

PRAVILNIK O RADU
Lovačkog saveza Herceg Bosne

Veljača 2006.godine

Na temelju članka 51. Statuta Lovačkog saveza Herceg Bosne i članka 107. zakona o radu („Službene novine F BiH“, br. 43/99 i 32/00) Izvršni odbor Saveza na sjednici održanoj dana 08.04.2006.godine donio je

PRAVILNIK O RADU Lovačkog saveza Herceg Bosne

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze zaposlenika, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i druge naknade, odgovornost i zaštita zaposlenika, sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju i druga pitanja koja se odnose na rad i radne odnose u Lovačkom savezu Herceg Bosne (u daljnjem tekstu: Savez).

Članak 2.

Ovaj Pravilnik odnosi se na sve zaposlenike Saveza i Savez kao poslodavca. Zaposleniku se ne mogu uskratiti prava, niti nametnuti obveze mimo ovog Pravilnika, Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora (dalje: kolektivnog ugovora).

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu između Saveza i zaposlenika. Ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku. Ugovor o radu sadrži sve odredbe o pravima i obvezama predviđene člankom 21. Zakona o radu i kolektivnim ugovorom. Ugovor o radu potpisuju zaposlenik i predsjednik Saveza.

Članak 4.

U slučaju propuštanja potpisivanja ugovora o radu primijenit će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu sa Savezom ne može sklopiti osoba mlađa od 15 godina, niti osoba koja nema opću zdravstvenu i poslovnu sposobnost.

Članak 6.

Na radnim mjestima na kojima su utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može zasnovati samo osoba koja ispunjava te uvjete.

Članak 7.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na poslovima i radnim zadacima svakog radnog mjesta propisani su Pravilnikom o unutarnjem ustroju Stručne službe Lovačkog saveza Herceg Bosne.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme, u slijedećim slučajevima:

- sezonskih poslova,
- zamjene privremeno odsutnog zaposlenika,
- rada na određenim projektima,
- suzbijanja šteta u lovištu,
- žurnog otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju poslovi Saveza.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom ugovorenog roka, a sklapa se na period koji ne može biti dulji od dvije godine.

Članak 9.

Potrebu za zaposlenicima Savez objavljuje putem natječaja ili oglasa u dnevnim glasilima i putem nadležnog zavoda za zapošljavanje.

Natječaj se raspisuje za stručnjake s posebnim ovlastima (VSS i VŠS), a za sve ostale djelatnike objavljuje se oglas.

Članak 10.

Natječaj i oglas moraju sadržavati naziv Saveza i tijela koje ga raspisuje, naziv radnog mjesta, uvjete potrebne za rad na radnome mjestu, rok u kojem se kandidati mogu prijaviti i adresu na kojoj se zaprimaju prijave.

Natječaj mora biti otvoren 15 dana, a oglas 8 dana.

Članak 11.

Po isteku roka za prijavu na natječaj ili oglas, o izboru kandidata Savez je dužan obavijestiti kandidate u daljnjem roku od 15 dana.

Kandidati koji smatraju da su im povrijeđena prava u vezi s natječajem ili oglasom, imaju pravo prigovora Predsjedništvu Saveza u roku od 8 dana od dana primitka obavijesti o izboru kandidata.

Odluku po prigovoru Predsjedništvo Saveza dužno je donijeti u roku od 8 dana po njenom primitku.

Ukoliko Predsjedništvo ne donese odluku u roku iz prethodnog stavka, nezadovoljni kandidat može zaštitu svoga prava tražiti pred nadležnim sudom.

Članak 12.

Ukoliko se na natječaj ili oglas ne prijavi niti jedan kandidat koji ispunjava tražene uvjete, Savez ne može zasnovati radni odnos i s kandidatom koji ne ispunjava tražene uvjete.

Članak 13.

Zaposlenici na neodređeno i određeno vrijeme izjednačeni su u pravima i obvezama.

Članak 14.

Probni rad sa zaposlenicima ugovorit će se u slučajevima koje odredi Predsjedništvo Saveza.

Probni rad ne može trajati kraće od 1 mjesec niti dulje od 3 mjeseca.

