



PRAVILNIK O RADU
KANTONALNOG STAMBENOG FONDA SARAJEVO

Sarajevo, april 2019. godine



Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), Uredbe o prijemu u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada, ili općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kanton, grad ili općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj 9/19) i člana 14., a u vezi sa članom 16. Statuta Kantonalnog stambenog fonda Sarajevo, broj: 02-169-2/2006 od 16.02.2006. godine broj: 01-1344-6/2012 od 27.07.2012. godine, direktor Kantonalnog stambenog fonda Sarajevo **d o n o s i**:

PRAVILNIK O RADU KANTONALNOG STAMBENOG FONDA SARAJEVO

I - OPĆE ODREDBE

Član 1. (Predmet regulisanja)

- (1) Ovim pravilnikom uređuju se pitanja prava i obaveza Kantonalnog stambenog fonda Sarajevo (u daljem tekstu: Fond) i radnika i drugih lica koja rade za ili se stručno obučavaju u Fondu, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu (u daljem tekstu: ZOR), kolektivnim ugovorom i drugim propisima kojima se reguliše njihov radno-pravni i drugi status.
- (2) Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom, primjenjuju se neposredno odredbe ZOR-a i drugih propisa.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ZOR-om, kolektivnim ugovorom ili ovim pravilnikom, primjenjuje se pravo koje je za radnika najpovoljnije, osim ako to ZOR-om nije izričito zabranjeno.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 2. (Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provedene procedure prijema propisane ovim pravilnikom.
- (2) Prava i obaveze iz radnog odnosa teku od dana stupanja radnika na rad na osnovu zaključenog ugovora iz stava (1) ovog člana.

Član 3. (Obaveze radnika i Fonda i zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu)

- (1) Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese i poslovnu tajnu Fonda i pridržavati se strukovnih i disciplinskih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Fond je obavezan radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim pravilnikom i ZOR-om.
- (2) Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Fondom, nasilje na radu, kao i svako uznemiravanje radnika propisano u čl: 8. - 13. ZOR-a.

Član 4.
(Dostupnost radnih mjesta)

Radni odnos u Fondu može zasnovati svako lice slobodno, ravnopravno i uz jednake uslove, uključujući i lica u dobi od 15 do 18 godina (maloljetni radnik), uz ispunjavanje općih uslova za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uslova za rad na određenim poslovima propisanim zakonom i ovim pravilnikom

Član 5.
(Razmatranje mogućnosti drugačijeg rasporeda radnika)

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, direktor Fonda (u daljem tekstu: Direktor) utvrđuje može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika uposlenih u Fondu.

Član 6.
(Način zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Radni odnos s novim radnikom zasniva se na određeno i neodređeno vrijeme nakon provedene procedure javnog oglasa za prijem u radni odnos, o čemu odlučuje Direktor.
- (2) U roku od pet (5) dana prije raspisivanja javnog oglasa, Direktor Fonda dužan je obratiti se Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo, sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem javnog oglasa.
- (3) Uz zahtjev za imenovanje supervizora, Direktor Fonda je dužan priložiti opis poslova, te potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi javni oglas.
- (4) Javni oglas se objavljuje u najmanje jednom dnevnom listu koji se distribuira na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, na internet stranici J.U. „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo i na web stranici Fonda.
- (5) Na internet stranicama i u dnevnim novinama objavljuje se puni tekst javnog oglasa.
- (6) Javni oglas sadrži, najmanje slijedeće:
 - naziv, sjedište i internet adresu Fonda,
 - radno mjesto i broj izvršilaca za koje se raspisuje javni oglas,
 - opis poslova,
 - opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa,
 - da li se raspisuje za zaključivanje ugovora o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme i na koji period,
 - iznos osnovne plaće;
 - da li se raspisuje za puno ili nepuno radno vrijeme i na koliko radnih sati,
 - da li je obavezan i u kojem trajanju probni rad,
 - organizaciona jedinica i mjesto rada,
 - da li je javni oglas namijenjen samo za invalide rada,
 - rok za podnošenje prijave, koji ne može biti kraći od 8 niti duži od 15 dana od dana objavljivanja u dnevnim novinama,
 - telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja,
 - dokumenti koji se podnose radi dokazivanja ispunjavanja uslova Javnog oglasa i da li se podnose u originalu ili ovjerenoj kopiji,
 - naznaku da se prijava na javni oglas se podnosi putem Fonda, u zatvorenoj koverti sa naznakom "NE OTVARAJ - PRIJAVA NA JAVNI OGLAS",
 - rok u kojem će kandidati biti izvješteni o rezultatima oglasa i
 - upozorenje da neblagovremene i nepotpune prijave neće biti razmatrane,
 - obavještenje da će se vršiti provjera znanja (pismeni i usmeni ispit, a za određena radna mjesta i praktični ispit) iz oblasti rada i kada će biti obavješteni o datumu održavanja,

- Obavještenje da će kandidati koji ne budu izabrani dobiti obavještenje o izabranom licu i pravo da podnesu svoj prigovor drugostepenom organu, u roku od osam (8) dana od dana prijema obavještenja,
- druga pitanja značajna za konkretno radno mjesto i druga obavještenja, ako su potrebna.

Član 7. (Izuzeci)

- (1) Izuzetno od odredbi člana 6. ovog pravilnika, prijem u radni odnos vrši se bez provedene procedure javnog oglašavanja u slučaju:
 - otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu (rapoređivanje iz člana 5. Pravilnika),
 - prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi i zavoda za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine Kantona Sarajevo”, br: 4/04;29/09, i 18/13),
 - prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću
- (2) Prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme za poslove koji ne trpe odlaganje, a najduže do tri (3) mjeseca u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u sljedećim slučajevima:
 - prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika,
 - prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka,
 - porodijskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja,
 - neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, spriječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode, epidemije, trovanja i sl.

Član 8. (Lica ovlaštena za provođenje procedure prijema/komisija)

- 1) Za provođenje procedure izbora kandidata na upražnjena radna mjesta, direktor Fonda imenuje Komisiju za provođenje javnog oglasa (u daljem tekstu: Komisija)
- (2) Komisija sastoji se od tri člana (predsjednika i dva člana), koji imaju najmanje istu stručnu spremu kao i lice za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas.
- (3) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta različite stručne spreme, direktor Fonda imenuje više komisija, na način propisan u stavu (2) ovog člana.
- (4) Komisija se imenuje iz reda radnika Fonda.
- (5) Administrativno-tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar koga imenuje Fond.
- (6) Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti ga direktoru Fonda odmah, a najkasnije u roku od tri (3) dana od dana donošenja, a Fond je dužan poslovnik objaviti na svojoj web stranici i zadržati ga do okončanja konkursne procedure i potpisivanja ugovora o radu sa izabranim kandidatom.
- (7) Poslovnikom iz stava (6) ovog člana definiraju se oblasti iz kojih će se izvršiti provjera znanja, način provođenja praktičnog ispita, ukoliko je isti predviđen, te vrednovanje pismenog ispita od najmanje 60% od ukupnog broja bodova.
- (8) Komisija utvrđuje ispitna pitanja i kriterije za pismeni ispit, na osnovu kojih će izvršiti bodovanje kandidata.

Član 9.
(Postupanje Komisije po pristiglim prijavama)

- (1) Po isteku roka za podnošenje prijava na javni oglas, Komisija pregleda sve pristigle prijave i dostavljene dokaze, utvrđuje njihovu ispravnost i sastavlja spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak.
- (2) Spisak kandidata iz stava (1) ovog člana potpisuju svi članovi Komisije.
- (3) Komisija pisanim putem obavještava kandidate čija dokumentacija nije ispravna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak, sa navođenjem razloga zašto pristigla prijava nije ispravna, uz mogućnost uvida u dostavljenu dokumentaciju, u roku od tri (3) dana od dana prijema obavijesti.

Član 10.
(Provođenje ispita)

- (1) 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.
- (2) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom pismenom i usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (3) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na ispitu sačinjava Listu uspješnih kandidata.
- (4) Komisija je dužna Listu uspješnih kandidata sa bodovima dostaviti Direktor u roku od tri (3) radna dana nakon obavljenog intervjua.

Član 11.
(Supervizor)

Komisija je dužna omogućiti supervizoru obavljanje nadležnosti utvrđenih članom 13. Uredbe o prijemu u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada, ili općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kanton, grad ili općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala, i postupiti prema mjerama koje naloži supervizor.

Član 12.
(Izvještaj i prijedlog komisije)

- (1) Komisija o svom radu vodi zapisnik u koji se unose podaci o kandidatima i ispunjavanju uslova propisanih javnim oglasom, datumu održavanja intervjua i provjere znanja, ocjeni kandidata na intervjuu (od 1-5 bodova) i prilikom provjere znanja (od 1-5 bodova), koji potpisuju svi članovi komisije.
- (2) Kandidate ocjenjuje svaki član komisije pojedinačno, a na osnovu pojedinačnih ocjena dobiva se prosječna ocjena kandidata na pismenom i usmenom ispitu.
- (3) Na osnovu provedene procedure iz stava 2. ovog člana, komisija utvrđuje listu kandidata prema postignutim ukupnim rezultatima ocjenjivanja i sa Izvještajem/zapisnikom o radu dostavlja je Direktor.

Član 13.
(Odluka o izboru)

- (1) Odluku o izboru kandidata donosi Direktor.
- (2) Direktor prima u radni odnos onog kandidata koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih

kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, Direktor prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.

