

ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE BRČKO DISTRIKTA BIH
ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ БРЧКО ДИСТРИКТА БИХ
EMPLOYMENT INSTITUTE OF BRČKO DISTRICT OF BIH

П Р А В И Л Н И К

О РАДУ ЗАВОДА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ БРЧКО ДИСТРИКТА БИХ

Брчко, март 2020. године



Управни одбор Завода за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, на основу члана 44 тачка 3 Закона о запошљавању и правима за вријеме незапослености („Сл.гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине“ бр.33/04,19/07 и 25/08), члана 17 Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине („Службени гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине“ бр.34/19), члана 35.став 1. тачка ц) Статута Завода за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине-пречишћени текст (број: 04-111/20) и члана 11. став 2. Пословника о раду Управног одбора Завода за запошљавање Брчко дистрикта БиХ (број:04-650/17), на својој Двадесетшестој редовној сједници, одржаној дана 30.03.2020.године, **доноси**

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЗАВОДА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ БРЧКО ДИСТРИКТА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

ДИО ПРВИ – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1 (Предмет)

Правилником о раду Завода за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Правилник) уређују се основна права, обавезе и одговорности радника у Заводу за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Завод) и то: заснивање радног односа, оспособљавање и стручно усавршавање за рад, радно вријеме, одмори, одсуства и мировање права, заштита радника, плате, накнаде и друга примања, одговорност за повреду дужности из уговора о раду и материјална одговорност, остваривање права и обавеза из радног односа, престанак радног односа и премјештај.

Члан 2 (Утврђивање права радника општим актом и уговором о раду)

- (1) Правилник, други општи акти Завода и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се радницима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су прописани Законом о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Закон).
- (2) Правилником, другим општим актима Завода и уговором о раду могу да се утврде повољнија права од права прописаних Законом, а ако је у истим различито уређено неко право из радног односа у односу на Закон, примјењује се пропис који је повољнији за радника.
- (3) Одредбе Правилника, општег акта Завода и уговора о раду које утврђују мања права или неповољније услове рада од услова прописаних Законом, ништаве су и непосредно се примјењује Закон.

ДИО ДРУГИ – ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

ПОГЛАВЉЕ I. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3 (Услови за заснивање радног односа)

- (1) Радни однос може да заснује лице које испуњава поред Законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Заводу за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста).
- (2) Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста утврђују се: врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима, као и потребан број извршилаца.



Члан 4

(Процедуре запошљавања)

Основ, услови и процедуре запошљавања у Заводу уређене су Правилником о запошљавању.

Члан 5

(Достављање исправа)

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа Заводу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста.

Члан 6

(Обавеза обавјештавања)

Завод је дужан, прије закључивања уговора о раду, кандидата с којим заснива радни однос да обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа у складу са Законом и општим актом.

Члан 7

(Закључивање уговора о раду)

- (1) Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику радник и Завод прије ступања радника на рад, а исти се раднику доставља најкасније на дан ступања радника на рад.
- (2) Уговор о раду садржи податке прописане Законом, а на права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примјењују се одредбе Закона, Правилника и других општих аката Завода која уређују права, обавезе и одговорности радника.

Члан 8

(Пробни рад)

- (1) Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад, који не може трајати дуже од шест мјесеци.
- (2) Резултате рада радника прати непосредни руководиоца организационе јединице Завода у којој радник ради, и о томе, најкасније пет дана прије истека пробног рада, подноси извјештај директору Завода.
- (3) При оцјењивању пробног рада, посебно ће се цијенити благовременост и квалитет обављених послова, радна дисциплина, одговорност према средствима рада, однос према руководиоцима и другим радницима и сл.
- (4) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, престаје радни однос даном истека рока утврђеног уговором о пробном раду.

Члан 9

(Трајање уговора о раду)

- (1) Уговор о раду може се закључити на неодређено и одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду који не садржи податак у погледу трајања сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 10

(Привремени и повремени послови)

- (1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од деведесет (90) радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду, Завод може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова са незапосленим лицем, радником који ради непуно радно вријеме, до пуног радног времена и корисником старосне пензије.
- (2) Уговор из става 1 овог члана закључује се у писаном облику и садржи врсту, начин, рок извршења послова и износ накнаде за извршени посао.