Probni rad može se produljiti za vrijeme opravdane odsutnosti zaposlenika u slučaju bolesti, ozljede na radu i drugim razlozima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Probni rad ugovoren sa zaposlenikom prestaje prvoga dana po isteku roka na koji je zaključen.

3. RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 15.

Zaposlenik se raspoređuje na poslove i radne zadatke radnoga mjesta za koje je zasnovao radni odnos.

Zaposlenik može biti raspoređen i na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim i zdravstvenim sposobnostima.

Članak 16.

Zaposlenik se može rasporediti na drugo radno mjesto i u slučaju kad ne postiže očekivane rezultate u radu ili kad nema potrebno znanje i sposobnost.

U slučaju iz prethodnog stavka zaposleniku se uručuje odluka u pismenom obliku.

Ukoliko zaposlenik ne postiže očekivane rezultate u radu ili nema potrebno znanje i sposobnost, a Savez nema radnog mjesta na koje bi se takav djelatnik mogao rasporediti i ne postoji mogućnost za njegovo osposobljavanje, prestaje mu radni odnos.

Utvrđenje činjenice da zaposlenik nema potrebno znanje i sposobnost za izvršavanje poslova i radnih zadataka na radnom mjestu na kojem radi, vrši Predsjedništvo Saveza.

Članak 17.

Raspoređivanje zaposlenika i premještanje na drugo radno mjesto i druge poslove i radne zadatke vrši Predsjednik Saveza.

Odluke iz prethodnog stavka donose se u pismenom obliku.

Po potrebi Predsjednik Saveza odluke o raspoređivanju i premještanju može donijeti i usmeno, a u tome slučaju obvezan je u roku od 8 dana zaposleniku dostaviti pismenu odluku.

Protiv svih odluka Predsjednika Saveza zaposlenik ima pravo prigovora Predsjedništvu Saveza u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

4. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIKA

Članak 18.

Savez može iskazati potrebu za privremenim ili trajnim prestankom rada zaposlenika na pojedinom radnom mjestu.

U slučaju otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme, zaposlenik ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 19.

U slučaju prestanka potrebe za radom više zaposlenika, Savez je dužan izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika i postupiti po odredbama članka 86. i 87. Zakona o radu.

5. RADNO VRIJEME

Članak 20.

Radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati tjedno.

Izuzetno, radno vrijeme može trajati još najviše 10 sati tjedno, o čemu odluku donosi Predsjednik Saveza.

Članak 21.

Savez može uvesti i preraspodjelu radnog vremena po odluci Predsjedništva.

Članak 22.

Savez može uvesti i nepuno radno vrijeme za svako radno mjesto na kojem je smanjen opseg poslova i radnih zadataka.

Odluke o radnom vremenu iz prethodnih stavaka donosi Predsjedništvo Saveza.

Članak 23.

U Savezu se u skladu sa zakonom mogu obavljati poslovi u dopunskom radu.

Obračun dopunskog rada odobrava Predsjednik Saveza s obrazloženjem o obavljanju rada, i uz pribavljene podatke od ovlaštenog zaposlenika ili člana Saveza.

Članak 24.

Radom noću smatra se rad između 22 sata tekućeg i 6 sati narednog dana.

Članak 25.

Na sve slučajeve koji nisu regulirani ovim Pravilnikom primjenjivat će se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

6. ODMORI I DOPUSTI

Članak 26.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od 30 minuta, koje vrijeme mu se ne uračunava u vrijeme provedeno na radu.

Odmor iz prethodnog stavka ne može se koristiti na početku niti na završetku radnog vremena.

Raspored i vrijeme korištenja ovog odmora određuje Predsjedništvo Saveza.

Članak 27.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a u slučaju da je nužno da radi na dan odmora, mora mu se omogućiti korištenje odmora u tijeku narednog tjedna.

Članak 28.

Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Članak 29.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa dulji od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog staža.

Ako zaposlenik do kraja kalendarske godine nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu prethodnog stavka, ima pravo na 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Članak 30.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Zaposleniku se 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora uručuje rješenje o početku i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 31.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, ako se time ne remeti obavljanje djelatnosti, uz obvezu da o tome dobije dopuštenje nadređenog najmanje 3 dana prije njegova korištenja.

