

**PRAVILNIK O RADU  
AGENCIJE ZA KVALITET I AKREDITACIJU U ZDRAVSTVU  
U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

Na osnovu člana 27. Zakona o sistemu poboljšanja kvaliteta, sigurnosti i o akreditaciji u zdravstvu („Službene novine Federacije BiH”, br. 59/05 i 52/11), člana 118. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH” br. 26/16), članova 15., 47., 55. i 61. Statuta Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH”, broj 94/07 i 31/16), Upravni odbor Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, na prijedlog Direktora Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, na sjednici održanoj 29.04.2015. godine i 29.06.2016. godine, d o n o s i

## **PRAVILNIK O RADU**

### **Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine**

#### **I OPĆE ODREDBE**

##### **Član 1.** **(Predmet)**

Pravilnik o radu Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje odnose između poslodavca Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: AKAZ) i zaposlenika kako slijedi: radni odnosi, odmori i odsustva, prestanak ugovora o radu, mirovanje prava i obaveza zaposlenika, zabrana takmicenja zaposlenika sa poslodavcem, rješavanje o pravima zaposlenika kao i ostala pitanja.

##### **Član 2.** **(Primjena)**

- (1) Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve zaposlenike, osim ukoliko prava i obaveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.
- (2) Ugovorima o radu ne mogu se utvrditi manja prava i obaveze i nepovoljniji uslovi rada od prava, obaveza i uslova rada utvrđenih Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: zakon), Opštim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor) i ovim Pravilnikom.
- (3) Izuzetno, ako bi prava zaposlenika ugovorom o radu bila manja od prava utvrđenih ovim Pravilnikom, tada se će se neposredno primenjivati odredbe ovog Pravilnika, odnosno kolektivnog ugovora ili zakona koje su povoljnije za zaposlenika.

##### **Član 3.** **(Obaveze zaposlenika i AKAZ-a)**

Zaposlenik se obavezuje savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslovne interese AKAZ-a i klijenata, a AKAZ se obavezuje da će zaposleniku isplaćivati plaću, te mu omogućiti ostvarivanje i drugih prava koja proizilaze iz ovog Pravilnika.

##### **Član 4.** **(Principi rada)**

AKAZ u provođenju svoje registrovane djelatnosti primjenjuje principe zakonitosti, javnosti rada, odgovornosti, efikasnosti, ekonomičnosti, profesionalne nepristranosti i neutralnosti.

##### **Član 5.**

### **(Nezavisnost i javnost rada)**

(1) Nezavisnost rada AKAZ-a u dijelu nadležnosti koje se odnosi na vanjsku provjeru kvaliteta zdravstvenih usluga postiže se zakonskim, transparentnim i javnim procedurama odabira domaćih i međunarodnih stručnjaka koji daju ocjenu i obavljaju reviziju kvaliteta i daju preporuke o akreditaciji zdravstvenih ustanova, sukladno Zakonu o sistemu poboljšanja kvaliteta, sigurnosti i o akreditaciji u zdravstvu, Statutu AKAZ-a (u daljem tekstu: Statut), Mjerilima o imenovanju ovlaštenih ocjenjivača vanjske provjere kvaliteta i drugim aktima AKAZ-a iz oblasti akreditacije i certifikacije u zdravstvu.

(2) AKAZ se finansira iz sredstava budžeta Federacije BiH i kantona, ugovorima sa ministarstvom zdravstva, a u dijelu nadležnosti u vanjskom osiguranju kvaliteta i iz vlastitih prihoda.

(3) Javnost rada AKAZ-a ostvaruje se putem službene internet stranice AKAZ-a, kao zakonom osnovanog sredstva javnog oglašavanja, putem saopštenja za štampu, izjava za medije, po potrebi konferencija za štampu, kao i putem izjava koje daje lice ovlašteno za odnose sa javnošću, sukladno Statutu i ovom Pravilniku.

(4) U oblasti akreditacije i certifikacije, AKAZ je nadležan da obezbjedi stalnu dostupnost na svojoj internet stranici liste akreditiranih zdravstvenih ustanova u Federaciji BiH, sukladno Zakonu o sistemu poboljšanja kvaliteta, sigurnosti i o akreditaciji u zdravstvu.

