



KANTONALNO JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE
"VODOVOD I KANALIZACIJA" d.o.o. SARAJEVO
PREDUZEĆE ZA PROIZVODNJU I DISTRIBUCIJU VODE, ODVOĐENJE I PREČIŠĆAVANJE OTPADNIH VODA
Por. br.: 01841358, Mat. br.: 20187646, Općinski sud u Sarajevu, rješenje broj: 065-0-Reg-21-005229
Sjedište: ul. Jaroslava Černija br. 8, tel: 033/237-655, 033/483-400, fax: 033/440-658, www.viksa.ba
e-mail: press@viksa.ba PDV-IB: 200151950004, ID: 4200151950004

Broj: 1E-01/26

Sarajevo, 29.05.2026. godine

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16, 89/18, 23/20 - odluka Ustavnog Suda, 49/21, 44/22 i 39/24), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 19/26), člana 29. stav (1) tačka d) Statuta KJKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o Sarajevo, broj: 2317/22 od 18.04.2022. godine, broj: 2R-05/24 od 29.07.2024. godine i broj: 1V-06/26 od 28.04.2026. godine, člana 21. stav (2) Poslovnika o radu Nadzornog odbora KJKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo broj: 01-03/25 od 18.12.2025. godine, nakon konsultacija sa Sindikatom preduzeća, na prijedlog Uprave preduzeća, Nadzorni odbor KJKP „Vodovod i kanalizacija“ Sarajevo je na I. Elektronskoj sjednici održanoj dana 29.05.2026. godine, donio:

ODLUKU

o donošenju Pravilnika o radu KJKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo

I

Donosi se Pravilnik o radu sa unutrašnjom organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta KJKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo.

II

Danom početka primjene ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu, broj: 2810/22 od 12.05.2022. godine, sa izmjenama i dopunama broj: 6R-06/22 od 17.11.2022. godine, broj: 1V-03/23 od 16.05.2023. godine, broj: 13V-02/24 od 04.12.2024. godine i broj: 17-05/25 od 02.04.2025. godine i Prilog broj: I Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta od maja 2022. godine.

III

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca, a primjenjivat će se od 08.07.2026. godine.

Dostaviti:

1. Na oglasne table
2. Službi za pravne poslove i upravljanje ljudskim resursima
3. a/a



Predsjednik Nadzornog odbora

mr. mng. Ibrahim Kerla

Banke: UniCredit Bank dd: 3389002208274753, Raiffeisen Bank dd: 1610000063850067,
ASA banka dd: 1344701006766091, Intesa Sanpaolo Banka dd: 1549212006139057,
Sparkasse Bank dd BiH: 199 499 00001979 93, Bosna Bank International dd: 1413065320199704,
Ziraat Bank: 1861010310521757, Addiko bank: 3060003194696425, ProCredit Bank: 1941411248800192,
NLB Banka: 1320202029803424, Union banka dd: 1027080000080567



Podmije certifikacije:
Proizvodnja i distribucija vode i
odvođenje i prečišćavanje otpadnih
voda u Gradu Sarajevu i u općinama
Vogošća i Ilidža