- (3) Direktor je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri (3) dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.
- (4) Kandidatima čije se ponude ne prihvate, vraća se podnesena dokumentacija.
- (5) Na odluku o prijemu u radni odnos kandidati koji nisu izabrani imaju pravo prigovora Upravnom odboru Fonda, kao drugostepenom organu odlučivanja (u daljem tekstu: Upravni odbor).
- (6) Prigovor se izjavljuje u roku od osam (8) dana od dana prijema odluke.
- (7) Upravni odbor rješava po prigovoru u roku od 15 dana od dana prijema prigovora.
- (8) Odluka/rješenje Upravnog odbora je konačna i protiv iste kandidat koji nije izabran ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana od prijema konačne odluke.
- (9) Sa izabranim kandidatom ugovor o radu zaključuje se nakon donošenja odluke/rješenja po prigovoru.

Član 14. **(Ugovori o radu)**

- (1) Ugovori o radu mogu se zaključiti na neodređeno i na određeno vrijeme, sa i bez probnog rada, sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) Ugovor o radu u ime Fonda zaključuje Direktor.
- (4) Ugovor o radu za lica koja imenuje i postavlja Vlada Kantona Sarajevo u ime Fonda, zaključuje i potpisuje predsjednik Upravnog odbora Fonda.
- (5) Ugovor o radu zaključuje se u pravilu na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom.
- (6) Na neodređeno vrijeme zaključuje se ugovor o radu za obavljanje onih poslova i radnih zadataka koji su kao redovni poslovi predviđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Kantonalnom stambenom fondu Sarajevo, a u interesu obavljanja registrovane djelatnosti
- (7) Izuzetno, Ugovor o radu se može zaključiti i na određeno radno vrijeme u slijedećim slučajevima:
 - sa pripravnikom,
 - sezonski poslovi,
 - zamjena privremeno odsutnog radnika,
 - rad na određenom projektu,
- (8) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka predviđenog u ugovoru.
- (9) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri (3) godine.
- (10) O potrebi zaključivanja ugovora o radu odlučuje Direktor.
- (11) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Fondom, odnosno ako izričito ili prećutno zaključi sa Fondom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri (3) godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (12) Prije zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, obavezno je utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na ljekarski pregled za radno mjesto za koje treba da se zaključi ugovor o radu.

Član 15. **(Ugovori bez zasnivanja radnog odnosa)**

- (1) Bez zasnivanja radnog odnosa, Fond može sa zainteresovanim licem zaključiti :
 - ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (volonter), u skladu sa članom 34. ZOR-a i ovim pravilnikom,

- ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl: 166. i 167. ZOR-a i ovim pravilnikom.
- (2) O potrebi zaključivanja ugovora iz stava 1. ovog člana odlučuje Direktor.

Član 16. **(Forma i sadržina ugovora o radu)**

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi, a pored podataka iz člana 24. ZOR-a sadrži i slijedeće podatke:

- stručnoj spremi/zanimanju radnika;
- općim i posebnim uslovima rada za određena radna mjesta;
- ugovorenom probnom radu, trajanju probnog rada, načinu ocjenjivanja probnog rada i roku za otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja probnog rada;
- izjava radnika da ne postoje okolnosti iz člana 56. stav (1) ZOR-a.
- slučajevi kad se radniku može odrediti da radi na dan svog sedmičnog odmora i roku u kojem mu se obezbjeđuje korištenje sedmičnog odmora;
- obezbjeđenje sredstava i mjera zaštite sigurnosti i zdravlja na radu;
- plaći, dodacima na plaću i naknadama koje mu pripadaju u skladu s Pravilnikom (koeficijentu složenosti poslova koje će zaposlenik obavljati, odnosno platnom razredu i načinu obračuna plaće, dodataka na plaću i naknadama),
- zabrana takmičenja s Fondom u toku radnog odnosa i čuvanje poslovne tajne;
- odgovornost za štetu i naknada štete;
- lakši i teži prijestupi ili povrede radnih obaveza i postupak u slučaju počinjenja;
- radnom učinku koji predstavlja nesposobnost za rad na radnom mjestu i razlog za otkaz ugovora o radu;
- razlozi za otkaz ugovora zaključenog radi stručnog osposobljavanja i obavljanja privremenih i povremenih poslova i postupak koji se provodi;
- druge podatke specifične za određena radna mjesta (stručni ispit, posebna znanja i vještine i sl.).

Član 17. **(Uvid u propise i akte i dostupnost)**

Prilikom zaključenja ugovora o radu Fond će radniku na prikladan način učiniti dostupnim ovaj pravilnik, kao i druge akte Fonda koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obavezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika, akte koji se odnose na organizaciju Fonda i zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

Član 18. **(Probni rad)**

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, u trajanju ne dužem od šest (6) mjeseci, s tim da dužinu probnog rada određuje Direktor prilikom zaključivanja ugovora o radu.
- (2) Probni rad je provjera radnih sposobnosti radnika sa kojim se zaključuje ugovor o radu za obavljanje određenog posla.
- (3) Probni rad kontroliše neposredno nadređeni radnik, koji najkasnije u roku od pet (5) dana od dana isteka probnog rada Direktor u dostavlja Ocjenu probnog rada radnika.
- (4) Ocjena probnog rada može biti pozitivna ili negativna i mora biti obrazložena.
- (5) Ukoliko je radnik uspješno obavio probni rad, na osnovu pozitivne ocjene probnog rada, radnik će nastaviti rad u skladu sa zaključenim ugovorom o radu.
- (6) Ukoliko radnik nije uspješno obavio probni rad, na osnovu negativne ocjene probnog rada,

- radniku prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu .
- (7) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam (7) dana.
- (8) Ukoliko je radnik prije isteka probnog rada bio duže opravdano odsutan s posla (bolest, povreda na radu bez krivice radnikai sl.) što je Fondu onemogućilo ugovorenu provjeru radne sposobnosti, trajanje probnog rada se može produžiti najduže za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan o čemu Direktor donosi odluku.

Član 19. **(Ugovor o radu s Direktorom)**

- (1) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (2) Ugovor o radu s Direktorom zaključuje se na neodređeno vrijeme sa Upravnim odborom Fonda, a funkciju direktora obavlja određeno vrijeme do isteka roka na koji je izabran, odnosno do njegovog razrješenja.
- (3) Izbor i imenovanje Direktora vrši se u skladu sa odredbama Statuta Fonda i Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Kantonalnom stambenom fondu Sarajevo.
- (4) Ugovor o radu s Direktorom sadrži podatke iz člana 24. ZOR-a osim onih koji su obuhvaćeni u Glavi IV-VII i Glavi XI ZOR-a, koje se ne primjenjuju na Direktora, a regulisaće se ugovorom o radu.
- (5) Ugovorom iz prethodnog stava ovog člana se regulišu međusobna prava i obaveze Fonda i Direktora, a posebno:
- djelokrug rada,
 - ovlaštenja za zastupanje Fonda,
 - ovlaštenja za odlučivanje o pitanjima iz radnih odnosa radnika,
 - odgovornost i ciljevi mandata,
 - način rada,
 - plaća i naknade,
 - godišnji odmor
 - zabrana konkurencije,
 - poslovna tajna,
 - trajanje ugovora,
 - raskid ugovora,
 - druga prava i obaveze.

Član 20. **(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)**

- (1) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću Fonda, a odnose se na unapređenje rada radnika (interni seminari, obuke i sl), promovisanje Fonda i proizvoda Fonda, izrada potrebnih računarskih programa i slični poslovi koji nemaju stalni karakter, za njihovo obavljanje se ne zasniva radni odnos i ne obavljaju po osnovu ugovora o djelu.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu, te druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pismenoj formi i pod uslovima utvrđenim u članu 167. a u vezi sa članom 166. ZOR-a.

III - ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Član 21. (Obavezni podaci)

- (1) Radnici su obvezni Fondu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada i evidencijama potrebnim za prijavljivanje kod nadležnog organa (porezne uprave), a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stepenu invalidnosti, podatke vezane uz zakonsku zaštitu majčinstva i drugo.
- (2) Promjene u podacima iz prethodnog stava moraju se pravovremeno prijaviti ovlaštenom radniku u Fondu.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.
- (4) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu Fond ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. ZOR-a.

Član 22. (Obveza vođenja evidencija)

- (1) Fond je obavezan voditi evidencije propisane članom 43. ZOR-a i podatke o radnom vremenu.
- (2) Evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu, matična evidencija i podaci o radnom vremenu vode se u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu („Službene novine Federacije BiH“ broj: 92/16).
- (3) Evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu i matična evidencija vode se pisano u obliku knjige, a mogu se voditi i u elektronskom obliku, o čemu odlučuje Direktor.
- (4) Podaci o radnom vremenu mogu se voditi pisano u obliku knjige ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratice, ali uz odgovarajuće nedvojbeno i jasno pojašnjenje značenja svake kratice, o čemu odlučuje Direktor.

Član 23. (Poslovna tajna)

- (1) Podaci iz člana 17. ovog pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Fonda.
- (2) Propisane evidencije iz člana 20. ovog pravilnika vodi radnik koji je za to ovlašten opisom posla u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Kantonalnom stambenom fondu Sarajevo (ovlašteni radnik).
- (3) Propisane knjige evidencija i dosjei radnika čuvaju se i obrađuju u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka („Službeni glasnik BiH“, broj: 49/06, 76/11 i 89/11) i propisima za njegovo provođenje.
- (4) Fond će posebnom odlukom propisati način vođenja personalnih dosjea radnika, ličnim podacima radnika koja će u njih ulagati i druga pitanja od značaja za vođenje dosjea radnika i roku obrade.
- (5) Fond je dužan obavijestiti radnike o vođenju zakonom propisanih evidencija ličnih podataka radnika, pravu radnika da izvrši uvid u svoje lične podatke, da traži ispravku ili brisanje netačnih podataka i pravu podnošenja prigovora Agenciji za zaštitu ličnih podataka Bosne i Hercegovine u slučaju da smatra da su njegovi lični podaci zloupotrebljeni.

