

**UDRUŽENJE BANAKA BOSNE I HERCEGOVINE
UDRUGA BANAKA BOSNE I HERCEGOVINE
УДРУЖЕЊЕ БАНАКА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
BANKS ASSOCIATION OF BOSNIA AND HERZEGOVINA**

**PRAVILNIK O RADU
UDRUŽENJA BANAKA BiH**

Sarajevo, novembar 2017.godine

Na osnovu člana 19. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH(» Službeni glasnik BiH« br.32/01, 42/03, 63/08, 76/11 i 94/16), Zakona o radu u institucijama BiH (“Sl. glasnik BiH” br.26/04, 7/05, 48/05,60/10 i 32/13) (u daljem tekstu: Zakon), člana 30. Statuta Udruženja banaka Bosne i Hercegovine (udaljtem tekstu: Statut), Upravni odbor Udruženja banaka Bosne i Hercegovine na sjednici održanoj 15.11.2017.godine donosi:

P R A V I L N I K
o radu Udruženja banaka
Bosne i Hercegovine

I. Opšte odredbe

Član 1.

Pravilnikom o radu uposlenika Udruženja banaka Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Pravilnik), a u skladu sa Zakonom utvrđuju se uslovi i način prijema u radni odnos zaposlenika, premještaj i raspoređivanje, prestanak radnog odnosa i ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i odsustva, plate i naknade, stručno osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita prava, kao i disciplinska i materijalna odgovornost zaposlenih u Udruženju.

II. Zaključivanje ugovora o radu

Član 2.

Ugovor o radu sa zaposlenikom i ugovore sa drugim licima angažovanim na radu u Udruženju zaključuje direktor Ugruženja.

Ugovor sa direktorom Udruženja zaključuje predsjednik Upravnog odbora UBBiH.

Član 3.

Lice koje traži zaposlenje i zaposlenik koji zaključi ugovor o radu sa Udruženjem ne može biti u nepovolnjem položaju zbog boje kože, rase, posla, jezika, vjere političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci i sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Član 4.

Postupak prijema u radni odnos vrši se u skladu sa Zakonom.

Član 5.

Ugovor o radu sa odabranim licem, budućim zaposlenikom može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom;
- na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom;
- na neodređeno i određeno vrijeme uz probni rad;
- sa pripravnikom.

Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, može se zaključiti ugovor o volonterskom radu.

Član 6.

Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i sadrži osnovne podatke propisane Zakonom.

III. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 7.

Zaposlenik se može uputiti na usavršavanje i osposobljavanje za rad.

Direktor određuje koji će se zaposlenici upućivati na usavršavanje i osposobljavanje za rad.

Član 8.

Direktor će odlukom odobriti prijem pripravnike za osposobljavanje za samostalan rad za poslove propisane Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

Član 9.

Direktor može, na zahtjev zainteresovanog lica kome je poslije školovanja propisan pripravnički staž zakonom ili ovim Pravilnikom, primiti to lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, na volonterski rad.

Sa volonterom se zaključuje ugovor o volonterskom radu u pisanoj formi.

IV. Organizacija i sistematizacija

Član 10.

Da bi Udruženje uspješno obavljalo djelatnost propisanu Zakonom, Statutom i ostalim aktima Udruženja, organizuje se u organizacione dijelove i u njima sistematizovane poslove u skladu sa potrebama Udruženja.

Član 11.

Organizacija i sistematizacija radnih mesta utvrđuje se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta određuje se broj potrebnih lica za određene poslove i radne zadatke.

Član 12.

Pored poslova za koje je zaposlen, zaposlenik je dužan obavljati i druge poslove koje po prirodi profesije i radnog mesta može obavljati, ako se ukaže potreba obavljanja dodatnih poslova i to naloži neposredni rukovodilac. Kad se ukaže potreba, za obavljanje dodatnih poslova, direktor će donijeti odluku kojom će se definisati opis istih i utvrditi naknadu za obavljanje dodatnih poslova.

V. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Član 13.

Sa zaposlenikom se ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično.

Puno radno vrijeme iznosi 8 sati za radni dan, ako posebnom odlukom direktora nije drugačije utvrđeno.