KJKP “VODOVOD I KANALIZACIJA“ D.O.O. SARAJEVO

P R A V I L N I K O R A D U

Sarajevo, maj 2026. Godine

Sadržaj

I	OPŠTE ODREDBE.....	7
	<i>Predmet regulisanja.....</i>	<i>7</i>
	<i>Gramatička terminologija.....</i>	<i>7</i>
	<i>Osnovna prava i obaveze u vezi sa radom.....</i>	<i>7</i>
II	ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU	8
	<i>Zasnivanje radnog odnosa.....</i>	<i>8</i>
	<i>Zaključivanje ugovora o radu i prijava radnika na obavezno osiguranje.....</i>	<i>8</i>
	<i>Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu.....</i>	<i>9</i>
	<i>Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora.....</i>	<i>9</i>
	<i>Vrste ugovora o radu.....</i>	<i>9</i>
	<i>Periodi koji se ne smatraju prekidom ugovora.....</i>	<i>10</i>
	<i>Ugovori bez zasnivanja radnog odnosa.....</i>	<i>10</i>
	<i>Forma i sadržaj ugovora o radu.....</i>	<i>10</i>
	<i>Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija Poslodavca.....</i>	<i>11</i>
	<i>Probni rad.....</i>	<i>11</i>
	<i>Radno-pravni status članova Uprave</i>	<i>12</i>
	<i>Ugovor o radu sa pripravnikom</i>	<i>12</i>
	<i>Osposobljavanje pripravnika.....</i>	<i>12</i>
	<i>Polaganje pripravnčkog ispita.....</i>	<i>12</i>
	<i>Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa.....</i>	<i>13</i>
	<i>Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.....</i>	<i>13</i>
III	OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD.....	14
	<i>Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada.....</i>	<i>14</i>
	<i>Obavljanje stručnog obrazovanja i usavršavanja radnika</i>	<i>14</i>
	<i>Praktična obuka.....</i>	<i>14</i>
IV	RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA.....	14
	<i>Pojam radnog vremena.....</i>	<i>15</i>
	<i>Puno radno vrijeme</i>	<i>15</i>
	<i>Nepuno radno vrijeme</i>	<i>15</i>
	<i>Skraćeno radno vrijeme.....</i>	<i>15</i>
	<i>Vrijeme pripravnosti.....</i>	<i>16</i>
	<i>Prekovremeni rad</i>	<i>16</i>
	<i>Preraspodjela radnog vremena.....</i>	<i>17</i>
	<i>Noćni rad.....</i>	<i>17</i>
	<i>Smjenski rad.....</i>	<i>17</i>
	<i>Obaveza vođenja evidencija</i>	<i>18</i>

V	ODMORI I ODSUSTVA	18
	<i>Odmori</i>	18
	<i>Odmor u toku rada i duže trajanje odmora u toku rada</i>	18
	<i>Rad na dan sedmičnog odmora</i>	18
	<i>Godišnji odmor</i>	19
	<i>Trajanje godišnjeg odmora</i>	19
	<i>Godišnji odmor radnika koji nema šest mjeseci neprekidnog rada</i>	20
	<i>Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora</i>	21
	<i>Korištenje godišnjeg odmora u otkaznom roku</i>	21
	<i>Korištenje godišnjeg odmora</i>	21
	<i>Prekid korištenja godišnjeg odmora</i>	21
	<i>Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora</i>	22
	<i>Plaćeno odsustvo</i>	22
	<i>Neplaćeno odsustvo</i>	23
	<i>Ostvarivanje prava na odsustvo</i>	23
	<i>Spriječenost za rad zbog bolesti – bolovanje</i>	23
	<i>Obavijest o spriječenosti za rad zbog bolesti</i>	23
VI	ZAŠTITA RADNIKA	24
	<i>Zaštita na radu</i>	24
	<i>Zaštita maloljetnika</i>	24
	<i>Zaštita žene i materinstva</i>	24
	<i>Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće</i>	24
	<i>Porodajno odsustvo</i>	25
	<i>Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva</i>	25
	<i>Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta</i>	25
	<i>Pravo žene na odsustvo radi dojenja</i>	25
	<i>Pravo na odsustvo nakon isteka porodajnog odsustva</i>	26
	<i>Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju</i>	26
	<i>Naknada plaće za vrijeme porodajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena</i>	26
	<i>Prava usvojioca djeteta ili lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj</i>	26
	<i>Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja</i>	27
	<i>Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad do šest mjeseci</i>	27
	<i>Raspored radnika nakon privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci</i>	27
	<i>Nemogućnost raspoređivanja radnika nakon privremene spriječenosti duže od šest mjeseci</i>	27
	<i>Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti</i>	27
	<i>Otkazivanje ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti</i>	28

<i>Pravo radnika na platu radnog mjesta na koje je bio raspoređen prije nastanka invalidnosti</i>	28
<i>Pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu radniku sa promjenjenom radnom sposobnošću</i>	28
<i>Ljekarski pregled radnika</i>	28
VII PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	29
<i>Pravo na plaću i jednakost plaća</i>	29
<i>Minuli rad</i>	29
<i>Pravo na povećanu plaću</i>	29
<i>Poslovi sa otežanim uslovima rada</i>	30
<i>Elementi za određivanje osnovne plaće</i>	30
<i>Utvrdjivanje osnovne plaće radnika</i>	30
<i>Utvrdjivanje koeficijenta složenosti radnog mjesta</i>	30
<i>Radni učinak</i>	31
<i>Procenti radnog učinka</i>	31
<i>Najniža plaća</i>	31
<i>Isplata plaće</i>	32
<i>Nemogućnost obezbjeđenja isplate plaće</i>	32
<i>Pravo na plaću i naknadu plaće</i>	32
<i>Nagrađivanje i stimulisanje radnika povodom vjerskih, nacionalnih, državnih i drugih praznika</i>	32
<i>Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva</i>	32
<i>Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad- bolovanje</i>	33
<i>Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena</i>	33
<i>Pravo na naknadu troškova službenog putovanja</i>	33
<i>Obračun i isplata troškova službenog putovanja</i>	34
<i>Pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla</i>	34
<i>Pravo na naknadu za ishranu u toku radnog dana</i>	34
<i>Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora</i>	34
<i>Pravo na otpremninu pri odlasku u penziju</i>	34
<i>Pravo na otpremninu u slučaju otkaza</i>	34
<i>Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške bolesti radnika i člana uže porodice</i>	35
VIII IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	36
<i>Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom</i>	36
<i>Izum koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom</i>	36
<i>Nagrada za ustupljeni izum</i>	36
IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM	37
<i>Zakonska zabrana takmičenja</i>	37
<i>Ugovorena zabrana takmičenja</i>	37