IV - OBRAZOVANJE, OSPOSoblJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 24. (Obaveza obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja)

Svaki radnik je dužan da se u toku trajanja radnog odnosa obrazuje, osposobljava i usavršava za rad na poslovima koji se obavljaju u Fondu.

Član 25.

(Upućivanje radnika na obrazovanje, usavršavanje ili osposobljavanje za rad)

- (1) U slučaju da se u Fondu pojavi nedostatak radnika određenog zanimanja ili struke, odnosno pojavi se potreba za unapređenjem procesa rada, Fond, u zavisnosti od svojih finansijskih mogućnosti može omogućiti radniku obrazovanje, usavršavanje ili osposobljavanje za rad.
- (2) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Obrazovanje za rad iz stava 1. ovog člana vrši se u verifikovanim školama ili putem seminara, upućivanjem radnika na obuku kod drugog poslodavca i sl.
- (4) O potrebi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad odlučuje Direktor pismenom odlukom.
- (5) Uslovi i način obrazovanja, usavršavanja i osposobljavanja za rad uređuju se ovim pravilnikom u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 26.

(Plan i program)

- (1) Plan i program obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad, pri uvođenju nove tehnologije ili nove organizacije rada, donosi Direktor.
- (2) Prava i obaveze između Fonda i radnika koji se upućuje na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje regulišu se posebnim ugovorom.

Član 27.

(Sadržaj plana i programa)

Plan i program iz prethodnog člana sadrži naročito:

- broj radnika koji se se obrazuju, osposobljavaju ili usavršavaju radi unapređenja poslova,
- institucija ili obrazovna ustanova gdje će se obavljati obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- mjesto gdje će se obavljati obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- troškove potrebne za obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Član 28.

(Prava radnika upućenog na obrazovanje)

- (1) Radnik upućen na obrazovanje stiče slijedeća prava:
 - pravo na naknadu troškova obrazovanja,
 - pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog pravilnika,
 - pravo na olakšice tokom radnog vremena.
- (2) Prava iz ovog člana pripadaju radniku samo ako redovno izvršava svoje obaveze.

Član 29.

(Obaveze radnika upućenog na obrazovanje)

- (1) Radnik upućen na obrazovanje obavezan je:
 - redovno učestvovati i u roku završiti obrazovanje,
 - nakon završetka obrazovanja ostati na radu kod poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje.
- (2) Rok do kojeg je radnik obavezan završiti obrazovanje utvrđuje se na osnovu nastavnog programa obrazovne ustanove.

- (3) Radnik koji u ugovorenom roku ne završi obrazovanje na koje je upućen, ili od njega odustane, odnosno ne ostane na radu u Fondu ugovoreno vrijeme, dužan je Fondu nadoknaditi troškove obrazovanja.
- (4) Način, rok i uslovi vraćanja određuju se ugovorom o obrazovanju koji zaključuju radnik i Direktor.
- (5) Zbog opravdanih razloga Direktor može radnika na njegov zahtjev osloboditi obaveze iz prethodnog stava, odnosno produžiti mu rok do kojeg je obavezan završiti obrazovanje.
- (6) Nakon završenog stručnog osposobljavanja uz rad i položenog praktičnog ispita, radniku se izdaje potvrda o sticanju interne kvalifikacije.

V - PRIJEM I OSPOSOBLJAVLJANJE PRIPRAVNIKA

Član 30. (Prijem pripravnika)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Fond može zaključiti ugovor o radu radi obavljanja pripravničkog staža s osobom sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom, koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, a koja je prema zakonu, obavezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo (u daljem tekstu: pripravnik).
- (2) Pripravnik iz stava 1. ovog člana osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao na tačno utvrđenom radnom mjestu u Fondu.

Član 31. (Trajanje pripravničkog staža)

Pripravnički staž traje:

- za pripravnike sa stečenom stručnom spremom IV stepena (SSS).....6 mjeseci,
- za pripravnike sa stečenom stručnom spremom VI i VII stepena (VŠS-bachelor i VSS).....12 mjeseci.

Član 32. (Ugovor o radu s pripravnikom)

- (1) Fond sa pripravnikom zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa članom 31. ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ostvaruje plaću u visini od 70% od osnovne plaće za radno mjesto za koje se osposobljava, osim ako se pripravnik i Fond ne dogovore o većem iznosu plaće.

Član 33. (Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, Fond može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 32. ZOR-a i ovim pravilnikom.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Na osobu koje se stručno osposobljava bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe ovog pravilnika koje se odnose na radna mjesta, dužinu trajanja i način stručnog osposobljavanja, program stručnog ispita u Fondu i polaganje stručnog ispita pripravnika.
- (4) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor

- između dva radna dana i sedmični odmor, a Fond je osigurava za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (5) Kopiju ugovora o stručnom osposobljavanju Fond je dužan dostaviti, nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam (8) dana, od zaključivanja ugovora, radi evidencije i nadzora i ostvarivanja prava te osobe na zdravstveno osiguranje.

VI - ORGANIZACIJA FONDA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Član 34. (Organizacija Fonda)

- (1) Fond samostalno utvrđuje svoju organizaciju, organizacione cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj radnika, kao i uslove koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje poslova radnog mjesta.
- (2) Organizacija Fonda iz stava 1. ovog člana bliže se uređuje Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

VII - RADNO VRIJEME

Član 35. (Puno radno vrijeme)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik prema ugovoru o radu obavezan obavljati poslove za Fond.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, a raspoređuje se na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Puno radno vrijeme je jednokratno i obavlja se u jednoj smjeni.
- (4) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu, a zavisno od potreba Fonda, ali ne kraće od 1/3 od punog radnog vremena
- (5) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (6) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 36. (Raspored radnog vremena)

- (1) Dnevno radno vrijeme radnika s punim radnim vremenom od 40 sati, počinje u 7,30 sati, a završava u 16,00 sati, u isto je uključen odmor u toku rada iz člana 42. ovog pravilnika.
- (2) Ugovorom o radu sa radnikom sa nepunim radnim vremenom utvrđuje se dužina radne sedmice i raspored radnog vremena u toku dana, koje određuje Fond.

Član 37. (Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla, proces i organizacija rada, odnosno izuzetne okolnosti utvrđene zakonom, to zahtijevaju i ako za to postoje uslovi, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u određenom vremenskom razdoblju tokom godine iznosi više od punog radnog vremena, a u preostalom dijelu godine kraće od punog radnog vremena, na način i u skladu sa članom 39. ZOR.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa djeteta povjereno na čuvanje i odgoj do šest (6) godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena

- samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (4) O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, Fond je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

Član 38. **(Šta se uračunava u radno vrijeme)**

U radno vrijeme radniku se uračunava i vrijeme provedeno:

- na obaveznom obučavanju,
- na periodičnom i vanrednom zdravstvenom pregledu,
- na stručnom osposobljavanju i usavršavanju,
- uslijed prekida i zastoja u radu Fonda,
- na drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje radnih obaveza iz radnog odnosa.

Član 39. **(Prekovremeni rad)**

- (1) U slučajevima iz člana 38. stav (1) ZOR-a, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju izvanrednog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe radnik je, na zahtjev Direktora, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad).
- (2) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, a najviše do osam (8) sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno ili najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.
- (3) O prekovremenom radu Fond obavještava nadležnu inspekciju rada.

Član 40. **(Zabrana prekovremenog rada)**

- (1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:
- radniku kojem bi po nalazu nadležnog ljekara takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje,
 - radniku koji radi skraćeno radno vrijeme koje se izjednačava s punim radnim vremenom, kao i
 - radniku koji radi polovinu radnog vremena iz zdravstvenih razloga.
- (2) 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 samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 41. **(Odlučivanje o uvođenju prekovremenog rada)**

- (1) Odluku o prekovremenom radu donosi Direktor.
- (2) Odluka o prekovremenom radu donosi se u pismenom obliku i dostavlja radniku.
- (3) Ukoliko je prekovremeni rad koji je uveden uslijed djelovanja više sile (požar, potres, poplava, te drugim slučajevima neophodne potrebe iz člana 39. ovog pravilnika) naređen usmeno, Direktor je obavezan u roku od tri (3) dana od usmenog naređenja donijeti pisanu odluku o uvođenju prekovremenog rada.
- (4) Ukoliko je prekovremeni rad uveden zbog iznenadnog odsustva radnika radi bolesti, povrede i sl., i/ili zbog iznenadnog povećanja obima posla, Direktor je obavezan donijeti pisanu odluku o uvođenju prekovremenog rada
- (5) Odlukom o uvođenju prekovremenog rada se utvrđuju poslovi, razlozi zbog kojih se uvodi rad

duži od punog radnog vremena, vrijeme za koje se uvodi takav rad, njegovo dnevno trajanje i poimenično imena zaposlenika koji će taj rad obavljati, najkasnije na dan uvođenja prekovremenog rada.

- (6) Zahtjev za zaštitu prava protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan obaviti prekovremeni rad.