### **Član 6.**

#### **(Podjela rada)**

Organizacija rada i poslovanje AKAZ-a zasniva se na racionalnoj podjeli rada u AKAZ- u, u skladu sa zahtjevima struke i naučne organizacije rada.

### **Član 7.**

#### **(Usavršavanje organizacije)**

Svi zaposleni su dužni da stalno unapređuju i poboljšavaju organizaciju, kao i da utvrđene poslove i zadatke usklađuju s uslovima rada AKAZ-a.

### **Član 8.**

#### **(Poslovi van AKAZ-a)**

Pojedini poslovi iz nadležnosti AKAZ-a mogu se obavljati i izvan njegovog sjedišta, na način kako je to predviđenom internim aktima za predmetnu oblast.

## **II RADNI ODNOSI**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

### **Član 9.**

#### **(Ugovoro radu)**

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu između AKAZ-a i zaposlenika.

(2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati sve obvezne elemente propisane zakonom i kolektivnim ugovorom, a naročito podatke o nazivu i sjedištu AKAZ-a, imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika, trajanju ugovora o radu, danu otpočinjanja rada, mjestu rada, radnom mjestu na koje se zaposlenik zapošljava uz kratak opis poslova, dužini i rasporedu radnog vremena, plaći, dodacima na plaću, naknadama te periodima isplate, trajanju godišnjeg odmora, otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati zaposlenik i AKAZ.

(3) Radni odnos se ugovorom o radu može zasnovati na neodređeno ili određeno vrijeme, a najduže tri (3) godine.

(4) Ako zaposlenik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno izričito ili prećutno zaključi 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.

(5) Zaključivanje ugovora o radu vrši se na način i u rokovima utvrđenim ovim Pravilnikom za sva radna mjesta, osim za radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

#### **Član 10.**

##### **(Uslovi za prijem u radni odnos)**

(1) AKAZ samostalno utvrđuje organizacijski ustroj te uslove koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje određenih poslova, osim ako ti uslovi nisu određeni zakonom ili drugim propisima.

(2) Pored opštih uslova za sve zaposlenike utvrđenih zakonom, kao posebni uslovi za prijem u radni odnos mogu se utvrditi:

1) stepen i smjer stručne spreme, odnosno kvalifikacije

2) radno iskustvo

3) posebni uslovi iz poznavanja posebnih oblasti (npr. edukacija iz oblasti poboljšanja kvaliteta i sigurnosti u zdravstvu, poznavanje stranog jezika, daktilografije, rada na računaru i sl.)

4) radna sposobnost

(3) Uslovi iz prethodnog stava pobliže se definiraju posebnim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(4) Prilikom izbora za prijem u radni odnos nijedno lice neće biti diskriminirano niti stavljeno u nepovoljniji položaj po bilo kojoj osnovi, osim po osnovi neispunjenja nekog od traženih uslova iz prethodnog stava ovog člana ili neuspjeha kriterija provjera znanja i sposobnosti iz člana 12. i 13. ovog Pravilnika.

#### **Član 11.**

##### **(Procedura za prijem u radni odnos)**

(1) Način i postupak izbora zaposlenika radi zaključivanja ugovora o radu i zasnivanja radnog odnosa, uređuje se odlukom Direktora Agencije za kvalitet i akreditaciju u zdravstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Direktor) u svakom konkretnom slučaju.

(2) U svrhu realizacije izbora kandidata i zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenikom AKAZ može raspisati konkurs u sredstvima javnog informisanja, prijaviti potrebe nadležnoj službi za zapošljavanje ili izvršiti izbor iz ranije zaprimljenih prijava za prijem u radni odnos.

(3) Izuzetno, prijem u radni odnos se može realizirati bez procedure iz prethodnog stava, ako je kandidat obavio pripravnički staž u AKAZ-u i uspješno položio stručni ispit.

#### **Član 12.**

##### **(Provjera znanja kandidata)**

Provjera znanja, sposobnosti i/ili vještine može se provesti testiranjem i/ili intervjuom, u okviru konkursne procedure za prijem u radni odnos, sukladno odluci Direktora za svaki konkretni slučaj.

#### **Član 13.**

##### **(Probni rad)**

(1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa može se ugovoriti probni rad u trajanju od najviše šest (6) mjeseci.