	<i>Naknada za ugovorenu zabranu takmičenja.....</i>	<i>37</i>
X	PRESTANAK UGOVORA O RADU	37
	<i>Način prestanka ugovora o radu</i>	<i>37</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu smrću radnika</i>	<i>38</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu usljed sticanja uslova za penzionisanje.....</i>	<i>38</i>
	<i>Sporazum o produženju radnog odnosa nakon sticanja uslova za penzionisanje.....</i>	<i>38</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu zbog nastupanja potpune nesposobnosti za rad.....</i>	<i>38</i>
	<i>Sporazum o prestanku ugovora o radu.....</i>	<i>39</i>
	<i>Otkaz ugovora o radu.....</i>	<i>39</i>
	<i>Forma otkaza ugovora o radu i način uručenja.....</i>	<i>39</i>
	<i>Otkazni rok.....</i>	<i>39</i>
	<i>Otkaz Poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka.....</i>	<i>40</i>
	<i>Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka.....</i>	<i>40</i>
	<i>Neopravdani razlozi za otkaz.....</i>	<i>40</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.....</i>	<i>40</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu usljed kazne zatvora.....</i>	<i>40</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu usljed izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere</i>	<i>41</i>
	<i>Prestanak ugovora o radu na osnovu pravosnažne sudske odluke.....</i>	<i>41</i>
	<i>Otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora</i>	<i>41</i>
XI	ODGOVORNOST RADNIKA ZA PRIJESTUP I POVREDU RADNE OBAVEZE.....	42
	<i>Stručno i savjesno izvršavanje obaveza iz ugovora o radu.....</i>	<i>42</i>
	<i>Lakši prijestupi i povrede radnih obaveza.....</i>	<i>42</i>
	<i>Teži prijestupi i povrede radnih obaveza.....</i>	<i>43</i>
	<i>Postupak u slučaju prijestupa ili povrede radnih obaveza</i>	<i>44</i>
	<i>Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto</i>	<i>44</i>
	<i>Program zbrinjavanja viška radnika</i>	<i>45</i>
XII	OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA	45
	<i>Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa.....</i>	<i>45</i>
	<i>Zaštita prava radnika iz radnog odnosa.....</i>	<i>45</i>
	<i>Mirno rješavanje sporova.....</i>	<i>46</i>
XIII	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	46
	<i>Pravo radnika da učestvovanje u odlučivanju.....</i>	<i>46</i>
XIV	DJELOVANJE SINDIKATA	46
	<i>Organizovanje i članstvo u sindikatu.....</i>	<i>46</i>
	<i>Uslovi za rad sindikata</i>	<i>46</i>
	<i>Djelovanje sindikata.....</i>	<i>47</i>
XV	UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA PREDUZEĆA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA	47

<i>Prilog broj I.....</i>	<i>47</i>
XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	48
<i>Primjena relevantnih propisa.....</i>	<i>48</i>
<i>Usklađivanje ugovora o radu.....</i>	<i>48</i>
<i>Prestanak važenja Pravilnika o radu.....</i>	<i>48</i>
<i>Izmjene i dopune Pravilnika o radu.....</i>	<i>48</i>
<i>Stupanje na snagu i početak primjene Pravilnika o radu.....</i>	<i>48</i>