Ugovorom o radu sa zaposlenikom utvrđuje se raspored radnog vremena.

Član 14.

Direktor pojedinim zaposlenicima može odobriti skraćeno radno vrijeme u slučajevima propisanim zakonom. U tim slučajevima se skraćeno radno vrijeme izjednačava s punim radnim vremenom u pogledu prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa.

Član 15.

Radno vrijeme se može prerasporediti u skladu sa Zakonom, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog radnog vremena.

Ako se ukaže potreba, odlukom Direktora se uvodi preraspodjela radnog vremena.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Član 16.

U slučaju i pod uslovima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom, zaposlenik je dužan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.

Prekovremeni rad se uvodi odlukom direktora.

Član 17.

Rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro sljedećeg dana smatra se noćnim radom. Noćni rad se uvodi odlukom Direktora.

VI. Odmori i odsustva

Član 18.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od majmanje 30 minuta.

Vrijeme iz predhodnog stava se ne računa u radno vrijeme.

Član 19.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora duže od zakonskog minimuma utvrđuje se na osnovu slijedećih kriterija, s tim da ukupan godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana:

- do pet godina staža, 2 dana
- od pet do deset godina staža, 3 dana
- od deset do petnaest godina, 4 dana
- od petnaest do dvadeset godina staža, 5 dana
- od dvadeset do dvadeset pet godina staža, 6 dana,
- od dvadeset pet do trideset godina staža, 8 dana,
- preko trideset godina staža, 10 dana
- majke za svako dijete po jedan dan

U uračunavanje godišnjeg odmora ne uračunava se subota kao radni dan.

Član 20.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka, 5 radnih dana
- rođenja djeteta, 5 radna dana
- smrti člana uže porodice, 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže porodice odnosno zajedničkog domaćinstva, 3 radna dana
- selidbe, 2 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi, 1 radni dan
- učešća u radu nadzornih tijela

Uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu u institucijama BiH.

Ako se u toku kalendarske godine dogodi smrtni slučaj nekog od članova uže porodice, uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo iako je u toku kalendarske godine iskoristio plaćeno odsustvo od sedam dana po drugim osnovama.

Član 21.

Zaposlenik odsustvuje sa posla uslijed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa zakonom (bolovanje).

Odsustvovanje zbog bolovanja utvrđuje nadležni ljekar i evidentira se samo za radne dane.

Član 22.

Direktor može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo bez naknade plaće – neplaćeno odsusutvo u trajanju do 30 dana.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava, obaveze zaposlenika iz rada i po osnovu rada miruju

VII. Plaće i naknade plaća

Član 23.

Za obavljeni rad u Udruženju zaposleniku, prema organizaciji i sistematizaciji poslova, pripada plata, stimulacija, te ostala primanja u skladu sa Zakonom, Općim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ostalim aktima Udruženja.

Član 24.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti dulji od 30 dana. Zaposleniku se, prilikom isplate plaće, uručuje pisani obračun plaće.

Podaci o pojedinačnim plaćama su tajni.

Član 25.

Na utvrđivanje prava i visinu drugih dodataka na plaću i naknada na osnovu rada koji nisu regulirani ovim Pravilnikom, primjenjuju se propisi koji su u vezi sa Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

Član 26.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu započetog radnog staža za 0,50% s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od najviše do 20%.

Član 27.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova za službena putovanja na području Bosne i Hercegovine, kao i za putovanja u inostranstvo, na koje se upućuje na izvršenje službenog zadatka, a u skladu sa važećim zakonskim propisima.

Član 28.

Zaposlenik kojemu nije osigurana ishrana u toku rada, ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada u iznosu od 1% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 29.

Zaposleni ima pravo na novčanu naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini 50% prosječne neto plate svih zaposlenih u Udruženju isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Član 30.

Zaposleni ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana u visini 70% plaće isplaćene za prethodni mjesec.

Naknadu plaće za bolovanje preko 42 dana zaposleni ostvaruje po propisima kantona ili entiteta, s tim da eventualnu razliku do 90% plaće isplaćuje Udruženje.

Član 31.