(3) Лицу које обавља привремене и повремене послове обезбјеђује се одмор у току рада под истим условима као и за раднике у радном односу и друга права у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању ентитета Босне и Херцеговине.

(4) Уговор о обављању привремених и повремених послова може се закључити за обављање послова анкетирања послодаваца и незапослених лица, пренос, преслагање и заштита регистратурског и архивског материјала, прикупљање, уношење и ажурирање података, чишћење подрумских просторија и других послова које одобри Управни одбор Завода својом одлуком.

ПОГЛАВЉЕ II. ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗА РАД

Члан 11

(Права и обавезе у вези са оспособљавањем и стручним усавршавањем за рад)

(1) Право и обавеза сваког радника је да у току радног односа усавршава своје радне способности, а Завод је обавезан приликом промјена или увођења новог начина или организовања рада, омогућити раднику оспособљавање и стручно усавршавање за рад.

(2) Оспособљавање и стручно усавршавање за рад проводи се према финансијским могућностима и потребама Завода.

(3) Средства за финансирање оспособљавања и стручног усавршавања радника за рад чине средства Завода, средства која обезбиједи хуманитарне, научне или друге институције из земље и иностранства, лична средства радника и друга средства.

(4) За вријеме трајања оспособљавања и стручног усавршавања радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду, трошкове превоза, дневнице, трошкове ноћења и трошкове полагања испита.

(5) Одлуку о финансирању оспособљавања и стручног усавршавања радника доноси директор Завода.

(6) Услови и начин оспособљавања и стручног усавршавања радника за рад утврђују се општим актом Завода.

Члан 12

(Пријем приправника)

(1) Завод може закључити уговор о раду с приправником ради стручног оспособљавања за самосталан рад.

(2) Приправник је лице са завршеном средњом или вишом школом, односно факултетом које први пут заснива радни однос у том занимању, а које је према закону обавезно да положи стручни испит или му је за самосталан рад у занимању потребно радно искуство.

(3) Уговор о раду с приправником закључује се на одређено вријеме и то са средњом школом шест мјесеци, са вишом школом девет мјесеци и са завршеним факултетом дванаест мјесеци, ако законом није другачије одређено.

(4) За вријеме обављања приправничког стажа приправник има 80% (осамдесет посто) плате утврђене за послове за које се оспособљава и друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(5) На запошљавање приправника по јавном позиву примјењују се одредбе Правилника о запошљавању које уређују поступак закључивања уговора о стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа (у даљем тексту: Волонтер).

Члан 13

(Програм за оспособљавање приправника)

(1) Приправник се оспособљава за самосталан рад по програму који припреми Завод, ако посебним прописом није другачије одређено.

(2) Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад, у складу с посебним прописом или општим актом.

(3) Након завршетка приправничког стажа, Завод издаје увјерење о обављеном приправничком стажу.



Члан 14

(Пријем волонтера)

- (1) Завод може да закључи уговор с волонтером ради стицања радног искуства, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.
- (2) Рад из става 1 овог члана рачуна се у радно искуство, као услов за рад на одређеним пословима и траје у периоду који је утврђен чланом 12 став 3 Правилника.
- (3) Волонтер у Заводу има право накнаде у износу од 25% (двадесетпетпосто) од основне плате најнижег степена коефицијента платног разреда одређеног за стручну спрему коју посједује волонтер.
- (4) Волонтер има право на здравствено осигурање како је утврђено прописима за незапослена лица, а право за случај повреде на раду и професионалног обољења обезбјеђује Завод у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању, уколико та права не остварује по другом основу.
- (5) Волонтер има право на одмор у току рада, дневни одмор између два узастопна радна дана и седмични одмор.
- (6) По завршеном волонтерском раду, волонтеру се издаје увјерење.

ПОГЛАВЉЕ III. РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 15

(Пуно радно вријеме)

- (1) Пуно радно вријеме радника траје 40 часова седмично.
- (2) Пуно радно вријеме по правилу траје пет радних дана.
- (3) Дневно радно вријеме је једнократно.
- (4) Распоред, почетак и завршетак радног времена утврђује се одлуком директора Завода и исти је усклађен према потребама странака.

Члан 16

(Непуно радно вријеме)

- (1) Непуним радним временом сматра се радно вријеме краће од пуног радног времена.
- (2) Радник који је закључио уговор о раду са непуним радним временом има сва права прописана Законом.