(2) Ukoliko je ugovorom o radu ugovoren probni rad, otkazni rok ugovora je sedam (7) dana.

(3) Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti u toku probnog rada vrši se nadzorom nad zaposlenikovim radom, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem radne i tehnološke discipline.

(4) Ocjenu probnog rada vrši Direktor, koji je dužan da ocjenu probnog rada saopšti zaposleniku najkasnije do isteka probnog rada.

(5) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(6) Ako AKAZ zaposleniku na probnom radu ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

## **Pripravnici, volonteri i drugi saradnici**

### **Član 14.**

#### **(Ugovor o radu sa pripravnikom ili volonterom)**

- (1) AKAZ može zaključiti ugovor o radu sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, kao pripravnikom, ili ugovor o volontiranju bez zasnivanja radnog odnosa radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim aktima AKAZ-a.
- (2) Kopiju ugovora sa pripravnikom i volonterom AKAZ dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam (8) dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

### **Član 15.**

#### **(Pripravnički staž i volonterski rad)**

- (1) Ugovori sa pripravnikom i volonterom zaključuju se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana.
- (2) Dužinu trajanja pripravničkog staža u skladu sa Zakonom određuje AKAZ posebnom odlukom direktora u svakom konkretnom slučaju, zavisno od vrste, stepena, složenosti i odgovornosti poslova za koje se zaključuje ugovor sa pripravnikom i volonterom.
- (3) Osposobljavanje pripravnika i polaganja stručnog ispita vrši se na način i po postupku koji utvrdi Direktor svojom odlukom, ukoliko zakonom nije drukčije propisano.
- (4) Pripravniku koji nije položio pripravnički ispit prestaje radni odnos sa danom uručenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

### **Član 16.**

#### **(Prava pripravnika i volontera)**

- (1) Prijem u svojstvu pripravnika i volontera može se vršiti za sva radna mjesta koja nisu utvrđena kao radna mjesta sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima i na kojima postoji zaposlenik koji će obavljati funkciju mentora pripravniku.
- (2) Pripravnički staž može se, na prijedlog mentora, skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog tajanja.
- (3) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla, pod uslovom da je ova odsutnost trajala ukupno dulje od 30 dana.
- (4) Za vrijeme trajanja rada pripravniku pripada novčana naknada u iznosu od 80%, a volonteru 35% najniže plaće u Federaciji BiH.
- (5) Izuzetno, pripravniku ili volonteru se rad može nadoknaditi i u većem iznosu, ali ne preko od 80% iznosa za pripravnika, odnosno 35% iznosa za volontera, od plate utvrđene za radno mjesto za koje se pripravnik, odnosno volonter, osposobljava.
- (6) Pripravnik ima sva prava zaposlenika AKAZ-a, u skladu sa zakonom, kolektivnom ugovoru i ovim Pravilnikom.
- (7) Volonteru pripadaju sva prava zaposlenika sukladno zakonu, Zakonu o volontiranju, ovom Pravilniku i drugim relevantnim propisima iz oblasti radnih odnosa.

### **Član 18.**

#### **(Vanjski saradnici)**

- (1) U cilju pune efikasnosti rada AKAZ-a i ispunjenja potreba visoke kompetentnosti i ekspertize za pojedina područja nepokrivena opisom poslova u sistematizaciji radnih mjesta ili za koja Zakon o sistemu poboljšanja kvaliteta, sigurnosti i o akreditaciji u zdravstvu propisuje angažman vanjskih saradnika, mogu se angažovati na određeno vrijeme i sa jasnim opisom radnih poslova i zadataka eksperti –stručnjaci za pojedina područja.
- (2) Odluku o angažovanju eksperata donosi direktor, rukovodeći se ispunjenju uslova iz člana 10. ovog Pravilnika.

## **Radno vrijeme**

### **Član 19.**

#### **(Radno vrijeme sistematizovanih mjesta)**

(1) Poslovi svih radnih mjesta utvrđenih ovim Pravilnikom se obavljaju u punom radnom vremenu od 40 sati sedmično.

(2) Izuzetno, za pojedina radna mjesta može se zaključiti ugovor o radu sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena, ukoliko obim posla, finansijski i drugi razlozi to uslovljavaju.