Zaposleni za vrijeme porodiljskog i roditeljskog odsustva ima pravo na naknadu plaće po propisima kantona, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće isplaćuje Udruženje.

Član 32.

Zaposleniku pripada naknada ili mjesecna karta za troškove prijevoza na posao i sa posla, u visini mjesечne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prometa, ako je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra.

Pravo na troškove prijevoza u međugradskom saobraćaju imaju oni zaposlenici koji dolaze na posao iz mjesta prebivališta koje se nalazi van područja u kome je sjedište Udruženja.

U međogradski promet spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 kolimetara.

Član 33.

U slučaju smrti, teške invalidnosti ili teške bolesti zaposlenika, ili smrti člana njegove uže porodice (kako su definisani Općim kolektivnim ugovorom), zaposleniku se (odnosno njegovoj porodici u slučaju smrti zaposlenika), isplaćuje naknada u visini od najmanje dvije prosječne

neto plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju teže bolesti ili liječenja zaposlenika ili člana njegove uže porodice (kako su definisani Općim kolektivnim ugovorom), a koja bolest ili liječenje iziskuju dodatne veće troškove zaposleniku, na zahtjev zaposlenika, direktor može odlučiti da se zaposleniku namire troškovi liječenja, u cijelosti ili djelimično, a što se cijeni u svakom konkretnom slučaju.

Član 34.

Naknada za odvojeni život od porodice pripada zaposleniku upućenom na rad na terenu van mesta prebivališta, ako mu nije priznata dnevница i ako mu se ne obračunava terenski dodatak, te ako mu nije odobren smještaj i ishrana.

Iznos naknade za odvojeni život od porodice iznosi 70% prosječne plaće u FBiH.

VIII. Naknada štete

Član 35.

Štetu koju zaposlenik proutrokuje na radu i u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, dužan je nadoknaditi u skladu sa Zakonom.

Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojima je nastala, namjeru ili krajnju nepažnju zaposlenika koji je pričinio štetu utvrđuje prvostupanska komisija koju imenuje direktor Udruženja.

Protiv odluke prvostupanske komisije zaposlenik i poslodavac imaju parvo uložiti žalbu drugostupanskoj komisiji.

Drugostupansku komisiju imenuje Upravni odbor Udruženja.

Bliže odredbe o sastavu i radu komisija utvrđene su Zakonom.

IX. Povrede radne dužnosti

Član 36.

O povredama radne dužnosti po osnovu kojih se vodi disciplinski postupak i izriču disciplinske kaznedaže zaposleniku odlučuje direktor, u skladu sa Zakonom.

Lakše i teže povrede radnih odnosa propisane su Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti zaposlenika Udruženja.

X. Prestanak ugovora o radu

Član 37.

Ugovor o radu prestaje na način propisan Zakonom o radu u institucijama BiH.

Član 38.

Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjerenja obaveza iz ugovore o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa Udruženjem.

Otpremnina se određuje na osnovu Zakona i pozitivnih propisa usvojenih za nivo institucija BiH.

XI. Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 39.

O pravima i obavezama zaposlenika odlučuje direktor.

U slučaju povrede prava zaposlenika, a prije traženja zaštite kod nadležnog suda, zaposlenik i direktor će pokušati mirno rješavanje radnog spora.

U postupku mirnog rješavanja spora iz prethodnog stava može se konsultovati Upravni odbor koji odlučuje i rješava o pitanjima iz radnog odnosa zaposlenika u drugom stepenu, ako Statutom ili drugim općim aktom Udruženja nije drugačije određeno.

XII. Prijelazne i završne odredbe

Član 40.

Za sva pitanja iz radnih odnosa koja nisu regulisana odredbama ovog Pravilnika, primjenjuju se odredbe Zakona i drugih primjenjivih akata Udruženja, a ako konkretno pitanje nije regulisano ovim aktima, primjenjuju se odredbe propisa koji su usvojeni na nivou institucija Bosne i Hercegovine i regulišu konkretno pitanje.

Član 41.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se s danom donošenja.

Pravilnik o radu objaviti će se na oglasnoj ploči Udruženja.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se van snage Pravilnik o radu od 24.02.2005.godine.

Broj:I-127/17
Sarajevo, 23.11.2017.godine