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: br. 26/16. 89/18. 23/20 - odluka Ustavnog Suda, 49/21. 44/22 i 39/24), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama Poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 19/26) , člana 29. Stav (1) tačka d) Statuta KJKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo, broj: 2317/22 od 18.04.2022. godine, broj: 2R-05/24 od 29.07.2024.godine i broj: 1V-06/26 od 28.04.2026. godine, nakon konsultacija sa Sindikatom preduzeća, na prijedlog Uprave preduzeća, Nadzorni odbor KJKP "Vodovod i kanalizacija" d.o.o. Sarajevo je na 1. (prvoj) elektronskoj sjednici, održanoj dana 29.05.2026. godine, donio:

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(Predmet regulisanja)

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Kantonalnog javnog komunalnog preduzeća „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo (u daljem tekstu: Poslodavac) uređuju se prava i obaveze radnika i Poslodavca iz oblasti radnih odnosa: zasnivanje radnog odnosa radnika, zaključivanje ugovora o radu, zabrana diskriminacije radnika i lica koje traži zaposlenje, zabrana uznemiravanja i nasilja na radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, organizacija i sistematizacija poslova, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaće i naknade plaća, izumi i tehnička unapređenja, zabrana takmičenja sa Poslodavcem, naknada štete, povreda radne obaveze, prestanak ugovora o radu i način ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa i druga pitanja iz oblasti radnih odnosa u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

Član 2.

(Gramatička terminologija)

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku u smislu odredbi Zakona o radu, uključuje oba roda.

Član 3.

(Osnovna prava i obaveze u vezi sa radom)

- (16) Svaki radnik je dužan da posveti puno radno vrijeme svojim radnim obavezama, kao i da svoje radne obaveze izvršava savjesno i stručno, u skladu sa vrstom posla koji obavlja, a prema zaključenom ugovoru o radu, uputama pretpostavljenih i u najboljem interesu Preduzeća, uz poštivanje odredbi Etičkog kodeksa, Pravila poslovnog ponašanja i svih drugih akata Preduzeća.
- (2) Svaki radnik ima obavezu da pored poslova iz opisa radnog mjesta, obavlja i sljedeće:
- a) druge poslove iz svoje struke, prema nalogima ovlaštenih rukovodilaca,
 - b) ostale poslove iz domena rada službe u kojoj je raspoređen, prema nalogu neposrednog rukovodioca,
 - c) radi u organima, komisijama i radnim grupama u koje je imenovan.

- d) u slučaju više sile, havarije i većih poremećaja u procesu rada, radi na sprječavanju i otklanjanju štetnih posljedica dok takve okolnosti traju, bez obzira na vrstu i složenost poslova.
- e) po potrebi, u izuzetnim situacijama, obavlja i druge poslove, kada od toga zavisi izvršenje pojedinih operacija i blagovremeni završetak posla,
- f) kod rada u smjenama, primopredaju vrši na radnom mjestu te ostaje na radnom mjestu dok se ne obezbijedi zamjena,
- g) pridržava se mjera zaštite na radu,
- h) odgovara za implementaciju sistema kvaliteta i
- i) pridržava se svih propisanih uputstava i procedura rada u Preduzeću.

(3) Radnik mora izbjegavati svako ponašanje koje bi moglo umanjiti ugled Preduzeća ili ometati redovno obavljanje djelatnosti.

(4) Svaki radnik, uz poštivanje zakona i akata Preduzeća, dužan je ponašati se na način koji obezbjeđuje profesionalan i korektan odnos prema drugim radnicima, potrošačima, korisnicima usluga, građanima, kao i poslovnim partnerima.

(5) Svi radnici su dužni da uzajamno sarađuju u obavljanju svojih radnih obaveza.

(6) Radnici koji rukovode radom drugih dužni su poznavati zaduženja svojih saradnika i nadzirati njihov rad te davati potrebne naloge i uputstva.

(7) Od svakog radnika se očekuje da će prije nego što se obrati nekoj od institucija izvan Preduzeća, a protiv drugog radnika ili protiv samog Preduzeća, tražiti rješenje unutar Preduzeća te posredovanje nadređenog radnika, ovlaštenih lica ili sindikata.

(8) Potpisivanjem ugovora o radu, radnik se obavezuje da poštuje sve obaveze iz ovog člana Pravilnika, kao i da čuva povjerljive informacije iz domena rada Preduzeća.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 4.

(Zasnivanje radnog odnosa)

Prijem u radni odnos vršit će se u skladu sa relevantnim zakonskim i podzakonskim pozitivno-pravnim propisima koji se primjenjuju na teritoriji Federacije BiH i/ili Kantona Sarajevo, a kojima su regulisana pitanja zasnivanja radnog odnosa.