Члан 17

(Прерасподјела радног времена)

Завод може да изврши прерасподјелу радног времена када то захтијева природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Члан 18

(Прековремени рад)

- (1) Прековремени рад радника се може одредити, у случајевима одређеним Законом и ради учествовања у раду органа управљања Завода, ванредне израде извјештаја, завршног рачуна и сл., на писани захтјев, односно усмени налог директора Завода.
- (2) За вријеме прековременог рада радник има право на плату сразмјерно времену проведеном на раду, с тим што се прековремени сати увећавају за 30%, као и накнаду за додатне путне трошкове.

ПОГЛАВЉЕ IV. ОДМОРИ, ОДСУСТВА И МИРОВАЊЕ ПРАВА

Члан 19

(Одмор у току радног времена)

- (1) Радник који ради пуно радно вријеме има право на одмор у току радног дана у трајању од 30 минута.



(2) Вријеме одмора из става 1 овог члана урачунава се у радно вријеме.

(3) Одмор у току радног времена организује се на начин да обезбиди непрекидан рад на пружању услуга странкама.

Члан 20

(Дневни и седмични подмор)

(1) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна календарска дана у трајању од најмање 12 часова.

(2) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје дневни одмор.

Члан 21

(Право на годишњи одмор)

(1) Радник за сваку календарску годину има право на плаћени годишњи одмор, под условом да је навршио шест мјесеци непрекидног рада, у трајању од најмање двадесет (20) радних дана, али не дуже од тридесет (30) радних дана.

(2) Ако радник није стекао право на годишњи одмор у смислу става 1 овог члана, има право на најмање један дан годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада у тој календарској години.

(3) Радник има право на увећање годишњег одмора по основу радног стажа, сложености послова и социјалних услова.

Члан 22

(Увећање годишњег одмора)

Минимални годишњи одмор из члана 21 став 1 увећава се раднику по основу:

а) радног стажа за по један дан на три године навршеног радног стажа;

б) сложености послова за:

1) платни разред од VIII-X три (3) радна дана,

2) платни разред од VI - VII два (2) радна дана, и

3) платни разред од I - V један (1) радни дан.

с) социјалних услова и то:

1) инвалиду преко 60% инвалидитета, два (2) радна дана,

2) родитељу са једним или више дјеце до 7 година (за свако дијете), два (2) радна дана,

3) самохраном родитељу или родитељу са хендикепираним дјететом, два (2) радна дана.

Члан 23

(План коришћења годишњег одмора)

(1) Вријеме коришћења годишњег одмора утврђује се годишњим планом најкасније до 30. маја текуће године, и доношењу истог претходе консултације шефова организационих јединица Завода са радницима, узимајући у обзир потребе посла, као и оправдане разлоге радника.

(2) Завод је дужан да раднику донесе рјешење о трајању годишњег одмора и периоду његовог коришћења најкасније до 30. маја текуће године.

(3) За сваки период коришћења годишњег одмора који није у складу са рјешењем из става 2 овог члана, Завод је дужан новим рјешењем утврдити вријеме коришћења годишњег одмора.

Члан 24

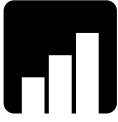
(Начин коришћења годишњег одмора)

1) Радник може да користи годишњи одмор у једном или више дјелова.

2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице непрекидно у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

3) Радник има право да користи десет дана годишњег одмора кад он то жели, уз обавезу да о томе обавијести послодавца најмање пет дана прије његовог коришћења.

4) Изузетно од става 2 овог члана радник може користити први дио годишњег одмора у трајању краћем од двије радне седмице кад он то жели.



Члан 25

(Плаћено одсуство)

(1) Радник има право на плаћено одсуство са рада уз накнаду плате до пет радних дана у једној календарској години у случајевима:

- a) закључивања брака два радна дана;
- b) склапања брака дјетета.....два радна дана;
- c) рођења дјетета..... два радна дана;
- d) смрти члана уже породице.....три радна дана;
- e) теже болести члана уже породице.....два радна дана;
- f) више силе..... до три радних дана.

(2) Осим права из става 1 овог члана радник има право и на плаћено одсуство у случају сваког добровољног давања крви, два радна дана.

(3) Радник има право на плаћено одсуство у трајању од два радна дана у једној календарској години ради задовољавања вјерских празника или обичаја.

