

**BOSANSKO - PODRINJSKI KANTON GORAŽDE  
JU “Služba za zapošljavanje BPK Goražde”**

**PRAVILNIK O RADU  
JU „SLUŽBA ZA ZAPOŠLJAVANJE BPK GORAŽDE“**

*Goražde, septembar 2020.godine*

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16 i 89/18), na osnovu člana 8. stav 2. i 3. Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine FBiH“, br. 41/01, 22/05 i 09/08), na osnovu člana 30. Statuta JU “Služba za zapošljavanje Bosansko - podrinjskog kantona Goražde”, na osnovu Uredbe o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili opštine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kanton, grad ili opština, te u privrednim društvima u kojima kanton, grad ili opština učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Službene novine BPK Goražde”, broj: 08/19 i 04/20), te na osnovu prethodne saglasnosti Vlade Bosansko-podrinjskog kantona Goražde broj: 03-04-1731/20 od 25.09.2020. godine, a nakon obavljenih konsultacija sa sindikalnom podružnicom Službe dana 25.08.2020.godine, Upravni odbor Službe na 9. sjednici održanoj dana 29.09.2020. godine, d o n o s i :

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPŠTE ODREDBE**

#### **Član 1.**

Ovim pravilnikom utvrđuju se prava i obaveze JU “Služba za zapošljavanje Bosansko-podrinjskog kantona Goražde (u daljem tekstu: Služba) i radnika, te drugih lica koja rade za Službu ili se stručno obučavaju u Službi, i to:

- postupak prijema u radni odnos,
- zaključivanje ugovora o radu,
- obrazovanje, osposobljavanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija radnika,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i odsustva,
- zaštita radnika,
- plaće i naknade plaća,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obaveze iz radnog odnosa,
- organizacija i sistematizacija radnih mjesta sa opisom poslova,
- druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.

### **II. POSTUPAK PRIJEMA U RADNI ODNOS**

#### **Član 2.**

- (1) Prijem u radni odnos u Službi vrši se nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja.
- (2) Prije provođenja procedure obaveznog javnog oglašavanja iz stava (1) ovog člana, direktor Službe donosi odluku o potrebi prijema u radni odnos za određeno radno mjesto.
- (3) Temeljem odluke direktora iz stava (2) ovog člana, raspisuje se javni oglas koji se obavezno objavljuje najmanje u jednom dnevnom listu i putem web stranice Službe.
- (4) Postupak prijema u radni odnos na određeno vrijeme koji je uređen ovim pravilnikom, podrazumjeva provođenje procedure obaveznog javnog oglašavanja i u slučajevima prijema pripravnika.

### **Član 3.**

- (1) Iznimno od odredbi člana 2. ovog pravilnika, prijem u radni odnos bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja vrši se u slučaju:
  - a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, ukoliko radnik ispunjava navedene uslove, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
  - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme najduže do 120 dana, jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
  - c) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba
  - d) prava radnika sa promjenjenom radnom sposobnošću.
- (2) Prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do 120 dana, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ovog pravilnika, u slijedećim slučajevima:
  - a) prestanak radnog odnosa zbog smrti radnika;
  - b) prestanak radnog odnosa zbog otkaznog roka;
  - c) porodijsko odsustvo ili odsutnost radnika zbog bolovanja;
  - d) neophodno hitno radno angažovanje radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, spriječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i sl.

### **Član 4.**

- (1) Javni oglas iz člana 2. stav (3) ovog pravilnika sadrži slijedeće podatke:
  - a) naziv i sjedište Službe,
  - b) naziv radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos,
  - c) opšte i posebne uslove za prijem u radni odnos za radno mjesto iz stava (1) tačka b) ovog člana,
  - d) kratak opis poslova radnog mjesta iz stava (1) tačka b) ovog člana,
  - e) naznaku da li se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
  - f) naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada,
  - g) dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni oglas,
  - h) adresa na koju se dostavlja prijava i dokazi iz stava (1) tačka g) ovog člana,
  - i) rok za podnošenje prijave na javni oglas,
  - j) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti ljekarsko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uslovima radnog mjesta iz stava (1) tačka b) ovog člana,
  - k) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti uvjerenje o nevođenju krivičnog postupka ukoliko je isto uslov za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu iz stava (1) tačka b) ovog člana.
- (2) Rok za podnošenje prijave na javni oglas iz stava (1) ovog člana ne može biti kraći od osam (8) dana od dana njegove posljednje objave.

### **Član 5.**

- (1) Urednom prijavom na javni oglas smatra se prijava koja je potpisana od strane podnosioca.
- (2) Uz prijavu se, u originalu ili ovjerenim fotokopijama, prilažu dokazi naznačeni u javnom oglasu.
- (3) Potpunom prijavom smatra se prijava uz koju su priloženi svi dokazi o ispunjavanju opštih i posebnih uslova naznačeni 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.

#### **Član 6.**

- (1) Direktor imenuje komisiju za izbor kandidata za prijem u radni odnos (u daljem tekstu: komisija), najkasnije u roku od osam (8) dana od dana isteka roka za dostavljanje prijave na javni oglas.
- (2) Komisija se sastoji od tri (3) člana koje imenuje direktor iz reda zaposlenih.
- (3) Članovi komisije iz stava (2) ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji prijem u radni odnos je objavljen javni oglas.
- (4) Izuzetno, ukoliko direktor ne može ispuniti uslove iz stavova (2) i (3) ovog člana, za članove komisije mogu se imenovati druga lica odgovarajuće stručne spreme iz reda osnivača.
- (5) Administrativno-tehničke poslove za komisiju obavlja sekretar kojeg imenuje direktor.
- (6) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, direktor može imenovati jednu ili više komisija.
- (7) Članovi komisije u svom radu moraju biti neovisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada shodno zakonu i ovom pravilniku.
- (8) Komisija je obavezna najkasnije u roku od osam (8) dana od dana imenovanja, odnosno u roku od tri (3) dana od dana donošenja odluke o izuzeću člana komisije, održati prvu sjednicu na kojoj će izabrati predsjednika iz reda članova komisije.