VIII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 42. (Odmor u toku rada)

- (1) Radnik koji radi šest i duže od šest (6) sati dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.
- (2) Radnik, koji radi sa nepunim radnim vremenom od četiri do šest (6) sati dnevno, ima pravo na odmor u toku rada od 15 minuta.
- (3) Vrijeme i način korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana u toku rada određuje se u skladu kolektivnim ugovorom, propisima Kantona Sarajevo i ovim pravilnikom.
- (4) Fond je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog (1) sata za jedan (1) dan u toku radne sedmice.
- (5) Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.
- (6) Vrijeme odmora u toku rada može se koristiti izvan prostora Fonda.

Član 43. (Dnevni odmor)

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

Član 44. (Sedmični odmor)

- (1) Radniku se mora osigurati sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
- (2) Subota se, u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa (sedmični odmor, godišnji odmor i dr.) ne smatra radnim danom.
- (3) Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora u periodu određenom prema dogovoru sa Fondom koji ne može biti duži od dvije (2) sedmice.
- (4) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko Fond ne može primijeniti druge mjere, kao i u slučajevima u kojima se može uvesti prekovremeni rad.

Član 45. (Godišnji odmor)

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana.
- (2) Ukoliko radniku, po propisanim kriterijima iz zakona i člana 49. ovog pravilnika, godišnji odmor bude duži od 30 radnih dana, radnik ima pravo na korištenje godišnjeg odmora u maksimalnom trajanju od 30 radnih dana.
- (3) Izuzetno godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uslovima rada.

Član 46.
(Šta se ne uračunava u godišnji odmor)

- (1) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se:
- vrijeme sedmičnog odmora,
 - vrijeme privremene spriječenosti za rad,
 - vrijeme praznika u koje se po zakonu ne radi,
 - porodijsko odsustvo i
 - drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (2) Po prestanku okolnosti iz stava 1. ovog člana radnik nastavlja s korištenjem godišnjeg odmora, pod uslovima propisanim ZOR-om.

Član 47.
(Broj dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada)

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva (2) radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u minimalnom trajanju propisanim zakonom, ima pravo na najmanje dva (2) dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Fond je dužan planirati i omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora iz stava 1. ovog člana najkasnije u zadnjem mjesecu rada na određeno vrijeme.

Član 48.
(Godišnji odmor radnika s nepunim radnim vremenom)

Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom, stiče pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana nakon šest (6) mjeseci rada s nepunim radnim vremenom, koji se uvećava po svim osnovima iz ovog pravilnika.

Član 49.
(Uvećanje godišnjeg odmora)

- (1) Minimalni godišnji odmor propisan zakonom uvećava se po osnovu dužine radnog staža, uslova rada i socijalno-zdravstvenog stanja radnika.
- (2) Radniku pripada:
- PO OSNOVU DUŽINE RADNOG STAŽA
 - za svakih navršenih tri godine staža..... 1 radni dan,
 - PO OSNOVU SLOŽENOSTI POSLOVA
 - za poslove za koje se traži VSS..... 4 radna dana;
 - za poslove za koje se traži SSS..... 3 radna dana,
 - PO OSNOVU SOCIJALNO - ZDRAVSTVENOG STANJA
 - Radnicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima..... 2 radna dana,
 - Radniku-roditelju, usvojitelju ili licu kome je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, koje ima dijete do sedam (7) godina života i samohranom roditelju, usvojitelju ili licu kome je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, kod kojeg živi maloljetno dijete..... 2 radna dana.
- (3) Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora iz stava 2. ovog člana se međusobno ne isključuju.

Član 50.

(Korištenje jednog dana godišnjeg odmora)

Radnik ima pravo koristiti jedan (1) dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome pismeno obavijesti Fond najmanje tri (3) dana prije njegovog korištenja.

Član 51.

(Korištenje godišnjeg odmora prije prestanka ugovora o radu)

- (1) Ukoliko radniku prestane radni odnos po odluci Fonda, omogućit će mu se korištenje cijelog ili preostalog dijela godišnjeg odmora do zadnjeg dana otkaznog roka.
- (2) Radniku kojem prestaje radni odnos po osnovu ispunjavanja uslova za penzionisanje Fond je dužan planirati i omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije prestanka ugovora o radu.

Član 52.

(Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora)

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Fond je obavezan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Fonda.
- (2) Krivica Fonda ne postoji ako je radniku uručeno rješenje o korištenju godišnjeg odmora, a radnik ga nije iskoristio iz lično uslovljenih razloga.

Član 53.

(Način korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, na način propisan u članu 50. st. (1) i (2) ZOR-a.
- (2) Ako radnik ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u tekućoj godini iz člana 50. stav 2. ZOR-a, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (3) Ukoliko Fond iz opravdanih razloga prekine korištenje godišnjeg odmora radnika, obavezan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora čim prestanu okolnosti zbog kojih je prekinut godišnji odmor i nadoknaditi mu štetu nastalu zbog prekida korištenja godišnjeg odmora (putni troškovi od mjesta gdje je koristio godišnji odmor, plaćeni hotel ili pansion itd.).
- (4) O prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stava 4. ovog člana, Direktor je dužan donijeti rješenje i navesti razloge opravdanog prekida korištenja godišnjeg odmora radnika.

Član 54.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik se ne može odreći prava korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti uplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, izuzev u slučaju iz člana 52. stav 1. ovog pravilnika.

Član 55.

(Plan korištenja godišnjih odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Direktor, na usaglašen prijedlog rukovodilaca organizacionih cjelina i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika, pri čemu će Direktor, ukoliko to neće remetiti tehnološki proces rada, nastojati da uvaži želje radnika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po organizacionim cjelinama, radi obezbjeđivanja

ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionoj cjelini i Fondu u cjelini.

(3) Plan sadrži slijedeće podatke:

- ime i prezime radnika,
- minimalni broj dana godišnjeg odmora,
- broj dana pojedinačno po svakom osnovu povećanja iz člana 49. ovog pravilnika,
- broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30),
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini/u dijelovima).

(4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine.

Član 56.

(Odluka o korištenju godišnjeg odmora)

- (1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Direktor je obavezan donijeti i dostaviti svakom radniku rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu/periodima njegovog korištenja.
- (2) Rješenje iz stava 1. ovog člana donosi se odmah nakon utvrđivanja Plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije sedam (7) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 57.

(Plaćeno odsustvo)

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

- stupanja u brak..... 5 radnih dana,
- stupanja u brak djece..... 2 radna dana,
- u slučaju rođenja djeteta u bračnoj i vanbračnoj zajednici..... 5 radna dana,
- u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva..... 5 radna dana,
- teža bolest člana porodice..... 2 radna dana,
- u slučaju smrti roditelja bračnog druga..... 2 radna dana,
- u slučaju selidbe..... 2 radna dana,
- saniranja vlastitog stambenog objekta u slučaju elementarnih nepogoda (potresa, poplava i dr.)..... 2 radna dana,
- polaganja stručnog ispita ili drugog ispita koji je uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen..... 5 radnih dana,
- zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba..... 2 radna dana.

(2) Članom uže porodice odnosno domaćinstva iz stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i nana/baka (po ocu i majci), braća i sestre.

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

(4) U slučajevima iz stava 1. ovog člana, radniku se na određeni broj dana može dodati potreban broj dana za put, ako mora putovati u drugo mjesto, s tim da ukupan izostanak ne može biti duži od sedam radnih dana.

(5) Odsustvo uz naknadu plaće iz ovog člana koristi se u vrijeme kad nastupi događaj zbog kojeg radnik ima pravo na to odsustvo.

Član 58.

(Dodatno plaćeno odsustvo)

Ako se radniku u toku iste kalendarske godine ponovi koji od slučajeva iz člana 57. ovog pravilnika, može mu se odobriti ponovno plaćeno odsustvo, ali najviše do još pet (5) radnih dana.

Član 59.

(Plaćeno odsustvo preko sedam radnih dana)

- (1) Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja na koje radnika nije uputio Fond može se odobriti za polaganje ispita u školi ili drugoj obrazovnoj ustanovi, u trajanju do 15 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) Plaćeno odsustvo radi obrazovanja za potrebe sindikalnog rada (sindikalne škole, seminari, kursevi i sl.) može se odobriti u trajanju do sedam (7) radnih dana u toku kalendarske godine.

Član 60.

(Plaćeno odsustvo za vrijeme pritvora)

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme dok se nalazi u pritvoru do tri (3) mjeseca ili bude osuđen na kaznu zatvora kraću od tri (3) mjeseca.

Član 61.

(Plaćeno odsustvo žene za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta)

Ako Fond nije u mogućnosti osigurati privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta, a na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena ima pravo na odsustvo uz naknadu plaće u visini njene osnovne plaće.

Član 62.

(Radno-pravni status radnika na plaćenom dopustu)

- (1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na plaćeno odsustvo, bez obzira na karakter posla koji obavlja.

Član 63.

(Neplaćeno odsustvo dopust do 30 dana)

Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo u slijedećim slučajevima:

- radi izgradnje ili adaptacije vlastitog stana ili stambene zgrade.....10 dana,
- njegovanja bolesnog člana uže obitelji.....10 dana,
- liječenja na vlastiti trošak.....15 dana,
- radi stručnog obrazovanja, usavršavanja ili doškoloavanja i iz drugih opravdanih osobnih razloga.....30 dana.

Član 64.

(Neplaćeno odsustvo preko 30 dana)

Ukoliko priroda posla i trenutna potreba Fonda dopušta, radniku se izuzetno na njegov pismeni i obrazložen zahtjev, može odobriti neplaćeno odsustvo najduže do godinu dana, radi:

- školovanja koje nije obuhvaćeno organizovanim oblicima obuke koju provode institucije u BiH, a koje doprinosi usavršavanju radnika za obavljanje poslova iz djelokruga Fonda;
- boravka u inostranstvu radi spajanja porodice ukoliko bračni ili vanbračni partner radnika boravi u inostranstvu po osnovu odluke nadležnog organa ili institucije u BiH.