### **Član 20. (Prekovremeni rad)**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja obima posla i drugim sličnim okolnostima zaposlenik je obavezan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), sa pravima i obavezama sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru i ovom Pravilniku.

### **Član 21.**

#### **(Zaposlenici sa nepunim radnim vremenom)**

Zaposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena, (plaća, naknada i sl.) u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom, i drugim aktima AKAZ-a.

## **Zaštita života i zdravlja zaposlenika i osposobljavanje zaposlenika**

### **Član 22.**

#### **(Zaštita života i zdravlja zaposlenika)**

(1) AKAZ je obavezan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i o zaštiti na radu.

(2) Zaštita na radu, zaštitna sredstva i radna odjeća regulirana je odredbama Zakona o zaštiti na radu i internim aktima AKAZ-a.

### **Član 23.**

#### **(Osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu)**

AKAZ se obvezuje svakom zaposleniku omogućiti programe osposobljavanja za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebice u vidu uputstava i obavijesti, a koji se odnose na njegovo radno mjesto i to:

- 1) prilikom primanja na posao,
- 2) ukoliko zaposlenik prelazi na drugi posao
- 3) ako se uvodi nova radna oprema ili se zamjenjuje postojeća.

### **Član 24.**

#### **(Zaštita žene i materinstva)**

Zaštita žene i materinstva obuhvata obezbjeđenje zakonom i kolektivnim ugovorom utvrđenih prava zaposlenice za vrijeme trudnoće, porođaja i njege maloljetnog djeteta.

### **Član 25.**

#### **(Zaštita zaposlenika privremeno spriječenih za rad i radnika sa promjenom sposobnosti)**

(1) AKAZ ne može zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je zbog liječenja ili oporavka privremeno nesposoban za rad, otkazati ugovor o radu, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, zaposleniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu

radne obaveze iz ugovora o radu.

(4) AKAZ može, otkazati ugovor o radu uz isplatu otpremnine u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 49. ovog Pravilnika zaposleniku kod koga postoji umanjena radna sposobnost (invalid II kategorije), ako:

- 1) odbije obavljanje drugih poslova koji odgovaraju njegovom zdravstvenom stanju,
- 2) odbije ponudu za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge poslove,
- 3) AKAZ nema mogućnosti da zaposlenika rasporediti na drugo radno mjesto,

(5) Zaposlenik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(6) AKAZ može otkazati ugovor o radu zaposleniku koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci, ako:

- 1) ne postoji mogućnost da se zaposlenik vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove
- 2) odbije obavljanje drugih poslova koji odgovaraju njegovoj njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima
- 3) AKAZ nema mogućnosti da zaposlenika rasporediti na drugo radno mjesto

#### **Član 26.**

##### **(Obaveze AKAZ-a u smislu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu )**

AKAZ je obavezan osigurati uslove za rad npr. adekvatnu rasvjetu, čiste i prozračne prostorije, odgovarajući namještaj, kompjutere; koji u najvećoj mogućoj mjeri umanjuje štetne utjecaje po zdravlje zaposlenika, sukladno propisima o zaštiti na radu.

#### **Član 27.**

##### **(Obaveze zaposlenika u smislu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu )**

Zaposlenik je dužan:

- 1) raditi s pažnjom kako ne bi ugrozio svoje i zdravlje drugih zaposlenika, te sigurnost i ispravnost opreme i uređaja,
- 2) na radnom mjestu poznavati radne uslove, pridržavati se propisanih zaštitnih mjera i uputa proizvođača opreme i sredstava za rad,
- 3) upozoriti AKAZ na tjelesne nedostatke i oboljenja koja mogu, kod obavljanja određenih poslova, ugroziti sigurnost i zdravlje njega ili drugih zaposlenika,
- 4) na zahtjev AKAZ-a podvrći se provjeri utjecaja od alkohola, drugih opojnih sredstvima ili oboljenja.

#### **Član 28.**

##### **(Obrazovanje i osposobljavanje uz rad)**

(1) AKAZ će omogućiti zaposleniku, sukladno mogućnostima i potrebama posla, školovanje, usavršavanje i osposobljavanje.

(2) Zaposlenik je dužan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama posla, školovati se, usavršavati i osposobljavati za rad.