#### **Član 7.**

- (1) Član komisije će od direktora zatražiti izuzeće od rada u komisiji ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena.
- (2) O zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana direktor donosi odluku najkasnije u roku od pet (5) dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke prigovor nije dopušten.

#### **Član 8.**

- (1) Komisija u pravilu otvara i razmatra pristigle prijave na prvoj sjednici iz člana 8. stav (7) ovog pravilnika.
- (2) Neuredne, nepotpune i nepravovremene prijave, Komisija će odbaciti zaključkom.

#### **Član 9.**

- (1) Pravo sudjelovanja u procesu izbora imaju svi kandidati čije su prijave uredne, potpune i pravovremene.
- (2) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne spreme koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi procedura prijema.
- (3) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stava (1) ovog člana.
- (4) Za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje obrazovanje proces izbora zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stava (1) ovog člana.

Služba može pravilnikom o radu ili drugim internim aktom predvidjeti da se za određena radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje obrazovanje, pored razmatranja dokumentacije i usmenog ispita, provede pismeni i/ili praktični ispit, ukoliko priroda radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema, zahtjeva i dodatnu provjeru znanja svakog od kandidata.

- (5) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom pismenom i/ili usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stava (1) ovog člana.

Služba može pravilnikom o radu ili drugim internim aktom predvidjeti da se za određena radna mjesta za koja je kao uslov propisano više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, pored razmatranja dokumentacije, te pismenog i/ili usmenog ispita, provede i praktični ispit, ukoliko priroda radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema, zahtijeva i dodatnu provjeru znanja svakog od kandidata.

- (6) Služba će o vremenu i mjestu održavanja procesa izbora obavijestiti kandidate u pisanom obliku, putem obavijesti koja će biti dostavljena na adresu kandidata, kao i na e-mail adresu ukoliko je ista navedena u prijavi, i to najmanje pet (5) dana prije održavanja ispita. O daljnjem procesu izbora kandidati se mogu obavijestiti i usmeno ili putem telefona.
- (7) Služba će pravilnikom o radu ili drugim internim aktom urediti način, postupak i druga pitanja u vezi sa provođenjem faza koje su obuhvaćene procesom izbora kandidata.

#### **Član 10.**

- (1) Nakon okončanja procesa izbora kandidata za prijem u radni odnos iz člana 9. ovog pravilnika, komisija utvrđuje listu uspješnih kandidata, u skladu sa ocjenama postignutim na usmenom, pismenom i praktičnom ispitu, u zavisnosti koji su ispiti bili obuhvaćeni procesom izbora.
- (2) Ukupan broj bodova se sastoji od zbira bodova sa usmenog, pismenog i praktičnog ispita, u zavisnosti koji su ispiti bili obuhvaćeni procesom izbora.
- (3) Komisija dostavlja direktoru izvještaj o provedenom postupku, koji potpisuju svi članovi komisije. Uz izvještaj se prilaže spisak uspješnih kandidata.
- (4) Direktor je dužan najkasnije u roku od osam (8) dana od dana dostavljanja izvještaja - spiska iz stava (3) ovog člana, donijeti odluku o prijemu u radni odnos prvog kandidata sa spiska, u zavisnosti da li je javni oglas bio objavljen za prijem jednog ili više kandidata.
- (5) Spisak uspješnih kandidata iz stava (3) ovog člana predstavlja i rezervni spisak, te će se u slučaju odustanka prvog kandidata iz stava (4) ovog člana, donijeti odluka o prijemu u radni odnos narednog kandidata sa spiska.
- (6) Služba je dužna najkasnije u roku od pet (5) dana od dana donošenja odluke iz stava (4) ovog člana, u pisanom obliku obavijestiti sve prijavljene kandidate, a koji nisu izabrani na radno mjesto za koje je provedena procedura prijema u radni odnos. Obavijest sadrži pouku o pravnom lijeku iz člana 12. ovog pravilnika.
- (7) Direktor će sa kandidatom sa spiska iz stava (4) ovog člana, zaključiti ugovor o radu najkasnije u roku od osam (8) dana od dana konačnosti odluke iz stava (4) ovog člana.
- (8) Odluka iz stava (4) ovog člana postaje konačna istekom roka iz člana 12. stav (1) ovog pravilnika, ili donošenjem odluke iz člana 12. stav (3) ovog pravilnika.

#### **Član 11.**

- (1) Po prijemu obavijesti iz člana 10. stav (6) ove uredbe, kandidat koji nije izabran može podnijeti zahtjev za uvid u dokumentaciju u vezi sa provedenom procedurom prijema u radni odnos.
- (2) Služba će najkasnije u roku od tri (3) dana o dana prijema zahtijeva iz stava (1) ovog člana, omogućiti kandidatu uvid u dokumentaciju u vezi sa provedenom procedurom prijema u radni odnos, osim dokumentacije koja se odnosi na lične podatke drugih kandidata.
- (3) Kandidat kojem u roku iz stava (2) ovog člana ne bude omogućen uvid u dokumentaciju, može zatražiti da nadležni organ izvrši inspekcijski nadzor.

#### **Član 12.**

- (1) Kandidat koji je nezadovoljan odlukom iz člana 10. stav (4) ovog pravilnika, može u roku od osam (8) dana od dana prijema obavijesti, izjaviti prigovor Službi.
- (2) O prigovoru iz stava (1) ovog člana odlučuje direktor, odnosno organ koji je prema opštim ili drugim internim aktima nadležan da odlučuje o prigovorima radnika i drugih osoba na odluke kojima je drugi organ u Službi odlučivao o pitanjima iz radnog odnosa.

- (3) Organ iz stava (2) ovog člana dužan je riješiti po prigovoru najkasnije u roku od petnaest (15) dana.
- (4) Odluka donesena po prigovoru je konačna i protiv iste se može podnijeti tužba nadležnom sudu u roku od trideset (30) dana.