(4) Радник има право на плаћено одсуство и за вријеме оспособљавања и стручног усавршавања, под условима, у трајању и уз накнаду одређену општим актом.

(5) Радник може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа, с тим што плаћено одсуство кумулативно не може трајати дуже од пет радних дана у току једне календарске године.

(6) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама, радник прилаже одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(7) Рјешење о плаћеном одсуству доноси директор Завода, односно од њега овлаштено лице.

Члан 26

(Неплаћено одсуство)

Директор Завода може раднику на његов захтјев, уз обавезно мишљење непосредног руководиоца, одобрити неплаћено одсуство у трајању до дванаест мјесеци ради:

- a) школовања,
- b) њега члана уже породице,
- c) у другим оправданим случајевима.

Члан 27

(Мировање права из радног односа)

(1) Раднику права и обавезе из радног односа мирују за вријеме:

- a) обављања јавне функције, ако је по том основу засновао радни однос,
- b) издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци,
- c) неплаћеног одсуства.

(2) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале, дужан је у року од осам дана од дана престанка разлога за мировање, да поднесе захтјев за враћање на рад, на посао који је радник обављао или други одговарајући посао.

(3) У случају непоступања у складу са ставом 2 овог члана раднику престаје радни однос.

ПОГЛАВЉЕ V. ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 28

(Безбједност и заштита радника на раду)

Завод је дужан, у року од петнаест (15) дана од дана ступања на рад, да информисе радника и упозна га с прописима о раду, прописима о безбједности и заштити радника на раду, организацијом рада и правима и обавезама који произлазе из општег акта.



Члан 29

(Право на породилско одсуство)

- (1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године, непрекидно, а за близанце, треће и свако сљедеће дијете, у трајању од осамнаест (18) мјесеци непрекидно.
- (2) На основу налаза овлашћеног љекара жена може почети породилско одсуство двадесет осам (28) дана прије очекиваног датума порођаја, а најкасније седам дана прије очекиваног датума порођаја.
- (3) Жена може користити краће породилско одсуство, уз писану сагласност љекара, али не краће од четрдесет два (42) дана после порођаја.

Члан 30

(Право на рад с половином радног времена)

- (1) Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради с половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.
- (2) Лице из става 1 овог члана има право на накнаду плате за другу половину радног времена, која се исплаћује из буџета Брчко дистрикта БиХ (у даљем тексту: Дистрикт).

Члан 31

(Право на плату за вријеме породилског одсуства)

- (1) За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате на терет буџета Дистрикта, у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих дванаест (12) мјесеци прије почињања породилског одсуства.
- (2) Ако жена није остварила плату за свих посљедњих дванаест (12) мјесеци, накнада плате износи у висини просјечне плате коју би остварила да је била на раду на истом радном мјесту у Заводу.

Члан 32

(Право родитеља дјетета с психофизичким сметњама)

- (1) Један од родитеља дјетета с психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена.
- (2) Лице из става 1 овог члана има право на накнаду плате за другу половину радног времена, која се исплаћује из буџета Дистрикт.

Члан 33

(Право родитеља дјете обољелих од малигнух болести или другог тешког погоршања здравственог стања)

- (1) Један од родитеља дјетета, усвојилац или старатељ дјетета обољелог од малигнух болести или другог тешког погоршања здравственог стања има право на одсуство с посла током цијелог трајања лијечења дјетета.
- (2) Накнада плате једног од родитеља, усвојиоца или старатеља дјетета обољелог од малигнух болести или другог тешког погоршања здравственог стања, за вријеме одсуства с посла износи 100% плате утврђене уговором о раду.

Члан 34

(Привремена спријеченост за рад)

- (1) Радник је дужан, најкасније у року од три дана од дана наступања спријечености за рад, да писаним документом надлежног љекара обавијести Завод о привременој спријечености за рад.
- (2) Ако Завод посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада, у складу са ставом 1 овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.



Члан 35

(Заштита радника у случају привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести)

Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, Завод не може отказати уговор о раду за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка, осим ако је починио тежу повреду радне обавезе, усљед које је дошло до повреде.

