

Broj: IP-01-07-/25

Datum: 15.01.2024. godine

Na osnovu člana člana 118. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine FBiH br. 26/16 i 89/18) i člana 13. Statuta Lokalne fondacije Zenica, predsjednica Upravnog odbora na sjednici održanoj u Zenici dana 15.01.2025. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom određuje se sljedeće: zasnivanje radnog odnosa, probni rad, zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaće i naknade plaća, odgovornost radnika, naknada štete, ostvarivanje prava i obaveza radnika iz radnog odnosa, zabrana takmičenja radnika s poslodavcem, prestanak ugovora o radu i prijelazne odredbe.

### **II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Član 2.**

Fondacija zapošljava osoblje na osnovu fer i transparentnih kriterija, pružajući jednake mogućnosti svim kandidatima, bez obzira na etničku pripadnost, religiju, spol, rod, bračni status, seksualnu orijentaciju, dob, rasu, fizičku onesposobljenost ili bilo koje drugo stanje. Ova politika primjenjuje se na sve aspekte zapošljavanja i tretmana zaposlenih, uključujući oglašavanje radnih mjesta, selekciju kandidata, zapošljavanje, plate i naknade, prekid radnog odnosa, kao i druge oblike kompenzacija.

#### **Član 3.**

Popunjavanje slobodnih radnih mjesta obavlja se transparentno, putem javnih poziva. U posebnim situacijama, zapošljavanje može biti izvedeno putem direktnog ciljanog pristupa, tzv. Head-huntinga.

#### Član 4.

U cilju transparentnog procesa zapošljavanja provode se sljedeći koraci:

**Potreba za novim zaposlenicima** - Menadžment obavještava Upravni odbor o potrebi za popunjavanjem nove pozicije, uključujući naziv pozicije i zadatke koji se traže. Odluku o zapošljavanju donosi Upravni odbor.

**Promocija** - Fondacija objavljuje oglas za upražnjeno radno mjesto, koji uključuje osnovne informacije o organizaciji, opis posla, zahtjeve u vezi s obrazovanjem i iskustvom, kontakt podatke, rok za prijavu, prijavni obrazac, te obavijest o zapošljavanju u skladu s politikom organizacije.

**Prijave i uži izbor** - Komisija za selekciju, koja se sastoji od tri člana, pregleda pristigle prijave, odabire kandidate za uži izbor i organizira intervju. Kandidate koji su ušli u uži izbor obavještava se o daljnjim koracima i poziva na razgovor.

**Intervju/razgovor za posao** - Članovi komisije obavljaju intervju s kandidatima koristeći unaprijed pripremljena pitanja. Po potrebi, kandidati mogu dobiti i zadatak koji testira specifične vještine. Također, tokom intervjuja, procjenjuju se socijalne vještine kandidata.

**Odabir kandidata i ponuda radnog mjesta** - Na osnovu rezultata intervjuja i zadatka, komisija bira najboljeg kandidata. Ostali kandidati se obavještavaju o ishodu.

**Čuvanje dokumentacije** - Sva dokumentacija u vezi s procesom zapošljavanja čuva se u arhivu. Ukoliko zaposlenik napusti poziciju unutar godinu mjeseci, sljedeći kandidat s liste može biti ponuđen posao bez ponovnog oglašavanja.

**Potpisivanje ugovora** - Izabrani kandidat mora ispunjavati sve zakonske uvjete i dostaviti potrebnu dokumentaciju kako bi mogao potpisati ugovor o radu.

#### Član 5.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati:

1. naziv i sjedištu poslodavca;
2. ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika;
3. trajanje ugovora o radu;
4. dan otpočinjanja rada;
5. mjesto rada;
6. radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
7. dužinu i raspored radnog vremena;

- 8. plaću, dodatke na plaću, te periode isplate;
- 9. naknade plaće;
- 10. trajanje godišnjeg odmora;
- 11. otkazni rok i druge podatke u vezi sa uvjetima rada.

#### **Član 6.**

Fondacija može tražiti probni rad od svih novih zaposlenika koji ne može trajati duže od 6 mjeseci. Nakon završetka probnog perioda, nadređeni menadžer vrši ocjenu radnog učinka zaposlenika koristeći evaluacijski obrazac.

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

#### **Član 7.**

Fondacija može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

#### **Član 8.**

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Fondacija može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom. Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo. Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno. Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

### **IV RADNO VRIJEME**

#### **Član 9.**

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Fondaciju.

#### **Član 10.**

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično. Redovno radno vrijeme Fondacije je od 8.00 do 16.30 sati. Početak i kraj radnog vremena radnik je dužan evidentirati u šihtarici.

#### **Član 11.**

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično. Odluku o prekovremenom radu donosi izvršni/a direktor/ica.

#### **Član 12.**

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

### **V ODMORI I ODSUSTVA**

#### **Član 13.**

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta. Vrijeme odmora ne uračunava se u radno vrijeme. Odmor u toku radnog dana se može koristiti u periodu između 10.00 i 14.30 sati.

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.