Članak 32.

Raspored korištenja godišnjih odmora djelatnika odobrava predsjednik Saveza.

Članak 33.

Pored 18 dana godišnjeg odmora, zaposleniku pripada pravo na dodatne dane godišnjeg odmora, ali ne više od 30 radnih dana, po slijedećim osnovama:

a) na dužinu staža osiguranja:

- od 1 do 5 godina - 1 radni dan,
- od 5 do 10 godina - 2 radna dana,
- od 10 do 15 godina - 4 radna dana,
- od 15 do 20 godina - 6 radnih dana,
- od 20 do 25 godina - 8 radnih dana, i
- preko 25 godina - 10 radnih dana.

b) po rezultatima rada:

- za iznimne rezultate i kvalitetu rada - 2 radna dana.

c) po socijalnim i zdravstvenim uvjetima - 1 do 2 radna dana.

Članak 34.

Zaposlenik ima pravo na odmor u dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa federalnim i županijskim zakonima.

Ukoliko zaposlenik radi na dane iz prethodnog stavka, za te dane plaća mu se uvećava za 50%.

Članak 35.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće u jednoj kalendarskoj godini, u slijedećim slučajevima:

- stupanje u brak – 3 radna dana,
- poroda supruge – 2 radna dana,
- sklapanje braka djeteta – 2 radna dana,
- smrt člana uže obitelji – 2 radna dana,
- u slučaju selidbe – 2 radna dana, i
- prilikom odlaska na služenje vojnog roka – 1 radni dan.

Članak 36.

Zaposleniku se na njegov zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće, ukoliko to dozvoljava obavljanje djelatnosti, u trajanju do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana, i

- liječenja.

Za slučaj obrazovanja ili znanstvenog usavršavanja i u svim drugim slučajevima, zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće preko 30 radnih dana, po odluci Predsjedništva Saveza, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

7. ZAŠTITA ŽENA I MAJČINSTVA

Članak 37.

Savez ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu ili je, osim u slučajevima određenim zakonom, rasporediti na druge poslove.

Članak 38.

Po povratku s porodiljskog dopusta jedan od roditelja može dobiti dopust s rada do tri navršene godine života djeteta.

Za vrijeme dopusta iz prethodnog stavka prava i obveze zaposlenika iz radnog odnosa miruju.

Članak 39.

Na zaštitu majčinstva neposredno će se primijeniti odredbe Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

8. ZAŠTITA MLADEŽI I ZAPOSLENIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD

Članak 40.

Zaposleniku mlađem od 18 godina radno vrijeme traje 36 radnih sati tjedno, a sati mu se obračunavaju kao puno radno vrijeme.

Maloljetnik se ne može zaposliti na poslove koji ugrožavaju njegovo zdravlje.

Članak 41.

Na zaštitu invalidnih osoba i zaposlenika s umanjenom radnom i zdravstvenom sposobnošću, neposredno se primjenjuju zakonski propisi.

9. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 42.

Savez će osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojom se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima.

Zaštita zaposlenika na radu u Savezu provodi se sukladno zakonskim propisima.

10. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA

Članak 43.

Unutarnja organizacija i sistematizacija poslova u Savezu utvrđuje se radi obavljanja poslova i zadataka u ostvarivanju registrirane djelatnosti.

Ciljevi i djelatnosti Saveza regulirani su Statutom Saveza.

Članak 44.

Poslove i zadatke Saveza obavljaju zaposlenici Saveza, članovi upravnih tijela i drugi članovi po odlukama Saveza.

Za obavljanje poslova Saveza mogu se organizirati djelatne i stručne skupine, u skladu s odlukama Saveza.

Članak 45.

Unutarnja organizacija i sistematizacija poslova u Savezu propisana je Pravilnikom o unutarnjem ustroju Stručne službe Lovačkog saveza Herceg Bosne.

11. PLAĆE I NAKNADE

Članak 46.

Zaposlenik ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće i dodatka po osnovi rada.