Члан 36

(Услови за отказ уговора о раду раднику који је претрпио повреду на раду)

Завод може раднику који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, отказати уговор о раду под условима да:

а) након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације не може да обезбиди обављање одговарајућих послова за које је радник способан, односно ако га уз преквалификацију и доквалификацију није могуће распоредити на друге послове,

б) раднику исплати отпремнину најмање у четвороструком износу отпремнине утврђене Законом, осим уколико се уговор отказује због теже повреде радне обавезе.

ПОГЛАВЉЕ VI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 37

(Право на плату)

Радник остварује плату у складу са Правилником о платама и накнадама у Заводу за запошљавање Брчко дистрикта БиХ (у даљем тексту: Правилник о платама) и уговором о раду.

Члан 38

(Накнада плате)

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада у случајевима предвиђеним Законом, Правилником о платама и уговором о раду.

Члан 39

(Друга примања по основу рада)

(1) Завод исплаћује раднику и друга примања по основу рада, и то:

- а) дневницу за службено путовање у земљи и у иностранству,
- б) отпремнину приликом одласка радника у пензију,
- с) накнаду трошкова за коришћење властитог аутомобила код обављања службеног посла по налогу Завода,
- д) топли оброк и друга примања утврђена Правилником о платама и уговором о раду.

(2) Правилником о платама и уговором о раду могу се утврдити и друга права која припадају раднику или његовој породици, као што су права у случају смрти радника или смрти члана уже породице, тешке инвалидности и дуготрајне болести радника или члана уже породице и у другим случајевима.

(3) Радник има право и на јубиларну награду за остварени стаж код Завода, као и друге награде и бонуси, у складу са Правилником о платама.

(4) Висина и начин остваривања примања из ставова 1,2 и 3 овог члана утврђују се Правилником о платама.



ПОГЛАВЉЕ VII. ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ДУЖНОСТИ ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 40

(Штета проузрокована од стране радника)

- (1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, општим актом и уговором о раду и своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.
- (2) Радник који на раду или у вези с радом намјерно или због крајње непажње проузрокује штету послодавцу, дужан је да штету накнади.
- (3) Ако штету проузрокује више радника, сваки радник одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је сваки радник проузроковао, сматра се да су сви радници подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.
- (4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 41

(Солидарна одговорност за штету)

- (1) За штету коју радник на раду или у вези с радом намјерно или због крајње непажње причини трећем лицу, радник и Завод одговарају солидарно.
- (2) Ако је укупну штету из става 1 овог члана накнадио Завод, радник је дужан да послодавцу накнади износ исплаћене накнаде.

Члан 42

(Утврђивање накнаде штете)

Услови и начин смањења или ослобађања радника од обавезе накнаде штете, као и друга питања везана за накнаду штете и дисциплинску одговорност радника ближе се уређују Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Завода.

Члан 43

(Одговорност Завода за штету проузроковану раднику)

- (1) Завод је дужан, у складу са одредбама облигационог права, да раднику накнади штету коју је претрпио на раду или у вези с радом.
- (2) Право на накнаду штете из става 1 овог члана односи се и на штету коју је послодавац узроковао раднику повредом његових права из радног односа.

ПОГЛАВЉЕ VIII. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 44

(Одлучивање о правима и обавезама из радног односа)

- (1) О правима и обавезама радника из уговора о раду, у складу са Законом, општим актима и другим прописима, одлучује директор Завода, односно од њега овлашћено лице, а у другостепеном поступку Управни одбор Завода.
- (2) У остваривању појединачних права из радног односа радник може захтијевати остваривање тих права код Завода, пред надлежним судом и другим органима, у складу са законом.

Члан 45

(Захтјев за заштиту права)

- (1) Радник који сматра да му је Завод повриједио неко право из радног односа може у року од тридесет (30) дана од дана достављања одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права захтијевати од Завода остваривање тог права.



(2) Подношење захтјева за заштиту права у складу са ставом 1 овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот, безбједност на раду или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

(3) Завод је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од тридесет (30) дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматра се да је захтјев прихваћен.

Члан 46

(Поступак за заштиту права)

(1) Радник који сматра да му је Завод повриједио право из радног односа, може поднијети предлог за мирно рјешавање радног спора или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника Заводу за заштиту права.

(3) Тужбу за заштиту права радник може поднијети најкасније у року од дванаест мјесеци од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три године од учињене повреде уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора.