#### **Član 16.**

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

#### **Član 17.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

#### **Član 18.**

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu člana 16. ovog Pravilnika, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

#### **Član 19.**

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

#### **Član 20.**

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

#### **Član 21.**

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

#### **Član 22.**

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor. Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### **Član 23.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuje izvršni direktor/ica u dogovoru s radnikom, uzimajući u obzir potrebe posla i mogućnosti za odmor koje radniku stoje na raspolaganju.

#### **Član 24.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora računaju se samo dani na koje bi radnik radio da nije na godišnjem odmoru.

#### **Član 25.**

Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

#### **Član 26.**

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji. Članom uže obitelji smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

#### **Član 27.**

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva uz dostavljeni dokaz o darivanju krvi.

#### **Član 28.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

#### **Član 29.**

Za obilježavanje praznika u Bosni i Hercegovini važit će odredbe Zakona o praznicima ("Službeni list SFRJ", broj: 6/73), koji se na osnovu uredbe sa zakonskom snagom o preuzimanju i primjenjivanju saveznih zakona ("Službeni list RBiH", broj: 2/92), odnosno Zakona o potvrđivanju uredbi sa zakonskom snagom ("Službeni list RBiH", broj: 13/94), primjenjuje kao federalni zakon, te odluke nadležnog ministarstva rada. Nova godina slavi se 1. i 2. januara, Prvi maj - Praznik rada slavi se 1. i 2. maja. Ako jedan od dana u koje se slavi Nova godina i Prvi maj pada u nedjelju, praznikom se smatra prvi naredni dan poslije ta dva dana. Dan nezavisnosti Bosne i Hercegovine – 1. marta i Dan državnosti Bosne i Hercegovine – 25. novembra slave se jedan dan, i to na dan samog praznika, osim u slučajevima kada nadležna državna institucija odredi drugačije.

#### **Član 30.**

Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo. Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **VI ZAŠTITA RADNIKA**

#### **Član 31.**

Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

#### **Član 32.**

Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.

#### **Član 33.**

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

#### **Član 34.**

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva otkazati ugovor o radu.

#### **Član 35.**

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

#### **Član 36.**

Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.

#### **Član 37.**

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

#### **Član 38.**

Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja. Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik- otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

#### **Član 39.**

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

#### **Član 40.**

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

#### **Član 50.**

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

#### **Član 51.**

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

#### **Član 52.**

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

#### **Član 53.**

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac 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.



#### **Član 54.**

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa. Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad. Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

#### **Član 55.**

Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

### **VII PLAĆA I NAKNADA PLAĆA**

#### **Član 56.**

Radniku za obavljenu radu pripada odgovarajuća plaća koja se utvrđuje u skladu s odredbama općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine.

#### **Član 57.**

Radnicima se jamči jednaka plaća za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spremlje, ista radna sposobnost, ista odgovornost te isti fizički i intelektualni rad.

#### **Član 58.**

Osnovna plaća i dodatak na plaću kao i naknada plaće isplaćivat će se između 5. i 10. dana u narednom mjesecu za prethodni mjesec. Prilikom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti pisani obračun plaće. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu. Plaće i naknade radnicima nisu javne.

#### **Član 59.**

Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem. Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

#### **Član 60.**

Plaću zaposlenog čini plaća koju je ostvario za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu (osnovna plaća).

#### **Član 61.**

Poslodavac radniku kojem ne osigurava ishranu na radu isplaćuje mjesečnu naknadu za ishranu u toku efektivnog radnog vremena (topli obrok) u iznosu koji nije manji od 20% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku. Radnik nema pravo na naknadu toplog obroka u slučaju: neplaćenog odsustva, korištenja dnevnice za službeno putovanje, korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, praznika i drugih dana kada nije na radu.

#### **Član 62.**

Radniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, porođajnog odsustva, državnih praznika, ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu zbog kojih prijete neposredna opasnost po život, te ako je došlo do prekida rada bez njegove krivnje.

#### **Član 63.**

Poslodavac može, u slučaju da ima osigurana sredstva za to, nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovi ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada, i to do 30% prosječne mjesečne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine. Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ukoliko postoje raspoloživa finansijska sredstva.

#### **Član 64.**

Poslodavac 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.

### **VIII ZABRANA TAKMIČENJA SA POSLODAVCEM**

#### **Član 65.**

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

#### **Član 66.**

Pri zasnivanju radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o poslovima koje obavlja, a koji spadaju u djelatnost poslodavca. Radnik je dužan obavijestiti izvršnog direktora o drugim plaćenim aktivnostima koje obavlja van radnog vremena

poslodavca, kako bi se utvrdila eventualna nespojivost takve funkcije ili posla s radom kod poslodavca.

## **IX NAKNADA ŠTETE**

### **Član 67.**

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

### **Član 68.**

U slučaju posuđivanja opreme i imovine Fondacije u poslovne svrhe, radnici ih posuđuju na vlastitu odgovornost i odgovaraju za njih u visini stvarne vrijednosti posuđene stvari. Prilikom posuđivanja imovine Fondacije radnici su obavezni popuniti i potpisati odgovarajući revers za preuzeti inventar, što uključuje i situacije kada se preuzima: laptop, fotoaparat ili druga tehnička oprema potrebna za rad.