Visina osnovne plaće zaposlenika utvrđuje se ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Plaće se utvrđuju prema relativnim odnosima između grupa složenosti poslova, prema stupnjevima stručne spreme utvrđenim po pripadajućim grupama, odnosno koeficijentima složenosti.

Osnovna plaća zaposlenika je plaća koja pripada zaposleniku za poslove pripadajuće grupe složenosti, puno radno vrijeme i normalne uvjete rada, a utvrđuje se kao iznos najniže plaće i koeficijenta grupe poslova koje zaposlenik obavlja.

Plaća se sastoji od osnovne plaće, dijela razmjernog godinama staža i stimulativnog dijela po postignutim rezultatima i pod otežanim uvjetima rada.

Članak 47.

Visina osnovne plaće utvrđena u bodovima za radna mjesta u Savezu iznosi:

R/b	Radno mjesto	Stručna sprema	Grupa složenosti	Koeficijent složenosti	Bodovi
1.	Poslovna tajnica-blagajnik	SSS	I	1,75	560
2.	Stručni suradnik 1.	VŠS/VSS	II	2,00	640
3.	Stručni suradnik 2.	VŠS/VSS	II	2,00	640
4.	Glavni i odgovorni urednik lovačkog glasila Hoop!	VSS	II	2,25	720
5.	Tajnik Saveza	VŠS/VSS	II	2,50	800

Visinu vrijednosti boda utvrđuje Predsjedništvo Saveza svojom odlukom.

Najniža plaća zaposlenika iznosi 55 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Najniža plaća usklađuje se tromjesečno i predstavlja osnovicu za obračun osnovne plaće svih zaposlenika Saveza.

Članak 48.

Najniža plaća isplaćuje se zaposlenicima u slučaju kada Savez zbog finansijskih problema nije u mogućnosti isplatiti plaće utvrđene ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, kao i u slučaju kada je najniža plaća utvrđena tim ugovorom.

Članak 49.

Osnovna plaća zaposlenika za svaku navršenu godinu radnoga staža uvećava se za 0,6%.

Osnovna plaća zaposlenika za rad noću, prekovremeni rad i rad nedjeljom i blagdanima uvećava se za 50%.

Članak 50.

Osnovica za utvrđivanje obima izvršenih poslova i radnih zadataka je izvršavanje poslova u zadanim djelatnim normama.

Članak 51.

Zaposleniku pripada naknada plaće u slučajevima:

- privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- prekida rada kojeg nije uzrokovao zaposlenik,
- godišnjeg odmora, i
- plaćenog dopusta.

Osnovica za obračun naknade plaće iz prethodnog stavka je osnovna plaća zaposlenika, a visina naknade utvrđuje se po prosjeku ostvarenom za prethodna tri mjeseca.

Članak 52.

Utvrđivanje rezultata rada za obračun plaća zaposlenicima mjesečno vrši blagajnik po nalogu tajnika Saveza.

Isplata plaća vrši se najkasnije mjesec dana po isteku mjeseca za koji je izvršen obračun.

Članak 53.

Zaposlenik ima pravo na ishranu tijekom rada.

Ukoliko Savez ne osigurava ishranu u vremenu rada, zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu tijekom rada u iznosu 2 % prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH po posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili protuvrijednosti u naturi.

Članak 54.

Zaposlenik ima pravo na regres za godišnji odmor u visini od 70% plaće zaposlenika utvrđene u rješenju, odnosno minimalno u visini prosječne plaće u F BiH za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o regresu.

U slučaju prekida radnog odnosa zaposlenik ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Članak 55.

Zaposlenik ima pravo na plaćene troškove službenog putovanja – dnevnice.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Prava iz prethodnih stavaka imaju i članovi organa, radnih tijela i stručni suradnici Saveza.

12. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika,
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navrší 40 godina staža osiguranja,
- dostavom pravomoćnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom zaposlenika i Saveza,
- otkazom Saveza ili zaposlenika,
- odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa,
- ako zaposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera ili zatvorska kazna u trajanju dulje od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne, odnosno početkom primjene mjere.

Članak 57.