#### **Član 13.**

- (1) Nakon oglašavanja, javni oglas se ne može poništiti.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, javni oglas se može poništiti u slijedećim slučajevima:
  - a) ako dođe do promjene odgovorne osobe u Službi;
  - b) u slučaju statusne promjene Službe (spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom Službe i dr.);
  - c) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas.

U slučajevima a), b) i c) ovog člana, javni oglas se ne može poništiti poslije isteka roka za podnošenje prijave na javni oglas.

#### **Član 14.**

Na pitanja u vezi sa postupkom prijema u radni odnos koja nisu uređena ovim pravilnikom, primjenjuje se Uredba o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili opštine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kanton, grad ili opština, te u privrednim društvima u kojima kanton, grad ili opština učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Službene novine BPK Goražde”, broj: 08/19 i 04/20).

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

#### **Član 15.**

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.
- (2) Služba prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti najkasnije dan prije otpočinjenja rada radnika, i o tome radniku, uz pisani dokaz o dostavljanju, dostavlja fotokopije prijave.
- (3) Služba je dužna omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, kao i da na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i Pravilnik o radu isticanjem istih na oglasnoj tabli Službe.

#### **Član 16.**

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje kao i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Službom te svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8. do 13. Zakona o radu.

#### **Član 17.**

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, kao što su podaci vezani za pol, polno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.

#### **Član 18.**

- (1) Ugovor o radu s odabranim licem može se zaključiti:

- a) na neodređeno vrijeme,
  - b) na određeno vrijeme,
  - c) sa punim ili nepunim radnim vremenom;
  - d) uz probni rad;
  - e) van prostorija Službe;
  - f) sa pripravnikom.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Bez zasnivanja radnog odnosa, Služba može sa određenim licima zaključiti:
- a) ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom i
  - b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl. 166. i 67. Zakona o radu i ovim pravilnikom.

### **Član 19.**

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži slijedeće:
- a) naziv i sjedište Službe,
  - b) ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika,
  - c) trajanje ugovora o radu,
  - d) datum početka rada,
  - e) mjesto rada,
  - f) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
  - g) dužina i raspored radnog vremena,
  - h) podatke o plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate,
  - i) podatke o trajanju godišnjeg odmora,
  - j) podatke o otkaznom roku,
  - k) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (2) Ugovor o radu pored podataka iz stava (1) ovog člana, može da sadrži i slijedeće:
- a) podatke o stručnoj spremi / zanimanju radnika,
  - b) podatke o ugovorenom probnom radu, trajanju probnog rada, načinu ocjenjivanja probnog rada i podatke o roku za otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavajućeg probnog rada,
  - c) izjava radnika da ne postoje okolnosti iz člana 56. stav (1) Zakona o radu odnosno da je radnik dužan obavijestiti Službu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu,
  - d) podatke o slučajevima kad se radniku može odrediti da radi na dan svog sedmičnog odmora i roku u kojem mu se obezbjeđuje korištenje sedmičnog odmora,
  - e) podatke o uslovima i mjerama zaštite sigurnosti i zdravlja na radu,
  - f) zabrana takmičenja sa poslodavcem u toku radnog odnosa i čuvanje poslovne tajne,
  - g) odgovornost za štetu i naknada štete,
  - h) lakše i teže prestupi ili povrede radnih obaveza i postupak u slučaju počinjenja,
  - i) razloge za otkaz ugovora zaključenog radi stručnog osposobljavanja i obavljanja privremenih i povremenih poslova i postupak koji se provodi,
  - j) druga pitanja.

### **Član 20.**

- (1) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (2) Ugovor o radu sa direktorom zaključuje se u pismenoj formi.
- (3) Ugovor o radu sa direktorom u ime Službe zaključuje i potpisuje predsjednik Upravnog odbora Službe u skladu sa Statutom Službe i ovim pravilnikom.
- (4) Ugovor o radu sa direktorom zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad do isteka roka na koji je direktor imenovan, odnosno do razrješenja.
- (5) Ugovor o radu sa direktorom sadrži sve elemente iz člana 19. ovog pravilnika.

### **Član 21.**

- (1) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se u pismenoj formi.
- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 19. ovog pravilnika.
- (3) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (4) Pripravniku se za vrijeme pripravničkog rada osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (5) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa pripravnikom srednje školske spreme na šest (6) mjeseci, sa pripravnikom više školske spreme na devet (9) mjeseci i sa pripravnikom visoke školske spreme na dvanaest (12) mjeseci.

### **Član 22.**

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pismenoj formi.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa licem srednje školske spreme šest (6) mjeseci, sa licem više školske spreme devet (9) mjeseci i sa licem visoke školske spreme dvanaest (12) mjeseci.
- (3) Licu se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (4) Ugovor sadrži podatke iz člana 19. ovog pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.
- (5) Služba osigurava lice na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

### **Član 23.**

- (1) Ugovor o privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja neodložnih poslova koji su neophodni za nesmetan i normalan rad Službe.
- (2) Ugovor se zaključuje u pismenoj formi i sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.



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

#### **Član 24.**

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

#### **Član 25.**

- (1) Direktor priprema i donosi plan obrazovanja radnika na godišnjem nivou / višegodišnjem nivou i o tome upoznaje radnike.
- (2) Poseban plan dokvalifikacije i prekvalifikacije izrađuje se u slučajevima iz člana 57. stav (4), člana 73, člana 96. stav (2) i člana 110. stav (2) Zakona o radu.

#### **Član 26.**

- (1) Služba može zaključiti i ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi, a najduže godinu dana.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom, višom ili visokom školom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema Zakonu, obavezno položiti stručni ispit, ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor se zaključuje u pismenoj formi.
- (4) Kopiju ugovora Služba dostavlja nadležnom birou za zapošljavanje u roku od pet (5) dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
- (5) Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, te ostala prava u skladu sa Zakonom.