(3) Tijekom obrazovanja, školovanja ili usavršavanja, zaposleniku pripadaju sva prava kao da je i radio.

(4) Međusobna prava i obveze u svezi sa školovanjem, usavršavanjem ili osposobljavanjem uređuju se između AKAZ-a i zaposlenika posebnim ugovorom, sukladno ovom Pravilniku.

### **III ODMORI I ODSUSTVA**

#### **Član 29.**

##### **(Odmori zaposlenika)**

Zaposlenici imaju pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, kao i pravo na dnevni,

sedmični i godišnji odmor, sukladno odredbama zakona, kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.  
**Odmori u toku radnog vremena, dnevni i sedmični odmori**

#### **Član 30.**

##### **(Odmor u toku radnog vremena)**

(1) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta, dok zaposlenici u nepunom radnom vremenu imaju pravo na dnevni odmor proporcionalno dužini dnevnog radnog vremena, s tim da zaposlenici koji rade najmanje 6 sati nepunog radnog vremena imaju pravo na pauzu kao da rade u punom radnom vremenu.

(2) Izuzetno, AKAZ će zaposleniku odobriti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

(3) O rasporedu korištenja odmora od mora iz stava 1. i 2. ovog člana odlučuje direktor, pri čemu odmor ne može biti određen na početku niti na kraju radnog vremena.

(4) Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

#### **Član 31.**

##### **(Dnevni i sedmični odmor)**

(1) Zaposlenik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana od 12 sati neprekidno.

(2) Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor od 48 sati neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru AKAZ-a i zaposlenika, sukladno sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

#### **Godišnji odmori**

#### **Član 32.**

##### **(Pravo na godišnji odmor)**

(1) Pravo na godišnji odmor imaju svi zaposlenici AKAZ-a, uključujući zaposlene sa nepunim radnim vremenom i pripravnike, kao i volontere.

(2) Zaposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor u punom trajanju iz razloga što nije navršio šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na jedan (1) dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(3) Izuzetno od prethodnog stava, zaposlenik koji nije navršio šest mjeseci neprekidnog rada u AKAZ-u, ali ima prekid rada kraći od osam (8) dana između zasnivanja radnog odnosa u AKAZ-u i prethodnog poslodavca, ima pravo na godišnji odmor kao zaposlenik pod stavom 1. ovog člana.

(4) Odsustvo sa rada radi privremene nesposobnosti za rad, materinstva i drugih okolnosti na koje nije mogao utjecati svojom voljom ne smatra se prekidom rada u smislu prethodnog stava.

#### **Član 33.**

##### **(Minimum trajanje godišnjeg odmora)**

(1) Svaki zaposlenik iz prethodnog člana ima pravo na osnovni plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, odnosno prema minimumu sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

(2) Zakonski minimum iz prethodnog stava uvećava se za dodatne dane plaćenog godišnjeg odmora po osnovu dužine radnog staža zaposlenika, uslova života i zdravlja i složenosti poslova, odnosno stepena stručne spreme.

(3) Vrijeme korištenja i trajanja godišnjeg odmora te uvećanja, određuje se Rješenjem koje donosi Direktor.

#### **Član 34.**

##### **(Uvećanje trajanja godišnjeg odmora po osnovu radnog staža)**



(1) Najmanji broj dana godišnjeg odmora iz prehtodnog člana , uvećava se prema dužini radnog staža za navršenih svakih pet (5) godina radnog staža po jedan (1) radni dan kako slijedi:

1) do 5 godina	1 dana
2) od 5 do 10 godina	2 dana
3) od 10 do 15 godina	3 dana
4) od 15 do 20 godina	4 dana
5) od 20 do 25 godina	5 dana
6) 25 do 30 godina	6 dana
7) preko 30 godina	7 dana

(2) Ukupni radni staž koji služi kao osnov za određivanje godišnjeg odmora, računa se do dana kad zaposlenik započinje korištenje godišnjeg odmora.

#### **Član 35.**

##### **(Uvećanje trajanja godišnjeg odmora po osnovu uslova života i zdravlja)**

Godišnji odmor uvećava se i po osnovu uslova života i zdravlja i to:

1) roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako dijete do 7 godina starosti	1 dan,
2) roditelju, posvojitelju ili staratelju za hendikepirano dijete	2 dana,
3) samohranom roditelju za svako dijete do 7 godina starosti	2 dana
4) zaposleniku-invalidu do 60% tjelesnog oštećenja	1 dana,
5) zaposleniku-invalidu sa preko 60% tjelesnog oštećenja	2 dana.

