

Na osnovu člana 1. stav 2. tč. c) Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine i člana 19. Statuta Udruženja Original za ostvarivanje i zaštitu reprodukcijских prava (broj 05/17 od 22.6.2017.godine), Skupština Udruženja na sjednici održanoj dana 12.12.2018.godine, d o n o s i

PRAVILNIK O RADU

Član 1.

Ovim pravilnikom se uređuju radnopravni status zaposlenika Udruženja Original, zaključivanje ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca (Udruženje Original), radno vrijeme, plaće i naknade, prijema u radni odnos, radno vrijeme, odmori i odsustva, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca.

Član 2.

Zaposlenik je fizičko lice, koje je zaposleno kod poslodavca (Udruženje Original) na osnovu ugovora o radu.

Ugovor o radu može biti zaključen na određeno ili neodređeno vrijeme.

Za obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog zaposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine.

Ugovore o radu i angažmanu sa svim licima zaključuje Predsjednik Udruženja.

Član 3.

Pored zaposlenika, Udruženje Original može imati stručne saradnike koje angažuje prema potrebi, bez zasnivanja radnog odnosa.

Prava i obaveze iz ovih saradnji se uređuju u odgovarajućoj formi ugovora o saradnji.

Član 4.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim zakonom, a otkazni rok je 15 dana.

Dok je na probnom radu, zaposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tokom probnog rada.

Član 5.

Lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposlenik, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj

stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.

Član 6.

Odluku o potrebi prijema zaposlenika u radni odnos donosi Upravni odbor, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca.

Prijedlog za prijem zaposlenika Upravnom odboru može podnijeti pisanim putem Stručna služba, u skladu sa iskazanim potrebama.

Član 7.

Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

Član 8.

Radno vrijeme uposlenika sa punim radnim vremenom je 40 (četrdeset) sati sedmično.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom. Zaposlenik, koji radi s nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), saglasno zakonu ili ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava zasnivaju na proporcionalnoj osnovi.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.

Član 9.

Uposlenici posao obavljaju u službenim prostorijama poslodavca, ukoliko zbog potreba posla ili drugih opravdanih okolnosti, nije drugačije određeno.

Član 10.

Zaposlenik, koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 21 dan.

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

Ako zaposlenik nije stekao pravo iz stava 2. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, saglasno ovom zakonu i ugovoru o radu.

U godišnji odmor ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Godišnji odmor se koristi u skladu sa dogovorom sa poslodavcem, imajući u vidu mali broj zaposlenika i obim posla. Ovime se ni na koji način ne narušava pravo zaposlenika iz stava 2. ovog člana.

Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.

Član 11.

Zaposlenik 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 i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od dvanaest mjeseci neprekidno. Prema odluci zaposlenice, može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja. Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porodiljskog odsustva, u skladu sa važećim zakonom.

Član 12.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate - neplaćeno odsustvo, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze zaposlenika, koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Član 13.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili koji je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez obzira da li ima zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Član 14.

Zaposlenik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s ugovorom o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 50/08 i 35/09) ili aktom poslodavca.

Zaposlenici imaju pravo na novčanu nagradu - stimulaciju, koja se može isplaćivati zaposleniku za izvanredne rezultate rada, u skladu s aktom poslodavca.

Član 15.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za prehranu za vrijeme rada, regres za godišnji odmor, otpremninu pri odlasku u penziju, plaćeno odsustvo, porodiljsko odsustvo, prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika, obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza, i slično.

Visina naknade iz ovoga člana utvrđuje se aktom poslodavca.

Član 16.

Poslodavac može, saglasno potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obaveze zaposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

Član 17.

U ugovoru o radu zaposlenik se obavezuje da ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Član 18.

Zaposlenik će disciplinski odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivice.

Svaki zaposlenik može poslodavcu podnijeti disciplinsku prijavu, protiv bilo kojeg zaposlenika, kako bi inicirao disciplinski postupak. Prijava mora biti potpisna, obrazložena i, po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.

Za učinjene povrede službene dužnosti iz ovog člana zaposleniku se mogu izreći sljedeće disciplinske mjere i disciplinske kazne, i to:

- a) za lakše povrede službene dužnosti izriču se disciplinske mjere: opomena i javna opomena;
- b) za teže povrede službene dužnosti izriču se disciplinske kazne: suspenzija s radnog mjesta i obustava isplate plaće u periodu od najmanje dva do najviše 30 dana; novčana kazna do 30% od osnovne plaće zaposlenika na period do šest mjeseci; suspenzija prava na povećanje plaće u periodu najduže do dvije godine; degradiranje na niže radno mjesto; prestanak radnog odnosa.

Zaposlenik, protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, može se suspendirati do konačnosti disciplinskog postupka., što u svakom konkretnom slučaju cijeni poslodavac.

Odluku o suspenziji donosi poslodavac.

Za vrijeme suspenzije zaposlenik ima pravo na 70% plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

U slučaju da zaposlenik bude oslobođen optužbi, bit će vraćen na svoje radno mjesto i njegov lični dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o krivičnom postupku ili relevantnoj preventivnoj suspenziji.

Član 19.

Zaposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.

Ako štetu prouzokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Član 20.

Na prestanak radnog odnosa se primjenjuju odredbe Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (čl.71-81).

Član 21.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika iz radnog odnosa na osnovu ovog, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac putem Upravnog odbora (rješenjem), osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 22.

Zaposlenik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Na zaštitu prava se primjenjuju odredbe Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (čl.83-86).

Član 23.

Za sve što nije regulisano ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine te relevantnih drugih zakona i podzakonskih akata.

Član 24.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednica Skupštine



Lejla Alić

U Sarajevu, 12.12.2018.godine

Broj: 12/18

Na osnovu člana 19. Statuta Udruženja "ORIGINAL" za ostvarivanje i zaštitu reproduksijskih prava broj: 05/17 od 22.6.2017. godine, Skupština Udruženja "ORIGINAL" za ostvarivanje i zaštitu reproduksijskih prava je na sjednici održanoj dana 12.12.2018.godine, donijela

ODLUKU
O usvajanju Pravilnika o radu zaposlenika Udruženja Original

Član 1.

Ovom odlukom se usvaja Pravilnika o radu zaposlenika Udruženja Original.

Član 2.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednica Skupštine




Lejla Alić

Broj : 11/18

Sarajevo, 12.12.2018.godine