#### **Član 27.**

- (1) Služba može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom.
- (2) Lice koje nakon završene škole za sticanje obrazovanja za određenu vrstu zanimanja, radi sticanja radnog iskustva ili polaganja stručnog ispita, može biti primljeno u Službu radi stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa sa zaključuje se u pismenoj formi.
- (4) Kopiju ugovora Služba dostavlja nadležnom birou za zapošljavanje u roku od pet (5) dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
- (5) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja prema Zakonu, za određeno zanimanje a najduže jednu godinu.
- (6) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uslov za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.
- (7) Osoba koja je na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, te druga prava u skladu sa Zakonom.

### **IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

#### **Član 28.**

- (1) Služba sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, a za maloljetnog radnika 35 sati sedmično.
- (3) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude određeno ugovorom o radu.

#### **Član 29.**

- (1) Radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) radnih dana sedmično, a puno radno vrijeme iznosi osam (8) sati u toku radnog dana.
- (2) Raspored radnog vremena, uključujući i puno radno vrijeme maloljetnog radnika, utvrđuje direktor.
- (3) Raspored nepunog radnog vremena određuje se ugovorom o radu.

#### **Član 30.**

- (1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. Zakona o radu.
- (2) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri (3) godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest (6) godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pismenom izjavom pristane na takav rad.
- (3) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, direktor je dužan donijeti pismenu odluku koju dostavlja radniku, najmanje sedam (7) dana prije početka rada u preraspodjeljenom radnom vremenu.

#### **Član 31.**

- (1) U slučajevima iz člana 38. stav (1) Zakona o radu, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju vanrednog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, direktor može zahtijevati od radnika da rade duže od punog

radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam (8) sati sedmično, odnosno najduže tri (3) sedmice neprekidno, odnosno najduže deset (10) sedmica u toku kalendarske godine.

- (2) Direktor je dužan donijeti pismenu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku, sa tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.
- (3) Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri (3) godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest (6) godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

### **Član 32.**

- (1) Služba je obavezna voditi evidencije propisane članom 43. Zakona o radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.
- (3) Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama u oblasti rada, do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.

## **V. ODMORI I ODSUSTVA**

### **Član 33.**

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, Služba obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest (6) sati dnevno slijedeće odmore:

- |   |   |
|---|---|
| a) u toku radnog vremena  | 30 minuta;                                    |
| b) dnevni odmor između dva radna dana                             | najmanje 12 sati;                             |
| c) sedmični odmor   | 48 sati;                                      |
| d) godišnji odmor radnika poslije šest mjeseci neprekidnog rada   | 20 do 30 radnih dana;                         |
| e) godišnji odmor radniku koji nema šest mjeseci neprekidnog rada | 1 radni dan za svaki<br>navršeni mjesec rada; |
| f) godišnji odmor maloljetnika                                    | 24 do 30 radnih dana.                         |

### **Član 34.**

Služba je dužna radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

### **Član 35.**

- (1) Vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se odlukom direktora i ne mora biti u istom periodu za sve radnike.
- (2) Vrijeme odmora u toku rada ne računava se u radno vrijeme.

### **Član 36.**

- (1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile ili vanrednog povećanja obima posla ukoliko Služba ne može primijeniti druge mjere.

- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan slobodan dan u idućoj sedmici.

### Član 37.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od petnaest (15) dana stiče pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada, u minimalnom trajanju propisanom članom 47. Zakona o radu.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Ako radnik, koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tokom tekuće godine ne može steći pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, Služba je dužna da mu obezbijedi najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.
- (4) Godišnji odmor od dvadeset (20) radnih dana uvećava se prema slijedećim kriterijima:

**a) prema dužini radnog staža:**

- od 5 -10 godina.....2 dana
- od 10 - 15 godina.....3 dana
- od 15 - 20 godina.....4 dana
- od 20 - 25 godina.....5 dana
- od 25 - 30 godina.....6 dana
- od 30 - 35 godina.....7 dana
- preko 35 godina.....8 dana

**b) prema složenosti poslova:**

- poslovi VSS.....4 dana
- poslovi VŠS.....3 dana
- poslovi SSS, VK i KV..... 2 dana
- ostali poslovi.....1 dan

**c) prema socijalnim uslovima:**

- roditelju ili staratelju sa djetetom do sedam godina, za svako dijete.....1 dan
- samohranom roditelju ili staratelju, ili roditelju ili staratelju sa hendikepiranim djetetom za svako dijete.....2 dana
- invalidu.....2 dana

**d) učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu:**

- od 12 do 18 mjeseci..... 1 dan
- od 18 do 30 mjeseci.....2 dana
- više od 30 mjeseci.....3 dana
- ratnim vojnim invalidima i članovima porodica šehida/poginulih boraca.....3 dana

- (5) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Službu najmanje tri (3) dana prije njegovog korištenja.
- (6) Ako godišnji odmor prema kriterijima iz stava (1) ovog člana pređe trideset (30) dana, radnik ima pravo koristiti trideset (30) dana.

### Član 38.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Služba je dužna radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi

radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Službe.

- (2) Služba je dužna radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

#### **Član 39.**

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Godišnji odmor u dva dijela koristi se na način da se prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje dvanaest (12) radnih dana tokom tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Ako radnik ne iskoristi najmanje dvanaest (12) dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela godišnjeg odmora u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se može isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 38. ovog pravilnika.
- (5) Radnik koji odbije da koristi godišnji odmor i nastavi da radi fizički će biti udaljen iz prostora pravnog lica i onemogućit će mu se ulazak na posao, do isteka rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

#### **Član 40.**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora se izrađuje radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada.
- (3) Plan sadrži slijedeće podatke:
  - a) ime i prezime radnika,
  - b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu,
  - c) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše trideset (30) dana)
  - d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine.
- (5) Služba može planom korištenja godišnjih odmora predvidjeti da se jedan dio godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor koristi kolektivno, ukoliko priroda poslova Službe to zahtijeva.