#### **Član 36.**

##### **(Uvećanje trajanja godišnjeg odmora po osnovu stručne spreme – složenosti poslova)**

Godišnji odmor uvećava se i po osnovu složenosti poslova, odnosno stepena stručne spreme i to:

1) poslove direktora i šefova sektora	6 dana
2) poslove viših stručnih saradnika	5 dana
3) poslove stručnih saradnika	4 dana
4) poslove VŠS i VKV	3 dana
5) poslove SSS i sa KV spremom	2 dan
6) ostalim	1 dan

#### **Član 37.**

##### **(Vrijeme, raspored i način korištenja godišnjih odmora)**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora zaposlenika utvrđuje direktor rješenjem.

(2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana u sedmici.

(3) Vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se Zaposleniku priznaje kao staž osiguranja, ne uracunava se u godišnji odmor.

(4) Godišnji odmor se koristi, u pravilu, u jednom neprekidnom intervalu.

(5) Izuzetno, godišnji odmor se može koristiti u najviše dva dijela, pri čemu prvi dio mora trajati najmanje 12 radnih dana neprekidno u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi dio odmora koristi se najkasnije do 30. juna naredne godine.

(6) Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da podnese zahtjev tri dana prije korištenja tog prava.

(7) Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti, niti izvršiti u vidu novčane naknade.

(8) Korištenje drugog dijela godišnjeg odmora može se privremeno prekinuti na zahtjev Direktora, ukoliko za to postoje opravdani razlozi i ukoliko će zaposlenik naknadno iskoristiti godišnji odmor.

### **Član 38.**

#### **(Maksimum trajanje godišnjeg odmora)**

Ako zaposlenik ispunjava uslove za uvećanje godišnjeg odmora po više osnova, godišnji odmor mu se uvećava za utvrđeni broj radnih dana po svim osnovama kumulativno, pri čemu plaćeni godišnji odmor ne može biti duži od trideset (30) radnih dana.

#### **Odsustva sa rada**

### **Član 39.**

#### **(Ostvarenje prava na odsustvo sa rada )**

Pravo zaposlenika na odsustvo sa posla sa ili uz naknadu plaće, u slučajevima i u trajanju propisanim zakonom, odobrava se rješenjem Direktora na temelju pisanog zahtjeva i uz predočene dokaze o ispunjavanju potrebnih uslova.

### **Član 40.**

#### **(Odsustvo sa rada uz naknadu plate - plaćeno odsustvo)**

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, kumulativno do sedam (7) radnih dana u jednoj godini, u slučaju:

1) zaključenja braka	5 dana
2) zaključenja braka djeteta	2 dana
3) rođenja djeteta	5 dana
4) teže bolesti člana uže porodice	2 dana
5) smrti člana uže porodice	5 dana
6) smrti člana šire porodice	2 dana
7) selidbe ili nepogode koje ugrožava život ili imovinu zaposlenika	3 dana
8) polaganje ispita	3 dana
9) davanje krvi (za svako pojedinačno davanje)	1 dan
10) učešće u sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama	2 dana
11) stručno obrazovanje i osposobljavanje zaposlenika za potrebe posla	7 dana

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo dva (2) radna dana radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicionalnih potreba u toku godine.

(3) Izuzetno, zaposlenik ima pravo na još tri (3) radna dana odsustva uslijed okolnosti iz tačke 5. prethodnog stava, a već je iskoristio pravo na plaćeno odsustvo od sedam (7) radnih dana usljed neke od okolnosti iz preostalih tačaka.

### **Član 41.**

#### **(Odsustvo zbog bolesti)**

(1) Zaposlenik može da odsustvuje sa posla usljed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa zakonom.

(2) Zaposlenik je obavezan obavjestiti AKAZ o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od tri (3) dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad.

(3) Za vrijeme odsustva sa posla iz prethodnih stavova zaposlenik ne smije obavljati nikakve poslove niti na bilo koji drugi način zloupotrijebiti takvo odsustvovanje.