(4) Покретањем поступка за мирно рјешавање радног спора или подношењем тужбе надлежном суду прекидају се рокови застаре.

Члан 47

(Инспекција рада и заштита права радника)

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код Завода или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.

Члан 48

(Застара новчаних потраживања)

Сва новчана потраживања из радног односа застаријевају у року од три године од дана настанка обавезе.

ПОГЛАВЉЕ IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ПРЕМЈЕШТАЈ

Члан 49

(Начин престанка радног односа)

Радни однос престаје:

- a) смрћу радника,
- b) споразумом Завода и радника,
- c) кад радник испуни услове за стицање права на пензију у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању ентитета БиХ, ако се Завод и радник другачије не договоре, с тим да се посебан стаж, предвиђен прописима кои регулишу право на пензију и пензијско и инвалидско осигурање, рачуна само на захтјев радника,
- d) даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању потпуног губитка радне способности,
- e) отказом уговора о раду од стране радника или Завода,
- f) истеком времена на које је закључен уговор о раду на одређено вријеме,
- g) ако радник буде осуђен на издржавање казне затвора у трајању дужем од шест мјесеци и то даном ступања на издржавање казне,
- h) ако раднику буде изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци и то почетком примјене те мјере,
- i) правоснажном одлуком надлежног суда, која има за посљедицу престанак радног односа.



Члан 50 **(Отказ уговора о раду)**

- (1) Завод може, уз прописани отказни рок, отказати раднику уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози и то:
- a) ако је такав отказ оправдан из економских, техничких или организационих разлога,
 - b) ако радник није у могућности да извршава своје обавезе из радног односа,
 - c) или у другим случајевима прописаним Законом.
- (2) Завод може отказати уговор о раду у случајевима из става 1 тачака а) и б) овог члана, ако је најмање петнаест (15) дана прије отказа уговора о раду, обавијестио радника о насталим околностима и ако се не може основано очекивати од Завода да запосли радника на друге послове или да га преквалификује и доквалификује за рад на другим пословима.
- (3) Ако у периоду од једне године од отказивања уговора о раду у складу са ставом 1 тачком а) овог члана, Завод намјерава да запосли радника са истим квалификацијама и степеном стручне спреме или на истом радном мјесту, прије запошљавања других лица, дужан је да понуди запослење раднику коме је отказан уговор о раду.
- (4) Завод не може раднику отказати уговор о раду у складу са ставом 1 тачка а) овог члана за вријеме коришћења права уређених члановима 30 и 32 Правилника.

Члан 51 **(Отказ уговора о раду због теже и лакше повреде радне обавезе)**

- (1) Завод може без отказног рока отказати уговор о раду раднику у случају да је радник одговоран за тежу повреду радних обавеза из уговора о раду, а која је такве природе да не би било основано очекивати од Завода да настави радни однос.
- (2) У случају лакших повреда радних обавеза из уговора о раду, уговор о раду се не може отказати без претходног писаног упозорења раднику.
- (3) Писано упозорење садржи опис повреде радне обавезе за коју се радник сматра одговорним и изјаву о намјери да се откаже уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока за случај да се повреда понови у року од шест мјесеци након издавања писаног упозорења Завода.
- (4) Завод је дужан да раднику исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа.

Члан 52 **(Врсте тежих повреда радне обавезе)**

Тежом повредом из члана 51 став 1 Правилника сматра се:

- a) одбијање радника да извршава своје радне обавезе из уговора о раду,
- b) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Завода, као и наношење штете трећим лицима коју је Завод дужан да накнади,
- c) злоупотреба положаја, с материјалним или другим штетним посљедицама за Завод,
- d) насилничко понашање према Заводу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,
- e) одавање пословне или службене тајне,
- f) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код Завода,
- g) коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена,
- h) неоправдан изостанак с посла у трајању од три радна дана у једној календарској години,
- i) давање нетачних података и доказа о чињеницама битним за закључење уговора о раду,,
- j) свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима Завода или из којег се основано може закључити да даљи рад радника код Завода не би био могућ.