Član 65.

(Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo do četiri (4) radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva (2) dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo, a odsustvo od dva dana kao neplaćeno odsustvo.
- (2) O odsustvu iz stava 1. ovog člana donosi se, na zahtjev radnika, pisana odluka.

Član 66.

(Neplaćeno odsustvo do tri godine života djeteta)

- (1) Ako su oba roditelja djeteta zaposlena u Fondu, Fond će odobriti jednom od roditelja da odsustvuje sa rada do tri (3) godine života djeteta.
- (2) Fond može u slučaju iz stava 1. ovog člana odobriti naizmjenično odsustvo roditelja, u ukupnom trajanju do tri godine života djeteta.
- (3) Ako je u Fondu zaposlen samo jedan roditelj, Fond će mu odobriti odsustvo sa rada do tri (3) godine života djeteta.
- (4) Pravo utvrđeno ovim članom odnosi se i na jednog od usvojlaca djeteta i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 67.

(Radno-pravni status radnika na plaćenom dopustu)

Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze na radu i po osnovu rada miruju.

Član 68.

(Ostvarivanje prava na odsustvo)

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

IX - ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Član 69.

(Primjena ZOR-a)

Odredbe Poglavlja VI-Zaštita radnika, čl. 55. do 58. i čl. 71. do 74. ZOR-a, neposredno se primjenjuju uz odredbe ovog pravilnika.

Član 70.

(Ljekarski pregled radnika)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Fond upućuje radnika da obavi ljeakarski pregled radi utvrđivanja zdravstvenih sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu utvrđenog Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Kantonalnom stambenom fondu Sarajevo.
- (2) U togu radnog odnosa Fond je obavezan uputiti radnika na sistematski pregled, u skladu sa

propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

- (3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Fond može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.
- (4) Troškove ljekarskog pregleda iz st. 1. , 2. i 3. ovog člana snosi Fond.
- (5) S osobom koja odbije ljekarski pregled iz stava 1. ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.
- (6) Ako radnik odbije da obavi ljekarski pregled iz st. 2. i 3. ovog člana, smatra se da radnik više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stav (1) tačka b. ZOR-a.

Član 71.

(Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Fond ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme iz člana 71. ZOR-a, ugovor o radu ne prestaje s danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili utvrdi smanjenu radnu sposobnost radnika.
- (3) Izuzetno od stava 2. ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ovog pravilnika, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97., 100. i 101. ZOR-a.
- (4) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 72.

(Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci)

- (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, Fond ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. ZOR-a.
- (2) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 1. ovog člana, Fond može otkazati radniku ugovor o radu.

Član 73.

(Obaveza obavješćavanja Fonda o privremenoj spriječenosti za rad)

- (1) Radnik je obavezan, najkasnije u roku od tri (3) dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pismenim putem obavijestiti Fond o privremenoj spriječenosti za rad.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obavezu iz stava 1. ovog člana, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri (3) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Član 74.

(Postupanje u slučaju neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti)

- (1) Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo, ocjeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Fond je dužan, uzimajući u obzir i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban i koji po mogućnosti moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

- (2) Radi osiguranja takvih poslova, Fond će prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve moguće mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Član 75.

(Odbijanje rada zbog neposredne opasnosti)

- (1) Ako radniku neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu, ima pravo odbiti da radi, o čemu je dužan odmah obavijestiti Fond i nadležnu inspekciju rada.
- (2) Ukoliko je inspektor rada svojim aktom utvrdio da je radnik bio u pravu kada je odbio da radi pod takvim okolnostima, radnik 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.

Član 76.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Fond će, u pisanoj 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 takvih poslova, Fond će prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti sve moguće mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno uputiti ga na dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju za rad na drugim poslovima u Fondu.
- (3) Ukoliko poslovi iz stava 1. ovog člana ne postoje ili ukoliko radnik odbije da prihvati ponuđeni ugovor o radu, može mu prestati radni odnos u skladu sa članom 74. ZOR-a.

X - ZAŠTITA ŽENE I MAJČINSTVA ODNOSNO RODITELJSTVA

Član 77.

(Neposredna primjena ZOR-a)

Odredbe člana 59. do 70. ZOR-a neposredno se primjenjuju u zaštiti žena i majčinstva, odnosno roditeljstva.

Član 78.

(Privremeni premještaj)

- (1) Fond je obavezan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (2) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (3) Žena iz stava 1. ovog člana može se premjestiti na drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.
- (4) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana vrši se pisanom odlukom, a traje dok ženino zdravstveno stanje dopusti njen povratak na poslove na kojima je prethodno radila, kada se odluka o privremenom rasporedu opoziva (prestaje da važi).
- (5) U slučaju spora ovlašteni ljekar ocjenjuje da li je drugi posao iz stava 1. ovog člana odgovarajući.
- (6) Ukoliko Fond nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 79.
(Radno pravni status korisnika prava)

Razdoblja porodiljskog odsustva, rada u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno usvojitelja djeteta ili lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, za koji se isplaćuje naknada u skladu s posebnim zakonom, smatraju se radom u punom radnom vremenu u smislu sticanja i korištenja prava iz radnog odnosa.

XI – PLAĆE

Član 80.
(Način utvrđivanja plaća i naknada)

Plaća radnika, naknada plaće i ostala primanja radnika utvrđuju se ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

Član 81.
(Plaća radnika)

Plaća radnika za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće;
- dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
- uvećane plaće iz čl. 99. i 104. ovog pravilnika.

Član 82.
(Jednakost plaća)

Fond je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. ZOR-a.

Član 83.
(Najniža plaća)

Fond ne može radniku isplatiti plaću nižu od najniže plaće koju utvrdi Vlada Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 84.
(Osnovna plaća)

Osnovna plaća je novčani iznos koji je Fond dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uslovima rada za odgovarajući posao u skladu sa zakonskim i podzakonskim aktima.

Član 85.
(Elementi za utvrđivanje osnovne plaće)

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

- koeficijent radnog mjesta utvrđen ovim pravilnikom,
- prosječna neto plaća isplaćena u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Član 86.
(Obračun plaće)

(1) Visina osnovne plaće radnika utvrđuje se množenjem koeficijenta radnog mjesta sa prosječnom

neto plaćom isplaćenom u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku

- (2) Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.
- (3) Fond ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.
- (4) Fond ne može radniku isplatiti osnovnu plaću ispod najniže plaće bez obzira na fond sati rada koje je radnik ostvario u tom mjesecu, a na taj iznos plaćaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

Član 87
(Tabela koeficijenata)

Utvrđuju se sljedeći koeficijenti za plaće radnika Fonda:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
Pomoćnik direktora	2,5
Rukovodilac odjela	2,0
Stručni savjetnik	1,9
Viši stručni saradnik	1,7
Stručni saradnik	1,6
Samostalni referent	1,3
Referent	1,2

Član 88.
(Dio plaće za radni učinak radnika)

- (1) Radni učinak se definiše u skladu sa općim propisima, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (2) Na osnovu redovnog praćenja i ocjene radnog učinka Direktor može samoinicijativno, ili na prijedlog neposrednog rukovodioca, donijeti odluku o uvećanju plaće po osnovu radnog učinka u iznosu do 20% za svakog radnika pojedinačno za:
 - izvršenje posebno povjerenih radnih zadataka kvalitetno i prije roka,
 - iskazivanje ekonomičnosti u radu,
 - ostvarivanje nadprosječnih rezultata rada,
 - uspješno i brzo rješavanje poslova ili učestvovanje u realiziranju značajnih projekata odnosno poslova i pokazivanje inventivnosti u vršenju povjerenih poslova.
- (3) Isplata dijela plaće koji se odnosi na radni učinak radnika isplaćuje se samo ako radnik ostvari to pravo.
- (4) Dio plaće po osnovu radnog učinka radnika iz stava (2) ovog člana isplaćuje se radniku mjesečno uz njegovu plaću u periodu do slijedećeg ocjenjivanja radnog učinka.
- (5) Način praćenja i ocjenjivanja rada radnika i druga pitanja od značaja za vrednovanje radnog učinka regulišu se Pravilima o ocjeni radnog učinka.

Član 89.
(Elementi/kriteriji za utvrđivanje radnog učinka radnika)

Osnovni elementi/kriteriji za utvrđivanje radnog učinka radnika su:

- rezultati rada,
- odgovornost i samostalnost u radu,
- znanje, odnosno radne vještine,
- obim poslova,
- rok za izvršenje poslova,
- odnos radnika prema poslu.

Član 90.

(Nesposobnost radnika da obavlja poslove svog radnog mjesta)

Ako radnik ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, na osnovu ocjena radnog učinka propisanih Pravilima o ocjeni radnog učinka, smatra se da nije sposoban da obavlja poslove svog radnog mjesta te mu se može otkazati ugovor o radu, u skladu sa članom 96. tačka b. ZOR-a.

Član 91.