### **Član 42.**

#### **(Odsustvo sa rada bez naknade plate - neplaćeno odsustvo)**

(1) AKAZ može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate (neplaćeno odsustvo) u trajanju do godinu dana.

(2) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveza zaposlenika koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

(3) Zaposlenik ima pravo na neplaćeno odsustvo dva (2) radna dana radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicionalnih potreba u toku godine.

## **IV PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Prestanaka ugovora o radu**

#### **Član 43.**

Ugovor o radu prestaje i otkazuje se na način i pod uslovima propisanim zakonom i ovim Pravilnikom.

#### **Član 44.**

##### **(Razlozi za prestanak ugovora o radu)**

(1) Ugovor o radu prestaje iz sljedećih razloga:

- 1) smrću zaposlenika ili gubitkom poslovne sposobnosti zaposlenika,
- 2) obostranom voljom AKAZ-a i zaposlenika (sporazumno),
- 3) jednostranom voljom AKAZ-a ili zaposlenika (otkazom),
- 4) navršavanjem 65 godina života i 20. godina staža osiguranja zaposlenika, odnosno 40 godina staža osiguranja, ako se AKAZ i zaposlenik drugačije ne dogovore,
- 5) gubitkom radne sposobnosti zaposlenika,
- 6) istekom vremena za koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 7) odlukom suda o prestanku ugovora o radu ili izricanjem mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere ili osudom na kaznu zatvora trajanja više od tri (3) mjeseca.

(2) Razlog za raskid radnog odnosa nastaje i u momentu kada zaposlenik odbije da lično potpiše ugovor o radu.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Član 45.**

##### **(Otkaz sa ponudom zaključivanja novog ugovora o radu)**

(1) Ako AKAZ otkazuje zaposleniku ugovor o radu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom, može istovremeno ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima.

(2) Ako zaposlenik ne prihvati ponuđeni ugovor pod izmjenjenim uslovima prestaje mu ugovor o radu i radni odnos.

(3) Ako zaposlenik prihvati ponuđeni ugovor pod izmjenjenim uslovima, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

#### **Član 46.**

##### **(Otkaz ugovora o radu uz poštivanje otkaznog roka)**

(1) AKAZ može zaposleniku otkazati ugovor o radu, uz obavezan otkazni rok u slučaju:

- 1) kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu,
- 2) prestanka potrebe za obavljanjem poslova određenog radnog mjesta uslijed ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga.

(2) Otkaz ugovora iz stava 1. ovog člana moguće je dati, ako se od AKAZ-a osnovano ne može očekivati da zaposleniku obezbijedi obavljanje drugih poslova na drugom radnom mjestu ili omogući usavršavanje ili prekvalifikaciju za rad na drugom radnom mjestu.

#### **Član 47.**

##### **(Otkazni rok)**

(1) Trajanje otkaznog roka određuje AKAZ u svakom konkretnom slučaju, ovisno od složenosti i odgovornosti poslova i radnih zadataka, dužine radnog staža i drugih uslova, s tim što dužina trajanja otkaznog roka ne može biti manja od zakonom utvrđene.

(2) Otkazni rok iznosi:

- 1) za zaposlenike na rukovodećim mjestima i za zaposlenike sa radnim stažom dužim od 20 godina, do 2 mjeseca;

- 2) za zaposlenike sa višim i visokim stepenom stručne spreme i zaposlenike sa 15 do 20 godina radnog staža, do 1 mjesec;
  - 3) za sve druge zaposlenike, do 15 dana.
- (3) U slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, AKAZ može osloboditi zaposlenika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

#### **Član 48.**

##### **(Otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)**

- (1) AKAZ može zaposleniku dati otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka zbog učinjenih težih prijestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od AKAZ-a da nastavi radni odnos sa zaposlenikom.
- (2) Prije davanja otkaza ugovora o radu iz prethodnog stava, Direktor pismenim zahtjevom traži od zaposlenika da se pismeno izjasni na rješenje disciplinskog organa, zapisnik disciplinske komisije i druge akte donesene u disciplinskom postupku koji se tiču okolnosti pod kojim je povreda radne obaveze učinjena, razlozima činjenja povrede i drugim pitanjima koja zaposlenik izjavi u disciplinskom postupku, na način i u rokovima Pravilnika o disciplini na radu.
- (3) Otkaz ugovora od strane zaposlenika uz obavezu poštivanja otkaznog roka od najmanje petnaest (15) dana, osim ako je AKAZ ozbiljno povrijedio odredbe ugovora o radu pa je neosnovano očekivati da zaposlenik nastavi rad.
- (4) U slučajevima iz čl. 1. i 3. ovog člana, ugovor o radu 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 49.**