#### **Član 41.**

- (1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Služba je dužna donijeti i dostaviti svakom radniku pismeno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu / periodima njegovog korištenja.
- (2) Rješenje iz stava (1) donosi se i dostavlja radniku najkasnije sedam (7) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

#### **Član 42.**

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam (7) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo i to:

u slučaju:

a) stupanja u brak

broj radnih dana:

4 radna dana

b) teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva	4 radna dana
c) rođenje djeteta	4 radna dana
d) smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva	4 radna dana
e) elementarne nepogode	3 dana
f) sklapanje braka djeteta	2 dana
g) i u drugim slučajevima po odluci direktora	1 dan

- (2) Članom uže porodice, u smislu ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i baba / nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo i na više od sedam (7) radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku tekuće godine već iskoristio sedam (7) radnih dana odsustva, u skladu sa stavom (1) ovog člana.

#### **Član 43.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od pet (5) radnih dana prije polaganja stručnog ispita koji predstavlja ili može predstavljati uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (2) Radnik, koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje utvrdi Služba.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (4) Služba može da odobri plaćeno odsustvo radniku za:
- pripremanje i polaganje ispita radnika koji se obrazuje ili usavršava o svom trošku, najviše pet (5) dana u toku godine,
  - za prisustvovanje sastancima i seminarima sindikata, najviše pet (5) dana u toku godine,
- (5) Uz plaćeno odsustvo iz stava (4) tačka b) ovog člana, radnik ima pravo na troškove službenog putovanja, ako se sastanak ili seminar održava u drugom mjestu.

#### **Član 44.**

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje krvi ima pravo na najmanje jedan (1) dan plaćenog odsustva.

#### **Član 45.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i to:
- odsustvo radnika koji je u pritvoru, za vrijeme kojeg se radnik ne odjavljuje kod poreske uprave i isplaćuje mu se 70 % od njegove plaće, a po izlasku iz pritvora ima pravo povratka na posao;
  - za vrijeme državnih praznika u koje se ne radi, onoliko dana koliko traju praznici;
  - za zadovoljavanje vjerskih ili tradicijskih potreba radnika, dva (2) dana;
  - selidbe, dva (2) dana;

#### **Član 46.**

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

#### **Član 47.**

- (1) Služba može radniku, na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo, do trideset (30) dana i preko trideset (30) dana.
- (2) Neplaćeno odsustvo do trideset (30) dana može se odobriti u slijedećim slučajevima:
  - a) pripremanje polaganja ispita, do deset (10) dana,
  - b) učešće u sportskim, kulturnim, vjerskim ili drugim manifestacijama, do sedam (7) dana,
  - c) izgradnju ili popravljavanje stambene jedinice, do sedam (7) dana,
  - d) njegu bolesnog člana uže porodice, do deset (10) dana,
  - e) sudjelovanje u kulturnim i sportskim susretima, do pet (5) dana,
- (3) Neplaćeno odsustvo preko trideset (30) dana može se odobriti u slijedećim slučajevima:
  - a) polaganje i pripremanje ispita na fakultetima i drugim školama, do devedeset (90) dana,
  - b) polaganje stručnih ispita (pravosudni i državni ispiti i sl.), do devedeset (90) dana,
  - c) njegu bolesnog člana uže porodice, do šezdeset (60) dana,
- (4) Za vrijeme neplaćenog odsustva miruju prava koja se stiču na radu i po osnovu rada.

#### **Član 48.**

Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo do dva (2) radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

#### **Član 49.**

- (1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.
- (2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).
- (3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje direktor.

### **VI. ZAŠTITA RADNIKA**

#### **Član 50.**

- (1) Odredbe Poglavlja VI - Zaštita radnika i čl. 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.
- (2) Služba je dužna ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na radu.

#### **Član 51.**

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Služba može uputiti radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u organizaciji i sistematizaciji poslova.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Služba može u izuzetnim slučajevima uputiti radnika na ljekarski pregled ako postoje opravdani razlozi za sumnju da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz st. (1) i (2) ovog člana snosi Služba, ako je ista uputila radnika na ljekarski pregled.
- (4) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava (1) ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

### **Član 52.**

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Služba ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme osim ako je počinio teži prestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. Zakona o radu.
- (4) O privremenoj spriječenosti za rad, radnik je dužan u roku od tri (3) dana obavijestiti Službu.

### **Član 53.**

- (1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest (6) mjeseci, vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Služba će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu FBiH.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Služba je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Služba preduzela sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 72. Zakona o radu FBiH.

### **Član 54.**

- (1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Služba će, u pismenoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Služba je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Služba preduzela sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 74. Zakona o radu FBiH.

## **VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **Član 55.**

- (1) Plaća radnika za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta i poslova, sastoji se od:
  - a) osnovne plaće,
  - b) uvećane plaće iz člana 56. ovog pravilnika.
- (2) Služba je dužna radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. Zakona o radu.

### **Član 56.**

- (1) Radnik ima pravo na uvećanu plaću za:
  - a) prekovremeni rad u iznosu od najmanje 25% neto satnice;
  - b) noćni rad u iznosu od najmanje 25% neto satnice;



- c) rad na dan sedmičnog odmora u iznosu od najmanje 15% neto satnice;
  - d) rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici u iznosu od najmanje 40% neto satnice.
- (2) Satnica iz stava (1) ovog člana je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili je određena drugim aktom Službe i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.
  - (3) Dodaci se međusobno ne isključuju.

#### **Član 57.**

- (1) Najniža neto plaća u Službi ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za puno radno vrijeme.
- (2) Preračunavanje neto plaće u bruto plaću vrši se u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak FBiH.

#### **Član 58.**

- (1) Osnovna plaća je novčani iznos koji je Služba dužna isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uslovima rada za odgovarajući posao.
- (2) Osnovna plaća se utvrđuje po grupama složenosti kao proizvod najniže neto plaće i koeficijenta složenosti.

