donosi:



Izmjene i dopune Pravilnika o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba – Bakovići

Članak 1.

U POGLAVLJU II. koje se odnosi na uvjete za zaključivanje ugovora o radu, u članku 24. dodaje se novi stavak 5) koji glasi:

- „(5) U slučaju da dva ili više kandidata ostvare jednak broj bodova, nakon usmenog ispita, intervjua, Povjerenstvo će kandidatu koji je dostavio dokaz kojim ostvaruje pravo prednosti pri zapošljavanju, pod jednakim uvjetima, sukladno Zakonu o pravima boraca i članova njihovih obitelji, Zakonu o pravima demobiliziranih boraca i članova njihovih obitelji i Zakonu o posebnim pravima dobitnika ratnih priznanja i odlikovanja i članova njihovih porodica, dati prednost u odnosu na ostale kandidate“.

Članak 2.

U POGLAVLJU IV. RADNO VRIJEME, u dijelu koji se odnosi na „Radno vrijeme, puno i nepuno radno vrijeme“, u članku 43. stavak 2) Pravilnika o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići broj:01-34-1024/16 od 05.11.2016.g. (u daljem tekstu: Pravilnik) riječi „6 radnih dana“ mijenjaju se u riječi „pet radnih dana“.

Članak 3.

U POGLAVLJU V. ODMORI I ODSUSTVA, u članku 62, dodaje se stavak 6) koji glasi:

- „(6) Prema učešću u Oružanim snagama:
- | | |
|--|----------|
| a. Učešće u obrambeno - oslobodilačkom ratu 12-18 mjeseci | 1 dan |
| b. Učešće u obrambeno - oslobodilačkom ratu 18-30 mjeseci | 2 dana |
| c. Učešće u obrambeno - oslobodilačkom ratu više od 30 mjeseci | 3 dana“. |

Članak 4.

U POGLAVLJU V. ODMORI I ODSUSTVA, članak 63. se mijenja i glasi:

- „(1) Radnik je obavezan dostaviti pismeni dokaz (rodni list, uvjerenje ili potvrdu) kojom dokazuje pravo na ostvarivanje godišnjeg odmora sukladno članku 62. stavak 5)“.
- „(2) Radnik je obavezan dostaviti pismeni dokaz kojim se potvrđuje njegovo učešće u obrambeno - oslobodilačkom ratu sukladno članku 62. stavku 6) Pravilnika“.

Članak 5.

U POGLAVLJU V. ODMORI I ODSUSTVA, u članku 64. stavak 2) se mijenja i glasi:

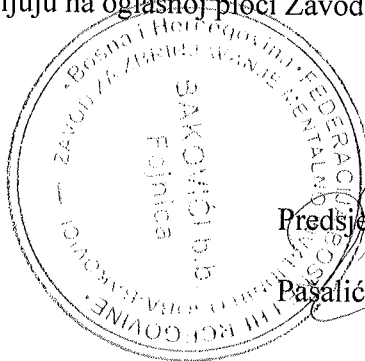
- „(2) Za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora uzima se radni staž utvrđen sa 31.12. prethodne godine.“

Članak 6.

U svemu ostalom odredbe Pravilnika ostaju nepromijenjene.

Članak 7.

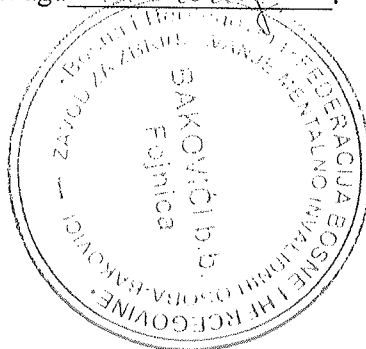
Izmjene i dopune Pravilnika se objavljuju na oglasnoj ploči Zavoda, a stupaju na snagu osmog dana od dana njihovog objavljivanja.



Predsjednik Upravnog odbora

Pašalić Harun

Utvrđuje se da su ove izmjene i dopune Pravilnika objavljene na oglasnoj ploči Zavoda, dana 22.09.2022, te da su stupile na snagu 01.10.2022.



Ravnatelj

Branko Stanić

ZAVOD ZA ZBRINJAVANJE MENTALNO INVALIDNIH OSOBA - BAKOVIĆI
Tel:030/803-093; 803-198;803-380 Fax:030/803-093
WEB site: www.zavod-bakovici.ba; e-mail: info@zavod-bakovici.ba
ŽR 3383402200008596 Unicredit; ID broj 4236135900000

Broj:01-34-1024/16.

Datum:04.09.2023.g.

IZMJENE PRAVILNIKA O RADU
Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići

Bakovići, 2023.godina

Na temelju članka 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj:26/16, i 89/18), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“ broj:13/19, 9/21) i članka 37. stavka (1) točke b) Pravila Ustanove za socijalno zbrinjavanje i zdravstvenu njegu - Bakovići (broj:U.O.01-02-593/23. od 09.06.2023.godine), Upravni odbor Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići, na 59. sjednici, održanoj 04.09.2023.godine, donosi:

Izmjene Pravilnika o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići

Članak 1.

Ovim Pravilnikom vrše se izmjene Pravilnika o radu Zavoda za zbrinjavanje mentalno invalidnih osoba - Bakovići broj:01-34-1024/16 od 05.11.2016.g. (u daljem tekstu: Pravilnik).

Članak 2.

U članku 28. u stavku 1. točki b) riječi „do 120 dana „zamjenjuju se riječima „ do šest mjeseci “.

U članku 28. stavku 1. dodaje se nova točka d) koja glasi:
„ d) prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 12 mjeseci ukupno, za vrijeme proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće ili epidemije zarazne bolesti u Federaciji, kao i za vrijeme izvanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, za konkretno radno mjesto“.

Članak 3.

U svemu ostalom odredbe Pravilnika o radu ostaju nepromijenjene

Članak 4.

Izmjene i dopune Pravilnika se objavljuju na oglasnoj ploči Zavoda, a stupaju na snagu osmog dana od dana njihovog objavljivanja.

Predsjednik Upravnog odbora

Rašalić Harun

Utvrđuje se da su ove izmjene i dopune Pravilnika objavljene na oglasnoj ploči Zavoda, dana 07.09.2023.g. te da su stupile na snagu

Ravnatelj

Branko Stanić