##### **(Otpremina)**

- (1) Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini trostrukog iznosa prosječne plate po zaposleniku u privredi Federacije BiH, isplaćene u posljednja tri mjeseca ili u visini tri prosječne plate zaposlenika koji ide u penziju, isplaćene u prethodna tri mjeseca prije odlaska u penziju, ukoliko je to za zaposlenika povoljnije.
- (2) U slučaju otkaza ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada zaposleniku se isplaćuje otpremnina u zavisnosti od dužine neprekidnog rada u AKAZ- u, u iznosu i to:
  - 1) od 2 do 10 godina rada, 1/3 prosječne mjesečne plaće zaposlenika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u AKAZ-u,
  - 2) više od 10 godina rada, 1/2 prosječne mjesečne plaće zaposlenika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u AKAZ-u.
- (3) Zaposlenik iz prethodnog stava nema pravo na otpremninu ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika,
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, AKAZ i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stava 1. i 2. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i AKAZ-a.

#### **Član 50.**

##### **(Opšta pravila otkaza ugovora o radu)**

Kod otkaza, sa ili bez otkaznog roka, vrijede pravila:

- 1) otkaz se daje u pismenoj formi uz obavezno obrazloženje
- 2) otkazni rok teče od dana uručenja otkaza, uz pismeni dokaz o uručenju
- 3) ako zaposlenik prestane sa radom prije isteka otkaznog roka nema pravo na naknadu plate i druge naknade, do isteka otkaznog roka.

## **V MIROVANJE PRAVA I OBAVEZA**

### **Član 51.**

Zaposleniku miruju prava i obaveze iz ugovora o radu:

- 1) po zahtjevu zaposlenika, najduže četiri (4) godine, kada je izabran odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organe BiH, F BiH, Kantona, Grada i općine,
- 2) zaposleniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu.
- 3) po odluci AKAZ-a, za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva.

## **VI ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM**

### **Član 52.**

#### **(Zabrana i naknada vršenja poslova iz djelatnosti AKAZ-a)**

- (1) Zaposlenik ne može bez odobrenja Direktora, za svoj ili tuđi račun vršiti ili sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja AKAZ.
- (2) U slučaju kršenja odredbe iz prethodnog stava, zaposlenik je dužan naknaditi štetu AKAZ-u po propisima obligacionog prava.

## **VII RJEŠAVANJE O PRAVIMA ZAPOSLENIKA**

### **Član 53.**

- (1) U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa zaposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava od AKAZ-a, pred nadležnim sudom i drugim organima u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim aktima AKAZ-a.
- (2) O pravima zaposlenika u prvom stepenu odlučuje Direktor ili zaposlenik koga on ovlasti za to, u pravilu u pisanom obliku i sa obrazloženjem, koje se dostavlja zaposleniku, sa poukom o pravnom lijeku.
- (3) U drugom stepenu o žalbama na odluke i rješenja Direktora o pravima i obavezama zaposlenika odlučuje Upravni odbor AKAZ-a (u daljem tekstu: Upravni odbor).
- (4) Prije traženja zaštite kod nadležnog suda, zaposlenik i AKAZ se mogu dogovoriti za mirno rješavanje radnog spora u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (5) U slučaju postizanja sporazuma o mirnom rješenju spora, taj sporazum ima obavezujuću pravnu snagu, sukladno zakonu i kolektivnim ugovorom.

## **VII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 55.**

U roku od 3 mjeseca dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika, zaposlenicima će se ponuditi zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

### **Član 56.**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se po postupku za njegovo donošenje.

### **Član 57.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se van snage Pravilnik o radu broj UV 1 /08 od 11.02.2008. godine.

### **Član 58.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj tabli AKAZ- a.

Sarajevo, 29.06.2016.godine.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA**

**m.p.**

---

**Alma Vranić, dipl.ecc.**