#### **Član 59.**

- (1) Radna mjesta po stepenu stručne spreme i koeficijentima složenosti su definisana Organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta.
- (2) Organizacija i sistematizacija radnih mjesta sa opisom poslova i organizacionom šemom Službe nalazi se u Aneksu - prilogu ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

#### **Član 60.**

- (1) Osnovna plaća uvećava se za 0,6% za svaku godinu radnog staža, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.
- (2) Pravo na uvećanje iz prethodnog stava stiče se počevši od prvog dana narednog mjeseca, računajući od mjeseca u kome je radnik navršio punu godinu radnog staža.

#### **Član 61.**

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, najkasnije do 10. u tekućem mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Prilikom isplate plaće Služba je dužna radniku uručiti pismeni obračun plaće.
- (3) Ako Služba ne isplati plaću u roku iz stava (1) ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti pismeni obračun plaće koju je Služba bila dužna isplatiti, a koji je izvršna isprava.
- (4) Tajnost pojedinačnih isplata, Služba obezbjeđuje uručivanjem obračuna plaće u zatvorenoj koverti ili na drugi sličan način, a lica koja rade na pojedinačnom obračunu plaća obavezuju se na čuvanje tajnosti.

#### **Član 62.**

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret Službe kao da je radio.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

### **Član 63.**

- (1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret Službe u iznosu od 100% osnovice za naknadu, sa tim da ne može biti niža od iznosa minimalne plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada, u skladu sa zakonom kojim je uređeno zdravstveno osiguranje.
- (2) Naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad preko 42 dana osigurava kantonalni zavod zdravstvenog osiguranja.
- (3) Pravo na naknadu pune plaće po osnovu solidarnosti, imaju invalidi koji zbog invalidnosti ostvaruju manju plaću, a čekaju prekvalifikaciju, nalaze se na prekvalifikaciji ili rade skraćeno radno vrijeme.

### **Član 64.**

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica / radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Pored prava iz stava (1) ovog člana, radnici / radniku se isplaćuje razlika do pune plaće na teret Službe.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. Zakona o radu, radnica / radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (4) Pored prava iz stava (3) ovog člana, radnici / radniku se može isplatiti razlika do pune plaće na teret Službe.

### **Član 65.**

- (1) Ako Služba nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (1) člana 61. Zakona o radu, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće na teret Službe kao da je radila, uz izuzetke iz člana 64. stav (1) ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava (1) ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

### **Član 66.**

Za vrijeme plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće kao da je radio, uz izuzetke iz člana 64. stav (1) ovog pravilnika.

### **Član 67.**

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u članu 55. stav (3) Zakona o radu, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove, uz izuzetke iz člana 64. stav (1) ovog pravilnika.

### **Član 68.**

Radniku pripada pravo na povećanje plaće i druge naknade, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom i to:

- a) naknada plaće za slučaj smrti radnika i članova uže porodice;
- b) naknada plaće za vrijeme teške bolesti invalidnosti radnika te jednokratna pomoć;
- c) naknada za ishranu (topli obrok)
- d) naknade za prevoz sa posla i na posao;
- e) naknada regresa za godišnji odmor;
- f) otpremnina;
- g) naknada za službeno putovanje;
- h) jubilarne nagrade,
- i) naknade po osnovu vjerskih, nacionalnih i državnih praznika i sl.

### **Član 69.**

U slučaju smrti radnika ili članova njegove uže porodice, kao i smrti penzionisanog radnika, Služba će isplatiti naknadu članovima uže porodice odnosno radniku, u visini četiri (4) prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji za prethodna četiri (4) mjeseca prije donošenja rješenja o isplati naknade.

### **Član 70.**

- (1) U slučaju teške bolesti radnika ili članova njegove uže porodice, radniku pripada naknada za troškove liječenja u visini stvarnih troškova prema dokumentaciji izdate od strane ovlaštene osobe odnosno zdravstvene ustanove.
- (2) Služba će isplatiti radniku i novčanu pomoć u slučaju:
  - teške invalidnosti radnika,
  - teške bolesti radnika ili članova njegove uže porodice i
  - hirurških intervencija na radniku izvršenih iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara.
- (3) Novčana pomoć iz stava (2) ovog člana, isplatiće se jednokratno u visini tri prosječne plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca ili u visini tri prosječne neto plaće u Federaciji prema posljednjem statističkom podatku, ako je to povoljnije za radnika.
- (4) Članom uže porodice, u smislu ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca i roditelji.

### **Član 71.**

- (1) Služba je obavezna radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko Služba ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1,0% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

### **Član 72.**

- (1) Služba će osigurati radniku naknadu prevoza na posao i sa posla, pod uslovom da stanuje na udaljenosti većoj od tri (3) kilometra od svog radnog mjesta.
- (2) Pravo na naknadu iz prethodnog stava, radnik ostvaruje samo za dane koje je radio, u visini koštanja cijene karte gradskog ili prigradskog saobraćaja,
- (3) U slučaju da je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila, naknada se isplaćuje u iznosu od 15% od cijene 1l benzina po pređenom kilometru na odobroj relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada, a najviše do iznosa cijene jedne i po mjesečne karte u javnom saobraćaju na odobroj relaciji.
- (4) Ukoliko ne postoji relacija javnog saobraćaja iz stava (3) ovog člana, naknada se isplaćuje u iznosu od 15% od cijene 1l benzina po pređenom kilometru od mjesta stanovanja do mjesta rada.

### **Član 73.**

Služba će radniku isplatiti regres za godišnji odmor u iznosu od 70 % prosječne plaće koju je radnik ostvario u zadnja tri mjeseca rada ili u iznosu prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

### **Član 74.**

Prilikom odlaska u penziju radniku će se isplatiti otpremnina u visini od šest (6) neto plaća koje je radnik ostvario u zadnjih šest (6) mjeseca rada ili šest (6) prosječnih neto plaća isplaćenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

### **Član 75.**

- (1) U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu pod uslovima i na način propisan članom 111. Zakona o radu.
- (2) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (1) ovog člana, Služba i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade, o čemu se sačinjava poseban pismeni ugovor.