(Pravo na povećanje plaće)

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću srazmjerno vremenu trajanja rada za:
 - prekovremeni rad - 25% neto satnice u odnosu na plaću ostvarenu obavljanjem poslova i radnih zadataka koju radnik ostvaruje u redovnom radnom vremenu,
 - noćni rad - 25% neto satnice u odnosu na plaću ostvarenu obavljanjem poslova i radnih zadataka koju radnik ostvaruje u redovnom radnom vremenu u toku radnog dana (rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro),
 - rad na dan sedmičnog odmora - 15% neto satnice u odnosu na plaću ostvarenu obavljanjem poslova i radnih zadataka koju radnik ostvaruje u redovnom radnom vremenu u toku radnog dana,
 - rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - 40% neto satnice u odnosu na plaću ostvarenu obavljanjem poslova i radnih zadataka koju radnik ostvaruje u redovnom radnom vremenu u toku dana.
- (2) Neto satnica iz stava 1. ovog člana je satnica koja se primjenjuje u skladu sa ovim pravilnikom 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.
- (4) Za sva povećanja plaće iz stava 1. ovog člana odlučuje Direktor donošenjem rješenja.

Član 92.

(Međusobni odnos dodataka na plaću)

Dodaci iz člana 88. i 91. ovog pravilnika se međusobno ne isključuju.

Član 93.

(Uvećanje plaće po osnovu minolog rada)

Osnovna plaća radnika povećava se za 0,5% za svaku godinu staža osiguranja radnika u Fondu, na način i pod uslovima utvrđenim kolektivnim ugovorom, s tim da ukupno povećanje plaće po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.

Član 94.

(Obračun i isplata plaće)

- (1) Plaća se obračunava i isplaćuje u periodima koji ne mogu biti duži od 30 dana, najkasnije do 15-tog tekućeg mjeseca za protekli mjesec.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Radniku se prilikom isplate plaća uručuje obračun plaće, koji sadrži elemente plaća po svim osnovama, te doprinose, poreze i druga davanja iz plaće.
- (4) Ako Fond ne isplati plaću u roku iz stava 1. ovog člana, ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti sa pripadajućim doprinosima, a koji je izvršna isprava.
- (5) Pojedinačne isplate plaća nisu javne.
- (6) Tajnost pojedinačnih isplata Fond 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.

XII – NAKNADE

Član 95. (Isplata naknade plaće)

Naknada plaće radniku isplaćuje se istovremeno s plaćom.

Član 96. (Naknade plaće)

- (1) Radnik u skladu sa zakonom, propisom Kantona, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi zbog:
- godišnjeg odmora,
 - plaćenog odsustva,
 - državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom,
 - prekida rada bez krivnje radnika (viša sila i sl.),
 - sticanja obrazovanja za određeno radno mjesto na koje ga upućuje Fond.
- (2) Period iz stava 1. ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret Fonda utvrđuje se zakonom, propisom Kantona, kolektivnim ugovorom ili drugim podzakonskim aktom kojim je regulisana ova materija.

Član 97. (Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad)

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (u daljem tekstu: bolovanje) do 42 dana u visini od 80% plaće isplaćene u mjesecu prije započetog bolovanja.
- (2) Radniku pripada pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja poslije 42 dana u visini od 90% plaće isplaćene u mjesecu prije započetog bolovanja
- (3) Radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini 100% plaće isplaćene prije nego je počeo bolovanje:
- za vrijeme bolovanja zbog profesionalne bolesti i nesreće na radu ,
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.
- (4) Naknada na teret Fonda isplaćuje se u skladu sa zakonom.

Član 98. (Naknada plaće u slučaju prekida rada)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće zbog prekida rada do sedam (7) radnih dana, krivnjom Fonda, ili uslijed drugih okolnosti bez krivnje radnika u visini osnovne plaće ostvarene za tekući mjesec.
- (2) Radniku pripada pravo na naknadu plaće u slučaju prekida rada bez krivnje Fonda i radnika preko sedam (7) radnih dana, u visini od 60% osnovne plaće isplaćene radniku u proteklom mjesecu, ali ne nižem od iznosa najniže osnovne plaće utvrđene ovim pravilnikom.

Član 99.

(Naknada plaće za vrijeme obrazovanja za potrebe Fonda)

Radniku, za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, za potrebe Fonda pripada pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće.

Član 100.

(Naknada plaće za vrijeme pritvora i zatvora do šest mjeseci)

Radniku se za vrijeme pritvora do šest (6) mjeseci i izdržavanja kazne zatvora do šest (6) mjeseci isplaćuje naknada plaće u visini osnovne plaće, osim ako zakonom ili drugim propisom ne bude utvrđeno drugačije.

Član 101.

(Naknade troškova službenog putovanja)

Radnik ima pravo na naknade troškova službenog putovanja u zemlji i inostranstvu, koji se utvrđuju na način i u visini propisanoj federalnom uredbom o naknadi troškova službenog putovanja.

Član 102.

(Naknade koje nemaju karakter plaće)

- (1) Radnik ima pravo na sljedeće vrste naknada koje nemaju karakter plaće:
 - za prijevoz na posao i sa posla,
 - za ishranu u toku rada (topli obrok),
 - za regres za korištenje godišnjeg odmora,
 - za slučaj povrede na radu, teške bolesti i invalidnosti,
 - za slučaj smrti,
 - otpremnina
 - za rad u radnim tijelima
- (2) Samo na osnovu pismenog zahtjeva radnika odlučuje se o sticanju prava na sljedeće naknade koje nemaju karakter plaće:
 - za prijevoz na posao i sa posla u slučaju međugradskog prevoza,
 - za slučaj povrede na radu teške bolesti i invalidnosti,
 - za slučaj smrti, i
 - za rad u radnim tijelima
- (3) Zahtjev za ostvarivanje naknada iz stava 2. ovog člana obavezno sadrži sljedeće elemente:
 - puni naziv naknade, razloge za ostvarivanje naknade uz priložene dokaze o sticanju prava na naknadu i potpis podnosioca zahtjeva.

Član 103.

(Naknada troškova prijevoza na posao i s posla)

- (1) Radniku pripada naknada troškova prevoza na posao i sa posla u visini cijene karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prevoza.
- (2) Za međugradski prevoz kada je prebivalište radnika udaljeno do 70 km od sjedišta Fonda, podnosilac zahtjeva/radnik iz člana 102. ovog pravilnika prilaže prijavnicu o mjestu stanovanja i pismeni dokaz o visini troškova prevoza (mjesečna karta ili dnevna karta) od firme koja pruža usluge prevoza na navedenoj relaciji.
- (3) Ako više firmi pruža usluge prevoza na navedenoj relaciji, Fond zadržava pravo da izabere firmu koja će vršiti prevoz radnika, uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Član 104.
(Naknada za ishranu u toku rada)

- (1) Radniku pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini do 1% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Radniku ne pripada novčana naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kom osnovu.

Član 105.
(Regres za korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini od 50% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH u posljednja tri (3) mjeseca prije isplate.
- (2) Pravo na regres iz stava 1. ovog člana ima svaki radnik koji u toku kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor, a regres će biti isplaćen nakon donošenja rješenja o korištenju prvog dijela godišnjeg odmora.
- (3) Regres iz stava 1. ovog člana isplaćuje se i radniku koji radi s nepunim radnim vremenom, u iznosu proporcionalno umanjenog iznosa regresa iz stava 1. ovog člana.

Član 106.
(Novčane pomoći radnicima)

Radniku se isplaćuje novčana pomoć, jednokratno u visini tri (3) prosječne plaće radnika isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca ili u visini tri (3) prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjem statističkom podatku, ako je to povoljnije za radnika, u slučaju:

- teške invalidnosti radnika (najmanje 60% invaliditeta),
- teške bolesti radnika ili članova njegove uže porodice i
- hirurških intervencija na radniku izvršenih iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara.

Član 107.
(Naknada u slučaju smrti/troškovi sahrane)

- (1) U slučaju smrti radnika ili članova njegove uže porodice radniku, odnosno porodici radnika, se isplaćuje naknada u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše tri (3) prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna četiri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati naknade, pod uslovom da žive u zajedničkom domaćinstvu.
- (2) Podnosilac zahtjeva uz priložen dokaz o smrti radnika dostavlja svoju prijavnicu mjesta stanovanja i prijavnicu mjesta stanovanja radnika, te kućnu listu.
- (3) Pod članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se lica utvrđena u članu 53. stav 2. ZOR-a.

Član 108.
(Naknade troškova u slučaju povrede na radu, teške bolesti i invalidnosti)

- (1) U slučaju povrede na radu radnika uz priložene dokaze povrede na radu, i teške bolesti radnika radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini tri (3) plaće radnika, odnosno tri (3) prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku ako je to povoljnije za radnika.
- (2) U slučaju teške bolesti ili invalidnosti radnika ili člana njegove uže porodice, uz priložen nalaz i mišljenje zdravstvene ustanove i utvrđene dijagnoze, koji nisu stariji od tri (3) mjeseca, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri (3) plaće radnika, odnosno tri (3) prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku ako

je to povoljnije za radnika.

- (3) Lista teških bolesti je utvrđena u Naredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda, u skladu sa kojom se ostvaruje naknada za slučaj teške bolesti ili invalidnosti („Službene novine Federacije BiH“ broj: 30/05).
- (4) Podnosilac zahtjeva uz priložen dokaz iz stava 2. ovog člana dostavlja svoju prijavnicu mjesta stanovanja i prijavnicu mjesta stanovanja radnika, te kućnu listu.
- (5) Jednokratna novčana pomoć ostvaruje se i na osnovu teške invalidnosti za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%, uz priložen dokaz zdravstvene ustanove koji je utvrđen stepen invalidnosti za radnika.
- (6) Pod članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se lica utvrđena članom 53. stav 2. ZOR-a.

Član 109. (Pokloni)

Fond može radniku ili djetetu radnika dati poklon u novcu ili stvarima, povodom državnih i vjerskih praznika i/ili jubileja firme, u skladu sa materijalnim mogućnostima Fonda, s tim da ukupna vrijednost poklona na godišnjem nivou nije veća od vrijednosti koja je jednaka iznosu 30% prosječne mjesečne plaće koju objavljuje Federalni zavod za statistiku za mjesec kada se daje poklon.