Члан 53

(Врсте лакших повреда радне обавезе)

Лакше повреде радне обавезе су:

- a) кашњење на посао или одлазак прије истека радног времена,
- b) напуштање радних просторија током радног времена без одобрења или из неоправданих разлога,
- c) изазивање конфликта на послу или свађе,
- d) нељубазан или непрофесионалан однос према другим радницима или трећим лицима,
- e) неуредно чување списка, података или друге повјерене документације;
- f) неоправдан изостанак с посла у трајању до два радна дана у једној календарској години,
- g) недостављање писаног документа надлежног љекара о привременој споријечености за рад у року из члана 34 Правилника,
- h) неевидентирање приликом доласка или одласка с посла, и
- i) немаран однос према повјереним вриједностима.

Члан 54

(Форма отказа уговора о раду)

- (1) Уговор о раду се отказује рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржати одредбе о правном лијеку.
- (2) Рјешење о отказу уговора о раду мора се доставити раднику лично, у просторијама Завода, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.
- (3) Ако Завод раднику није могао доставити рјешење о отказу уговора о раду у складу са ставом 2 овог члана, дужан је да о томе сачини писану забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли Завода, а по истеку осам дана од дана истицања на огласној табли сматра се да је достављање извршено.
- (4) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако Законом или самим рјешењем, није одређен други рок.

Члан 55

(Неоправдани разлози за отказ)

Неоправдани разлози за отказ су:

- a) привремена споријеченост за рад због болести или повреде,
- b) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета,
- c) подношење жалбе или тужбе, односно учествовање у поступку против Завода због повреде закона, другог прописа, општег акта, односно обраћање радника синдикату или надлежним органима,
- d) обраћање радника због оправдане сумње на корупцију и дискриминацију или у доброј вјери подношење пријаве о тој сумњи одговорним лицима или надлежним органима власти,
- e) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника,
- f) дјеловање у својству представника радника, у складу са Законом.

Члан 56

(Права радника у случају незаконитог отказа)

У случају незаконитог отказа рада радник има сва права прописана Законом.



Члан 57

(Отказни рок)

- (1) У случајевима из члана 50,51 и 55 Правилника, уговор о раду може се отказати у року од тридесет (30) дана од дана сазнања за чињеницу због које се даје отказ, али најдуже у року од једне године од дана учињене повреде.
- (2) Отказни рок не може бити краћи од петнаест (15) дана од, осим у случају из члана 51 став 1 Правилника.
- (3) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно Заводу.

Члан 58

(Уговор о раду под измијењеним условима)

- (1) Одредбе Правилника које се односе на отказ, примјењују се и у случају када Завод откаже уговор и истовремено понуди раднику закључивање уговора о раду под измијењеним условима.
- (2) Ако радник прихвати понуду Завода из става 1 овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава допуштеност такве измијене уговора.
- (3) О понуди за закључење уговора о раду под измијењеним условима радник се мора изјаснити у року од осам дана од дана уручења уговора.

Члан 59

(Привремено распоређивање радника на друго радно мјесто)

Основи, услови и поступак привременог распоређивања радника на друго радно мјесто у Заводу уређени су Правилником о премјештају.

Члан 60

(Прекобројност радника)

- (1) Прекобројност настаје због економских разлога, реорганизације, смањеног обима послова или укидања појединих радних мјеста.
- (2) Радника проглашава прекобројним директор Завода рјешењем, на основу писаног образложења шефа организационе јединице у којој се раник проглашава прекобројним.
- (3) Радник који је проглашен прекобројним може се распоредити на упражњено радно мјесто у Заводу, које одговара његовој стручној спреми, а уколико се не може распоредити исплаћује му се отпремнина у складу са Правилником о платама.

ДИО ТРЕЋИ – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 61

(Непосредна примјена Закона)

Одредбе Закона непосредно ће се примјењивати на сва питања која нису регулисана Правилником.

Члан 62

(Поступци који чекају окончање)

Поступци остваривања и заштите права радника започети прије ступања на снагу Правилника, завршиће се према одредбама Закона.



Члан 63

(Стављање ван снаге)

Ступањем на снагу Правилника ставља се ван снаге Правилник о раду запосленика Завода за запошљавање Брчко дистрикта БиХ–пречишћени текст (бр.04-569) и Правилник о измјени и допуни Правилника о раду запосленика Завода за запошљавање Брчко дистрикта БиХ (бр.04-1852/19).

Члан 64

(Ступање на снагу)

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и веб страници Завода.

Број: 04-451/20

Брчко, 31.03. 2020. године

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

(Расим Смајловић, дипл.правник)