#### **Član 76.**

- (1) Za službeni put u zemlji i inostranstvu radniku pripada naknada dnevnice.
- (2) Dnevnice iz stava (1) ovog člana se isplaćuju na način i u visini propisanoj uredbom o naknadama za putne troškove organa FBiH.

#### **Član 77.**

Služba će radniku za dugogodišnji neprekidni rad u Službi isplatiti jubilarnu nagradu u novčanom iznosu i to:

- za navršenih 5 godina staža .....0,5 prosječne mjesečne neto plaće
- za navršenih 10 godina staža .....1 prosječna mjesečna neto plaća
- za navršenih 15 godina staža .....1,25 prosječne mjesečne neto plaće
- za navršenih 20 godina staža .....1,50 prosječne mjesečne neto plaće
- za navršenih 25 godina staža .....1,75 prosječne mjesečne neto plaće
- za navršenih 30 godina staža .....2 prosječne mjesečne neto plaće
- za navršenih 35 godina staža ..... 2,50 prosječne mjesečne neto plaće

#### **Član 78.**

- (1) Služba može nagraditi i stimulisati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija, inovacija u procesu rada, učešća u radnim tijelima, komisijama, odborima i sl., kao i u slučaju da je radnik zbog neophodnih potreba obavljao poslove drugog radnog mjesta, u iznosu koji nije veći od 20% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Iznos naknade odredit će direktor Službe posebnim rješenjem.
- (3) Isplate naknada po osnovama iz stava (1) ovog člana, međusobno se ne isključuju.

### **VIII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 79.**

Odredbe čl. 89. do 93. Zakona o radu, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

#### **Član 80.**

Visinu štete utvrđuje komisija sastavljena od stručnih lica koju imenuje direktor, a može i vještačenjem, putem stalnog sudskog vještaka kojeg angažuje Služba.

#### **Član 81.**

- (1) Ako se visina naknade štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, direktor imenuje komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.
- (2) Paušalni iznos štete komisija određuje na način utvrđen zakonskim i podzakonskim propisima te kolektivnim ugovorom.

#### **Član 82.**

Komisija iz člana 81. ovog pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete, pod uslovima i na način zakonskim i podzakonskim propisima, te kolektivnim ugovorom.

#### **Član 83.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Služba će radniku nadoknaditi štetu po opštim propisima obligacionog prava, ako spor oko naknade ne riješe prethodno dogovorom ili arbitražom.

## IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Član 84.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
  - a) smrću radnika;
  - b) sporazumom Službe i radnika;
  - c) kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja;
  - d) kada se na temelju evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina;
  - e) danom dostave pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
  - f) otkazom ugovora o radu;
  - g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
  - h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri (3) mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
  - i) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri (3) mjeseca – početkom primjene te mjere;
  - j) pravosnažnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- (2) Na prestanak ugovora o radu primjenjivaće se odredbe propisane u čl. 94. do 110. Zakona o radu.

### Član 85.

- (1) Radnik je odgovoran za lakše i teže prestupe ili povrede radnih obaveza.
- (2) Odredbe stava (1) ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih Služba može tim licima, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.
- (3) Za povrede radnih obaveza može se izreći disciplinska mjera na način i po postupku utvrđenim ovim pravilnikom.
- (4) Za jednu povredu radne obaveze može biti izrečena samo jedna mjera propisana za tu vrstu povrede.
- (5) Disciplinske mjere za povrede radne obaveze unose se u ličnu evidenciju radnika (personalni dosije).

### Član 86.

Lakši prestupi i lakše povrede radnih obaveza su:

- nedozvoljeno napuštanje posla u toku ili prije isteka radnog vremena, te neopravdan dolazak na posao sa zakašnjenjem od dva puta mjesečno,
- neuredno držanje dokumenata, materijala ili sredstava za rad,
- nekorektan i nekolegijalan odnos prema ostalim saradnicima ili strankama,
- ometanje drugih saradnika i kolega u radu,
- spavanje na poslu,
- unošenje i konzumiranje alkohola i opojnih droga
- neobavješćavanje nadređenog službenika o spriječenosti dolaska na rad u roku od tri (3) dana bez opravdanih razloga.

### Član 87.

- (1) Za lake povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera pismenog upozorenja radnika.
- (2) Vođenje postupka zbog lake povrede radne obaveze zastarjeva u roku od tri (3) mjeseca od dana saznanja za izvršenu povredu i počinioca, a najduže u roku od šest (6) mjeseci od dana izvršenja povrede.

- (3) Izvršenje kazne za laku povredu radne obaveze zastarjeva u roku od tri (3) mjeseca, računajući od dana pravosnažnosti rješenja kojim je disciplinska mjera izrečena.

### **Član 88.**

Teži prestupi i teže povrede radnih obaveza su:

- učestalo ponavljanje lakših povreda radne obaveze,
- neispunjenje obaveza iz ugovora o radu i drugih preuzetih obaveza,
- zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlaštenja,
- učinjena radnja ili propuštanje činjenja određene radnje kojom se počini krivično djelo,
- neopravdan izostanak s posla duže od četiri uzastopna radna dana,
- zloupotreba bolovanja,
- zloupotreba pečata i štambilja,
- falsifikovanje isprava odnosno dokumenata na radu ili u vezi sa radom,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili opštim aktom,
- pribavljanje materijalne koristi primanjem poklona, novca ili drugih pogodnosti u vezi sa radom,
- povreda propisa: iz oblasti zaštite na radu, iz oblasti zaštite od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, iz oblasti narodne odbrane,
- izazivanje tuče ili nerada na radu,
- bezraložno odbijanje izvršenja poslova i radnih zadataka dobijenih od nadležnih rukovodilaca,
- sklapanje poslova u svoje ime i za svoj račun ili u ime i za račun trećih osoba, a iz djelatnosti Službe;
- onemogućavanje ostvarenja kontrole od strane nadležnih organa,
- davanje netačnih podataka ili stručnih mišljenja koji su uzrokovali negativne posljedice za Službu.
- nepostupanje u skladu sa zakonom, po rješenju drugostepenog organa, odnosno po presudi suda donesenoj u upravnom sporu,
- onemogućavanje građana ili pravnih lica u ostvarivanju prava na podnošenje zahtjeva, žalbi, prigovora, drugih podnesaka i predstavki ili drugih zakonom utvrđenih prava, odnosno ne rješavanje tih podnesaka u zakonskim rokovima,
- nepoduzimanje službenih radnji iz datih ovlaštenja,
- ako zbog nesavjesnog ili nemarnog rada propusti da evidentira potrebne podatke, ili ako evidentira netačne podatke,
- ako iz službenih evidencija ili druge dokumentacije izda javnu ispravu ili na drugi način da netačne podatke,
- ako nadležnim organima, preduzećima i drugim pravnim licima ne dostavi blagovremeno podatke, koje je na osnovu zakona ili drugog propisa dužan dostaviti.

### **Član 89.**

- (1) Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio lakši odnosno teži prestup ili lakšu odnosno težu povredu radne obaveze, direktor će pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Direktor poziva radnika pismenim putem akta koji mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi i sl.).

- (3) Akt iz stava (2) ovog člana sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od sedam (7) dana od dana dostavljanja.
- (4) Ako radnik u roku iz stava (3) ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, direktor formira posebnu komisiju da provede postupak utvrđivanja počinjenja povrede koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.
- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od dvadeset (20) dana od dana formiranja komisije iz stava (4) ovog člana.
- (6) Na osnovu prijedloga komisije, direktor odlučuje o vrsti disciplinske mjere protiv radnika.
- (7) Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv direktora iz stava (2) ovog člana, direktor može izreći disciplinsku mjeru slijedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava (3) ovog člana.

#### **Član 90.**

- (1) Za teške povrede radne obaveze mogu se izreći slijedeće disciplinske mjere:
  - a) premještanje radnika na drugo radno mjesto,
  - b) udaljenje iz Službe i
  - c) otpust iz Službe.
- (2) Premještanje radnika na drugo radno mjesto izriče se na vrijeme do tri (3) mjeseca.
- (3) Vođenje postupka zbog teške povrede radne obaveze zastarjeva u roku od šest (6) mjeseci od dana saznanja za izvršenu povredu i počinioaca, a najduže u roku od godine dana od dana izvršene povrede.
- (4) Izvršenje kazne za tešku povredu radne obaveze zastarjeva u roku od šest (6) mjeseci, računajući od dana pravosnažnosti rješenja kojim je disciplinska mjera izrečena.

#### **Član 91.**

- (1) Otkaz se daje u pismenoj formi i mora biti obrazložen, te se dostavlja se radniku, odnosno Službi.
- (2) Otkazni rok je petnaest (15) dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a trideset (30) dana u slučaju da Služba otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Službi.
- (3) Služba može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od Službe da nastavi radni odnos.

#### **Član 92.**

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, spriječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu, koje se odnose na privremeno raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto.
- (2) Služba može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do šezdeset (60) dana u toku jedne kalendarske godine.
- (3) O raspoređivanju radnika na drugo radno mjesto iz stava 1. ovog člana, direktor je dužan donijeti pisanu odluku u formi rješenja koju dostavlja radniku.
- (4) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

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

### **Član 93.**

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje direktor, u skladu sa čl. 112. do 116. Zakona o radu.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika, direktor donosi u formi rješenja.
- (3) Služba je dužna u roku od trideset (30) dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava:
  - postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
  - udovoljiti zahtjevu radnika ili
  - odbiti zahtjev radnika.
- (4) U slučaju da Služba odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u roku od devedeset (90) dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

### **Član 94.**

Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje u Službi, u roku od trideset (30) dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

### **Član 95.**

- (1) Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. Zakona o radu.
- (2) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, primjenjuju se odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.
- (3) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem direktora, u drugom stepenu odlučuje Upravni odbor Službe u roku od petnaest (15) dana od dana zaprimanja prigovora odnosno žalbe.

## **XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 96.**

- (1) Direktor je dužan, u roku od tri (3) mjeseca od donošenja ovog pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko dosadašnji ugovori o radu nisu u skladu s ovim pravilnikom, primjenom člana 107. Zakona o radu.
- (2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, radnik se mora izjasniti u roku od osam (8) dana.
- (3) Ugovor iz stava (1) ovog člana ne može biti nepovoljniji u pogledu uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i Službe do dana zaključivanja ugovora iz stava (1) ovog člana.
- (4) Ako radnik ne prihvati ponudu Službe da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom (1) ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku trideset (30) dana od dana dostavljanja ugovora o radu na zaključivanje.
- (5) Ako radnik prihvati ponudu Službe, a smatra da ugovor koji mu je ponuđen nije u skladu sa stavom (3) ovog člana, može pred nadležnim sudom osporiti valjanost ponuđenog ugovora u roku trideset (30) dana od dana prihvatanja ponude.

### **Član 97.**

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta Službe za zapošljavanje BPK Goražde broj: 01/12-04-55-1/20 od 19.03.2020. godine.



### Član 98.

Ovaj pravilnik se usklađuje sa Opštim kolektivnim ugovorom ili drugim odgovarajućim granskim kolektivnim ugovorom, u roku od tri (3) mjeseca od njihovog donošenja.

### Član 99.

Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se po postupku i na način kako je to propisano za donošenje Pravilnika o radu.

### Član 100.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od dana od objavljivanja na oglasnoj tabli Službe.

Broj: 01/12-04-55-1/20

Goražde, 19.03.2020. godine



**PREDSJEDNIK  
UPRAVNOG ODBORA**

**Nedim Čolo**