Član 110. (Otpremnina prilikom odlaska u penziju)

Radniku se isplaćuje otpremnina prilikom odlaska u penziju u visini od pet (5) neto plaća radnika koje su mu isplaćene u prethodnih šest (6) mjeseci ili pet (5) prosječnih neto plaća u Federaciji BiH prema posljednjim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku ako je to povoljnije za radnika.

Član 111. (Otpremnina prilikom otkaza ugovora o radu)

- (1) Otpremnina iz člana 111. ZOR-a se isplaćuje u iznosu od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Fondu.
- (2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti veća od šest (6) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i Fonda.

Član 112. (Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu invalidu II kategorije)

U slučaju otkazivanja ugovora o radu invalidu II kategorije, radnik ima pravo na otpremninu iz člana 118. ovog pravilnika, u iznosu uvećanom za 50%, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Član 113. (Zaštita plaće i naknade plaće)

- (1) Fond ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Član 114.
(Prisilna obustava plaće i naknade plaće)

Plaća ili naknada plaće može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

XIV - ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S FONDOM

Član 115.
(Zabrana i odobrenje)

- (1) Odredbe člana 85. do 88. ZOR-a koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika s Fondom primjenjuju se neposredno.
- (2) Fond je dužan odgovoriti radniku na zahtjev za obavljanje poslova iz nadležnosti Fonda u roku od 15 dana od prijema zahtjeva za odobrenjem.

XV - NAKNADA ŠTETE

Član 116.
(Primjena ZOR-a)

Odredbe člana 89. do 93. ZOR-a, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

Član 117.
(Način utvrđivanja visine štete)

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenovnika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Član 118.
(Paušalni iznos štete)

Naknada štete prouzrokovane skrivljenim ponašanjem radnika može se odrediti u paušalnom iznosu do 500,00 KM, a ako se visina štete ne može utvrditi bez nesrazmjerno velikih troškova, utvrđuje je Fond putem Komisije osnovane za poseban slučaj, a posebno:

- tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada bez odobrenja, ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s rada,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Član 119.
(Uslovi i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete)

- (1) Komisija iz člana 118. ovog pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete.
- (2) Ukoliko bi plaćanje naknade štete ugrozilo egzistenciju radnika i njegove porodice, Fond može radnika osloboditi od obaveze naknade štete ili njenog dijela, zavisno od objektivnih okolnosti.
- (3) Radnik je na primjeren način dužan dokazati postojanje okolnosti na koje se poziva, u smislu prethodnog stava.

Član 120.
(Stvarna šteta)

- (1) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz člana 118. ovog Pravilnika mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade, Fond može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.
- (2) Radnik može dati pismenu saglasnost da mu se šteta naplati iz plaće, odjednom ili u mjesečnim obrocima.
- (3) Ukoliko radnik dobrovoljno ne plati štetu, naplata se vrši putem suda.

Član 121.
(Naknada štete prouzrokovane radniku)

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom Fond će radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava, ako spor oko nadoknade ne riješe prethodno arbitražnim (mirnim) putem.

XVI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 122.
(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje Direktor, u skladu sa članom 112. do 116. ZOR-a.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika Direktor donosi u formi rješenja.
- (3) Određena rješenja Direktor donosi po službenoj dužnosti, a određena rješenja na pisani zahtjev radnika, na način predviđen ZOR-om i ovim pravilnikom.
- (4) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem Direktora, u drugom stepenu rješenjem odlučuje Upravni odbor, ukoliko nije riješeno mirnim putem, u skladu sa ZOR-om.

Član 123.
(Zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Radnik koji smatra da mu je Fond 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 id Fonda ostvarivanje tog prava (u daljem tekstu: prigovor), osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa ZOR-om.
- (2) Fond je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja prigovora:
 - postići dogovor s radnikom o mirnom rješavanju spora,
 - udovoljiti zahtjevu radnika ili,
 - odbiti zahtjev radnika.
- (3) U slučaju da Fond odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (4) U slučaju otkaza ugovora o radu rješenje Direktora je konačno i protiv njega radnik može, u roku od 90 dana od prijema rješenja, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Član 124.
(Zastara novčanih potraživanja)

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri (3) godine od dana nastanka obaveze.

Član 125.
(Mirno rješavanje spora)

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i Fond mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uslovima određenim ZOR-om i ovim pravilnikom.
- (2) Ukoliko se postupak mirnog rješavanja spora ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Član 126.
(Dostavljanje u prostorijama Fonda)

- (1) Sve odluke o pravima i obavezama radnika neposredno se uručuju radniku, u pravilu u prostorijama Fonda, uz naznaku datuma uručjenja i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.
- (2) Ako radnik odbije primiti pisanu odluku iz prethodnog stava ovog člana, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a predmetnu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Fonda.
- (3) Osmi dan od dana isticanja pisane odluke iz stava 2. ovog člana na oglasnoj ploči Fonda smatra se danom uručjenja te odluke radniku.

Član 127.
(Dostavljanje putem dostavne službe ili pošte)

- (1) Ako radnik ne dolazi na rad, pisana odluka dostavit će mu se neposredno putem dostavne službe Fonda ili putem pošte, preporučenim pismom uz povratnicu, na njegovu posljednju poznatu adresu.
- (2) Ako radnik odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je pisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, što dostavljač konstatuje na pismenu.
- (3) Ako se preporučeno pismo vrati zbog netačne ili nepotpune adrese ili nemogućnosti dostave zbog odsustva radnika na datoj adresi, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Fonda uz naznaku datuma, u trajanju od osam dana, te će se smatrati da je pisana odluka istekom posljednjeg dana roka od osam dana dostavljena radniku.

XVII - ODGOVORNOST RADNIKA I LAKŠI I TEŽI PRESTUPI I POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 128.
(Odgovornost za imovinu Fonda)

- (1) Radnici materijalno i krivično odgovaraju za imovinu Fonda kojom se služe u svom dnevnom radu te su dužni tu imovinu održavati u urednom, ispravnom i čistom stanju.
- (2) Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Fonda u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Fonda.
- (3) Štete nastale na imovini iz prethodnog stava ovog člana radnik je dužan naknaditi Fondu, osim ako dokaže da štetu nije on skrivio.

Član 129.
(Odnos prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno)

- (1) Radnici su obavezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema pretpostavljenim kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Fonda, te nanosi šteta ugledu Fonda.

- (2) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave, te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu u vrijeme i izvan radnog vremena.

Član 130.

(Odgovornost za izvršavanje radnih obaveza)

- (1) Radnik Fonda dužan je uredno, blagovremeno i savjesno izvršavati svoje radne zadatke, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i ovim pravilnikom.
- (2) Ukoliko se radnik tokom rada ne ponaša na način propisan stavom 1. ovog člana čini povredu radne obaveze koja za sobom povlači odgovornost zbog neizvršavanja radnih obaveza u slučaju kada je takvim ponašanjem radnika prouzrokovana i materijalna šteta za Fond i materijalnu odgovornost za prouzrokovanu štetu.
- (3) O odgovornosti radnika zbog neizvršavanja radnih obaveza iz ovog člana odlučuje Direktor po provedenom postupku utvrđivanja povrede radne obaveze ili nastupanja eventualne štete za Fond.

Član 131.

(Lakši prestupi i lakše povrede radnih obaveza)

Radnik čini lakši prestup ili lakšu povredu radnih obaveza ako:

- zakašnjava na posao više od dva puta u toku radne sedmice,
- ne evidentira dolazak, izlazak i povratak na posao u toku radnog dana, odnosno odlazak s posla,
- neopravdano koristi odmor u toku rada duže od propisanog i u vremenu koje nije propisano za odmor,
- više od dva puta u toku radne sedmice neopravdano odlazi ranije s posla,
- ne održava u urednom, ispravnom i čistom stanju imovinu Fonda kojom se služi u svom dnevnom radu,
- svjesno nanosi manje štete imovini Fonda,
- ne ponaša se pristojno i dolično prema strankama, poslovnim partnerima, pretpostavljanim i međusobno,
- ne obavijesti Fond, pismeno i u roku od tri dana o privremenoj nesposobnosti za rad,
- ne dostavlja izvještaje o trajanju privremene nesposobnosti – spriječenosti za rad prvog narednog radnog dana po završetku spriječenosti za rad,
- Neuredno držanje sredstava za rad, alata, radnog mjesta, dokumanata, opreme ili inventara,
- Nemarno izvršavanje radnih zadataka,
- Obavljanje poslova bez ovlaštenja Fonda,
- Posluga sredstvima preduzeća bez namjere prisvajanja,
- Neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka Fonda.

Član 132.

(Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza)

Radnik čini teži prijestup ili težu povredu radnih obaveza ako:

- u roku od šest mjeseci od pismene opomene ponovo počini lakši prijestup ili lakšu povredu radnih obaveza,
- izaziva svađe i nered ili tučnjavu na radnom mjestu i u krugu Fonda, koje imaju za posljedicu prekid rada i izvršavanja obaveza Fonda, štetu imovini i ugledu Fonda,
- dolazi na posao pod uticajem alkohola ili drugih opijata ili na poslu konzumira alkohol i druge opijate,
- odbije da se podvrgne ljekarskom pregledu po zahtjevu Fonda,
- namjerno ili iz krajnje nepažnje nanosi štetu imovini Fonda,
- zloupotrebljava bolovanje u skladu zakonom kojim je propisana zloupotreba,

- neovlašteno raspolaze ili se služi imovinom Fonda, u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Fonda,
- neizvršavanje ili odbijanje izvršavanja poslova odnosno radnih zadataka, te odbijanje obavljanja rada dužeg od punog radnog vremena kada je to neophodno u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom,
- nedozvoljeno napuštanje posla u toku i prije isteka radnog vremena te neopravdan dolazak na posao sa zakašnjenjem više od pet (5) puta mjesečno,
- odavanje poslovne tajne,
- nepridržavanje mjera zaštite na radu i zaštite od požara,
- sklapanje poslova u svoje ime i za svoj račun, ili u ime i za račun trećih lica, a iz djelatnosti Fonda.
- zaključivanje štetnih i nepovoljnih ugovora kojima se nanosi imovinska šteta ili oštećuje interes Fonda,
- zloupotreba radne obaveze u namjeri da radnik sebi ili drugom pribavi imovinsku korist,
- pronevjera, krađa, utaja, i svako drugo protivpravno prisvajanje imovine Fonda,
- nezakonito raspolaganje sredstvima i opremom Fonda,
- učinjena radnja ili propuštanje činjenja određene radnje kojom je počinjeno krivično djelo,
- odbijanje učestvovanja u spašavanju imovine, spriječavanju ili otklanjanju štete koja je nastala ili može nastati za Fond,
- zloupotreba pečata i štambilja Fonda,
- prouzrokovanje trajnih poremećaja dobrih poslovnih i kolegijalnih odnosa u Fondu.

Član 133.

(Provođenje postupka za utvrđivanje odgovornosti za povredu radne obaveze)

- (1) Postupak utvrđivanja teže povrede radne obaveze ili nastanak eventualne štete podrazumijeva prethodni dokazni postupak (uzimanje izjava, saslušanje odgovornog radnika, i eventualnih svjedoka, utvrđivanje činjeničnog stanja na bazi drugih pokazatelja kao što su: uobičajeni rezultati rada, evidencija prisustvovanja radu, knjigovodstveni i računovodstveni podaci i sl.).
- (2) Radi utvrđivanja postojanja osnova za izdavanje pismenog upozorenja u slučaju lakše povrede radne obaveze ili postojanja teže povrede radne obaveze, Direktor za svaki pojedinačni slučaj imenuje Komisiju za provođenje postupka utvrđivanja odgovornosti radnika i određuje rok u kojem je obavezna završiti postupak.
- (3) Komisija ima tri (3) člana, a sačinjava je predsjednik i dva (2) člana.
- (4) Direktor dostavlja Komisiji zahtjev za razmatranje osnova upozorenja ili postojanja teže povrede radne obaveze u kojem daje činjenični opis učinjene povrede od strane radnika.
- (5) O toku sjednice, iznošenju dokaza, saslušanju radnika i eventualnih svjedoka, iznošenju odbrane radnika, kao i o drugim ustanovljenim činjenicama, Komisija sačinjava zapisnik.
- (6) Nakon utvrđenja činjenica i iznošenja dokaza, Komisija donosi nalaz i mišljenje koje dostavlja Direktor.
- (7) Na osnovu nalaza i mišljenja Komisije, Direktor donosi:
 - odluku o otkazu ugovora o radu,
 - odluku o naknadi štete u zavisnosti od težine povrede radne obaveze ili nastanka štete.

XVIII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 134.

(Načini prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje u slučajevima propisanim u članu 94. ZOR-a.

Član 135.
(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Fond.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
 - datum prestanka ugovora o radu,
 - obaveze radnika u pogledu čuvanja poslovne tajne Fonda nakon prestanka rada i u kojem periodu,
 - korištenje cijelog ili dijela godišnjeg odmora prije prestanka ugovora o radu,
 - primopredaja poslova i sredstava rada i zaštite na radu,
 - druga pitanja o kojima se radnik i Fond dogovore.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Direktor.

Član 136.
(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može otkazati Fond i radnik.
- (2) Radnik nije dužan obrazlagati razloge otkaza, ali je dužan poštovati propisani otkazni rok.

Član 137.
(Otkaz ugovora o radu uz propisani otkazni rok)

Fond može otkazati ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako se ne može osnovano očekivati od Fonda da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- ako radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, odnosno neispunjavanja izmijenjenih uslova za obavljanje posla radnog mjesta.

Član 138.
(Dopuštenost otkaza)

- (1) Otkaz je dopušten samo ako Fond ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ne može dokvalifikovati ili prekvalifikovati radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (2) Pri odlučivanju o otkazu, Fond mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obavezama izdržavanja koje terete radnika.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu člana 143. tačka a) ovog pravilnika, Fond namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 139.
(Otkaz zbog ponovljene lakše povrede radnih obaveza ili lakšeg prestupa)

- (1) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku, koje sadrži opis lakšeg prestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se lakši prestup ili lakša povreda obaveza ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

- (2) Pisano upozorenje evidentira se, a nakon isteka od šest (6) mjeseci od dostavljanja radniku, briše se/uklanja iz evidencije ukoliko radnik u tom periodu ne ponovi lakši prestup ili povredu radnih obaveza.
- (3) Ukoliko radnik u roku od šest (6) mjeseci ponovi lakšu povredu radnih obaveza ili lakši prestup, Fond mu otkazuje ugovor o radu, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u skladu sa odredbama člana 140. ovog pravilnika.

Član 140.

(Postupak otkaza ugovora bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze, Fond je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koje mu se stavlja na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno 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, sigurnosna kamera i sl.).
- (3) Pismeno iz prethodnog stava sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od sedam (7) dana od dana dostavljanja pismena.
- (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 zadužuje Komisiju iz člana 133. da provede postupak utvrđivanja počinjenja teže povrede obaveza odnosno težeg prestupa koji se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.
- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana zaduženja Komisije.
- (6) Na osnovu prijedloga Komisije direktor odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.
- (7) Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv Direktora iz stava 2. ovog člana, ugovor o radu se raskida slijedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava 3. ovog člana.
- (8) Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 141.

(Otkaz radnika bez poštivanja otkaznog roka)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je Fond odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka iz člana 99. ZOR.
- (3) Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 142.

(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

- (1) Raspoređivanje radnika na novo radno mjesto, usklađivanje ugovora o radu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom, te svaka druga promjena elemenata ugovora o radu vrši se primjenom člana 107. ZOR-a.
- (2) Radnik je dužan odgovoriti na ponudu Fonda u roku od osam (8) dana, s tim da se prihvaćeni novi ugovor o radu počinje primjenjivati od narednog dana od dana otkaza prethodnog ugovora o radu.

Član 143.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) Na privremeno raspoređivanje radnika primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu.
- (2) Fond može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (3) U slučaju da radnik bude privremeno raspoređen na radno mjesto na kojem je plaća niža ili viša od plaće njegovog radnog mjesta, pripada mu plaća radnog mjesta koja je povoljnija za radnika.
- (4) Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje rješenja iz stava 2. ovog člana.

Član 144.

(Forma otkaza)

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen ukoliko ga podnosi Fond, a dostavlja se radniku, odnosno Fondu ukoliko se njemu otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok teče od dana uručjenja otkaza radniku, odnosno Fondu.

Član 145.

(Trajanje otkaznog roka)

- (1) Kada Fond podnosi otkaz radniku otkazni rok je 14 dana.
- (2) Kada radnik podnosi otkaz ugovora o radu Fondu otkazni rok je sedam (7) dana.

Član 146.

(Prava u vrijeme otkaznog roka)

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada četiri sata sedmično radi traženja novog zaposlenja ili koristiti neiskorišteni godišnji odmor.

Član 147.

(Prestanak rada prije isteka otkaznog roka)

- (1) Ako radnik, na zahtjev Fonda prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka, Fond mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Fonda, Fond ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (3) Fond može radnika, na njegov zahtjev, osloboditi od obaveze poštivanja otkaznog roka.

XIX - POSEBNE ODREDBE

Član 148.

(Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije)

Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja, nakon čega, ako želi da se vrati na rad, ostvaruje prava u skladu sa članom 168. ZOR-a.

Član 149.
(Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti)

Na prava i obaveze radnika kandidata za neku od javnih dužnosti neposredno se primjenjuju odredbe člana 169. ZOR-a.

XX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 150.
(Neposredna primjena propisa)

Ostvarivanje prava i dužnosti radnika iz radnog odnosa, koja nisu regulirana ovim pravilnikom, ostvarivat će se u skladu sa odredbama ZOR-a, kojima su ta prava i obaveze u cjelini regulisana i odredbe kolektivnog ugovora koji primjenjuje Fond za koje je kolektivnim ugovorima regulisano da se primjenjuju neposredno.

Član 151.
(Usklađivanje ugovora o radu)

Fond je dužan postojeće ugovore o radu uskladiti s odredbama ovog pravilnika u roku od tri (3) mjeseca od njegovog stupanja na snagu, u skladu sa članom 178. ZOR-a.

Član 152.
(Prestanak važenja dosadašnjeg Pravilnika o radu)

Stupanjem na snagu ovog pravilnika, prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu Kantonalnog stambenog fonda Sarajevo br: 02-1122/2017 od 13.09.2017. godine i Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i drugim materijalnim pravima radnika Kantonalnog stambenog fonda Sarajevo, broj: 02-1323/2017 od 06.10.2017. godine.

Član 153.
(Izmjene i dopune Pravilnika)

Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Član 154.
(Stupanje na snagu)

Ovaj pravilnik stupa na snagu narednog dana od dana donošenja, a objavit će se na Web stranici Fonda i u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj: 02-03-398 /2019
Datum: 08.04.2019. godine