### **Član 69.**

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

### **Član 70.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

## **X POVREDE OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Član 71.**

Radnici Fondacije obavezni su pridržavati se obaveza koje su preuzeli odredbama ugovora o radu. U slučaju da se ne pridržavaju obaveza čune povredu radne obaveze i podliježu disciplinskim mjerama.

### **Član 72.**

Lakše povrede iz radnog odnosa su:

- Neopravdano kašnjenje na posao ili napuštanje radnog prostora tokom radnog vremena ili prije njegovog završetka, bez odobrenja nadređenog;

- Nepravilno i krivo bilježenje dolaska i odlaska s posla;
- Kašnjenje u izvršavanju radnih zadataka, što uzrokuje manju štetu poslodavcu;
- Neprimjerena komunikacija sa ostalim radnicima, partnerima i strankama;
- Loše izvršenje radnih zadataka zbog nemara zaposlenog;
- Irracionalno i neekonomično korištenje materijala i radnih sredstava;
- Neovlašteno korištenje sredstava Fondacije namijenjenih za izvršavanje poslova
- Nepreuzimanje odgovornosti za prenošenje radnog iskustva na pripravnike, volontere i mlađe zaposlenike;
- Širenje netačnih informacija o radu poslodavca;
- Kasno dostavljanje doznaka o bolovanju;
- Rad za drugog poslodavca suprotno pravilnicima;
- Neprimjereno odijevanje zaposlenika ili neuredan izgled;
- Svaka druga povreda ovog pravilnika koja nije navedena kao teža povreda smatraće se lakšom.

### Član 73.

Teže obaveze iz radnog odnosa su:

- Odbijanje, neizvršavanje ili neuredno izvršavanje naloga nadređenih;
- Neovlašteno otkrivanje poslovne tajne poslodavca ili njegovih poslovnih partnera;
- Neopravdano izostajanje s posla tokom tri uzastopna radna dana ili sedam radnih dana s prekidima unutar jedne godine, ili zloupotreba bolovanja, prema nalazu ovlaštenog kontrolora;
- Uznemiravanje i spolono uznemiravanje;
- Zloupotreba radnog položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
- Odbijanje prekovremenog rada u slučaju više sile, povećanja posla i u drugim slučajevima prijeke potrebe;
- Krađa ili uništavanje imovine poslodavca, te neovlašteno korištenje njegovih sredstava;
- Zloupotreba pečata ili štambilja;
- Falsificiranje službenih dokumenata ili potpisa;
- Dolazak na posao i rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, kao i njihovo posjedovanje i unošenje u prostorije poslodavca;
- Kršenje zabrane konkurencije prema poslodavcu;
- Namjerno izazivanje materijalne štete poslodavcu;
- Nepodnošenje izvještaja o radu u skladu sa postignutim dogovorima;
- Počinjavanje krivičnog djela u vezi s radom;

- Izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči unutar radnih prostorija poslodavca, na službenom putu ili poslovnim sastancima;
- Članstvo u upravnom organu političke stranke, kandidatura na izborima ili obavljanje javnih funkcija u ime političke stranke ili drugog pravnog lica;
- Učestalo lakše kršenje radnih obaveza;
- Obavljanje poslova koji su u suprotnosti s osnovnim principima rada organizacije.

#### Član 74.

Ovisno o težini povrede Pravilnika mogu se izreći sljedeće disciplinske mjere pojedinačno ili u kombinaciji:

- Opomena (pisana, javna ili usmena);
- zahtjev za ispravkom izvršene povrede;
- premještaj na drugo, niže rangirano radno mjesto ili poziciju s manjom odgovornošću, te obustava napredovanja;
- otkaz ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom.

### XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Član 75.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom poslodavca i radnika;
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom ugovora o radu;
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

#### **Član 76.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi. Sporazumom se utvrđuju rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

#### **Član 77.**

Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili ako radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

#### **Član 78.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

#### **Član 79.**

Otkaz se daje u pisanoj formi. Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz. Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

#### **Član 80.**

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

#### **Član 81.**

Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### **Član 82.**

Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora. O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

## XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZE IZ RADNOG ODNOSA

### Član 83.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje poslodavac.

### Član 84.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima

### Član 85.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

### Član 86.

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

### Član 87.

Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom. Ukoliko se postupak ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu.

### Član 88.

U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik). Radnik čiji se ugovor o radu prenese zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu. Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

### XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 89.

Na pitanja u vezi s radom koja nisu regulirana Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine.

#### Član 90.

Tumačenje Pravilnika daje Upravni odbor Fondacije.

#### Član 91.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom.

#### Član 92.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom usvajanja od strane Upravnog odbora i objavljuje se na oglasnoj ploči Fondacije.

U Zenici, dana 15.01.2025. godine

  


Predsjednica Upravnog odbora