Ugovor o radu mogu otkazati Savez i zaposlenik.

Otkaz mora imati pismeni oblik.

Otkaz počinje teći od dana dostave otkaza.

Savez može otkazati ugovor o radu uz propisani rok i bez otkaznog roka.

Bez otkaznog roka Savez može otkazati ugovor o radu radi ponavljanja teže ili lakše povrede radne obveze, uz prethodno pismeno upozorenje zaposleniku.

Težinu povrede radne obveze utvrđuje Predsjedništvo Saveza.

Ugovor o radu može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se izdaje otkaz.

Otkazni rok iznosi 30 dana, osim za stručnjaka s posebnim ovlastima za kojega otkazni rok iznosi 90 dana.

Članak 58.

Ukoliko Savez, zbog gospodarskih ili organizacijskih razloga namjerava za više zaposlenika otkazati ugovore o radu, obvezan je donijeti program zbrinjavanja zaposlenika i po njemu obaviti postupak u skladu sa zakonom.

13. PRESTANAK PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika u radnom odnosu dostavljaju se zaposleniku u pismenom obliku, po propisima o osobnoj dostavi pismena u upravnom postupku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 60.

Zaposlenik ima pravo podnijeti zahtjev za ostvarivanje svojih prava iz radnog odnosa i da po zahtjevu dobije pismenu odluku ili obavijest nadležnog tijela Saveza.

Zaposlenik koji smatra da je u Savezu povrijeđeno neko njegovo pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke ili saznanja za povredu prava od Saveza zahtijevati ostvarivanje toga prava.

Po zahtjevu za zaštitu prava prvostupanjski organ dužan je donijeti odluku u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Na prvostupanjsku odluku Saveza zaposlenik ima pravo podnijeti prigovor drugostupanjskom organu u roku od 15 dana od dana primitka odluke.

Drugostupanjski organ dužan je o prigovoru odlučiti u roku od 15 dana, pa ako u tome roku ne donese odluku, zaposlenik u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo ili od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa može tražiti zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Članak 61.

Zaposlenik ima pravo osobno nazočiti pri odlučivanju o njegovom pravu iz radnoga odnosa i izjasniti se o činjenicama koje su važne za donošenje odluke, bez prava odlučivanja i nazočnosti činu glasovanja.

Članak 62.

Nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada u Savezu, u čijem rješavanju sudjeluje legalno organizirani sindikat, rješavat će se direktnim pregovorima između predstavnika Saveza i sindikata.

Predstavnik sindikata ima pravo sudjelovati u postupku pred nadležnim organima Saveza u kojem se odlučuje o zahtjevu ili prigovoru zaposlenika u svim postupcima ostvarenja njegovih prava, obveza i odgovornosti.

Savez će omogućiti rad sindikata u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 63.

Sindikat ima pravo štiti prava i interese zaposlenika u odnosu na Savez, u skladu sa zakonskim odredbama.

Članak 64.

Sporazum Saveza i zaposlenika zaključen u pismenom obliku u skladu sa zakonom ima snagu izvršne isprave.

Članak 65.

Za rješavanje kolektivnih sporova između Saveza i zaposlenika predviđen je međusobni sporazum.

Članak 66.

Na prava i obveze zaposlenika izabranih na državne i druge funkcije izvan Saveza, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Članak 67.

U slučaju štrajka, sindikat je dužan štrajk najaviti Savezu u pismenom obliku najkasnije deset dana prije početka štrajka.

Štrajk se može voditi samo u skladu s odredbama Zakona o radu, Zakona o štrajku, Pravilima sindikata o organiziranju i vođenju štrajka i kolektivnog ugovora.

14. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 68.

Za tumačenje ovog Pravilnika nadležno je Predsjedništvo Saveza.

Članak 69.

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

Članak 70.

U slučaju da je pojedina odredba ovoga Pravilnika u suprotnosti sa zakonom, primjenit će se odredba zakona.

Članak 71.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu s danom donošenja.

LOVAČKI SAVEZ HERCEG BOSNE

Broj: 10/06

Datum:01.03.2006.godine

PREDSJEDNIK

Marinko Hrkać v.r.