Član 5.

(Zaključivanje ugovora o radu i prijava radnika na obavezno osiguranje)

(1) Ugovor o radu se zaključuje sa radnikom koji ispunjava opšte uslove propisane zakonom i posebne uslove propisane u Prilogu I ovog Pravilnika – Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta.

(2) Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi.

(3) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.

(4) Poslodavac podnosi potpisanu prijavu za upis u Jedinstveni sistem nadležnoj ispostavi Porezne uprave (prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj

nezaposlenosti u skladu sa zakonom) najkasnije dan prije otpočinjanja rada o čemu radniku, uz pisani dokaz, dostavlja fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

(5) Prilikom zaključenja ugovora o radu radnik se obavještava da uvijek može izvršiti uvid u ovaj Pravilnik, kao i druge akte Preduzeća koji su neophodni za upoznavanje sa pravima i obavezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika, akte koji se odnose na organizaciju Preduzeća, zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

(6) Preduzeće će radnicima akte iz prethodnog stava učiniti dostupnim objavom na intranet mreži.

(7) Zaključenjem ugovora o radu radnik potvrđuje naprijed navedeno.

Član 6.

(Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu)

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koja traže zaposlenje s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.

(2) U Preduzeću je zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu spola kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika i lica.

Član 7.

(Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora)

(1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa, tj. Popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, direktor donosi odluku o potrebi popunjavanja istog.

(2) Potreba iz stava 1. Ovog člana postoji ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno, kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika, povećanog obima posla i u drugim opravdanim i svrsishodnim slučajevima.

(3) Pozivanje kandidata za popunjavanje radnih mjesta može se vršiti javnim oglašavanjem, prijavom potreba za radnicima nadležnoj službi za zapošljavanje ili neposrednim ugovaranjem, u skladu sa relevantnim zakonskim i podzakonskim pozitivno-pravnim propisima.

(4) Direktor odlučuje o zaključivanju ugovora o radu sa novim radnikom ili pripravnikom, u skladu s ovim Pravilnikom.

(5) Direktor odlučuje i o zaključivanju ugovora sa licem radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, bez provođenja procedure propisane za zaključivanje ugovora o radu.

Član 8.

(Vrste ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,

- na određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- (2) Ugovor o radu zaključuje se na način i pod uslovima utvrđenim odredbama Zakona o radu, ovim Pravilnikom i drugim pozitivno-pravnim propisima.
- (3) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi, a potpisuju ga direktor preduzeća i radnik.
- (4) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.
- (6) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim Poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim Poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 9.

(Periodi koji se ne smatraju prekidom ugovora)

Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi zbog:

- a. godišnjeg odmora
- b. privremene spriječenosti za rad
- c. porođajnog odsustva
- d. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu
- e. perioda između otkaza ugovora o radu i dan povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu
- f. odsustva sa rada uz saglasnost Poslodavca
- g. vremenskog perioda do 60 (šezdeset) dana između ugovora o radu sa istim Poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period

Član 10.

(Ugovori bez zasnivanja radnog odnosa)

Bez zasnivanja radnog odnosa, Poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti:

- ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom,
- ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 11.

(Forma i sadržaj ugovora o radu)

(16) Ugovor o radu sadrži podatke o:

- a) nazivu i sjedištu Poslodavca,
- b) imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika,
- c) trajanju ugovora o radu,
- d) danu otpočinjanja rada,
- e) mjestu rada,
- f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava sa opisom poslova istog.

- g) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - h) plaći, dodacima na plaću te periodima isplate,
 - i) naknadi plaće,
 - j) trajanju godišnjeg odmora,
 - k) otkaznom roku,
 - l) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka o dužini i rasporedu radnog vremena, plaći, dodacima na plaću, naknadama, periodima isplate, trajanju godišnjeg odmora, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Preduzeće i ostalim pravima i obavezama Preduzeća i radnika, ugovor o radu može upućivati na odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, odredbe ovog Pravilnika ili drugog akta Preduzeća.

Član 12.

(Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija Poslodavca)

- (16) Ugovor o radu izvan prostorija Poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru), pored obaveznih podataka iz Zakona o radu, sadrži i sljedeće podatke o:
- trajanju radnog vremena;
 - vrsti poslova i načinu organiziranja rada;
 - uvjetima rada i način vršenja nadzora nad radom;
 - visini plate za obavljeni rad i rokovima isplate;
 - upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;
 - naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja;
 - drugim pravima i obavezama.
- (2) Ugovor o radu iz stava 1. Ovog člana se može zaključiti za sva radna mjesta propisana u Prilogu I ovog Pravilnika, osim za radna mjesta koja podrazumijevaju obavljanje poslova koji su opasni ili štetni po zdravlje radnika, drugih lica i radne okoline.

Član 13.

(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom sa radnikom se može ugovoriti i probni rad i to za sva radna mjesta za koja je kao uslov za zasnivanje radnog odnosa predviđena sljedeća stručna sprema: NKV, KV, SSS, VKV, VŠ, VSS, I i II ciklus studija.
- (2) Probni rad traje za:
- NKV, KV, SSS i VKV najduže 3 (tri) mjeseca,
 - VŠ i VSS, I ili II ciklus studija najduže 6 (šest) mjeseci,
- zavisno od složenosti posla radnog mjesta za koje se ugovor o radu zaključuje.
- (3) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu.
- (4) Pri zaključenju ugovora o radu na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom, probni rad se može ugovoriti ako ugovor traje duže od 6 (šest) mjeseci.
- (5) Tokom probnog rada neposredni rukovodilac prati rad i rezultate rada radnika i daje pismeno mišljenje o obavljenom probnom radu.
- (6) Ukoliko radnik nije zadovoljio na probnom radu, prestaje mu radni odnos danom isteka roka utvrđenog za trajanje probnog rada.

(7) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 (sedam) dana.

Član 14.

(Radno-pravni status članova Uprave)

- (1) Članovi Uprave (direktor i izvršni direktori) mogu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa.
- (2) Članovi Uprave radni odnos zasnivaju na određeno vrijeme, na period propisan Statutom Preduzeća.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran član Uprave, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Na članove Uprave u smislu prethodnog člana ne primjenjuju se odredbe poglavlja IV-VII i XI Zakona o radu, a predmetna pitanja regulisat će se ugovorom o radu.
- (5) Ako članovi Uprave funkciju obavljaju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju posebnim ugovorom u skladu sa zakonom i Statutom Preduzeća.

Član 15.

(Ugovor o radu sa pripravnikom)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Poslodavac može zaključiti ugovor sa pripravnikom, u skladu sa relevantnim pozitivno-pravnim propisima, na onoliko vremena koliko traje pripravički staž propisan za stručnu spremu na koju se odnosi, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve obavezne elemente propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.
- (3) Za vrijeme obavljanja pripravičkog staža, pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrdene za poslove za koje se osposobljava.
- (4) Pripravički staž traje:
 - za pripravnike sa III, IV, V i VI stepenom stručne spreme – 6 (šest) mjeseci
 - za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme, I ili II ciklus studija – 12 (dvanaest) mjeseci

Član 16.

(Osposobljavanje pripravnika)

- (1) Osposobljavanja pripravnika za samostalni rad vrši se na osnovu Programa kojeg izrađuje lice koje je rješenjem Poslodavca imenovano za mentora.
- (2) Mentor mora biti iste struke i imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i pripravnik.
- (3) Mentor je obavezan da se stara za dosljednu realizaciju programa osposobljavanja, da prati i usmjerava osposobljavanje pripravnika i da po završetku osposobljavanja organizuje polaganje pripravičkog ispita, radi utvrđivanja osposobljenosti za samostalan rad u struci.

Član 17.

(Polaganje pripravičkog ispita)

- (1) Pripravniku koji je zaključio Ugovor o obavljanju pripravičkog staža radi sticanja potrebnog iskustva u zanimanju, Poslodavac će po isteku ugovora o obavljanju pripravičkog staža omogućiti polaganje pripravičkog ispita pred komisijom koju odredi Poslodavac.

- (2) Komisiju iz prethodnog stava čine: predsjednik i dva člana.
- (3) Članovi ispitne komisije moraju imati isti ili viši stepen stručne spreme od one koju ima pripravnik, a najmanje jedan član mora biti iste struke kao i pripravnik.
- (4) Pripravnik ispit mora polagati najkasnije petnaest dana po isteku pripravničkog staža.
- (5) O položenom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

Član 18.

(Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radu kao uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. Ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju, bez zasnivanja radnog odnosa, zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (5) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja se osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.
- (6) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. Ovog člana u roku od 8 (osam) dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (7) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 19.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (16) Poslodavac može, pod određenim uslovima u pisanoj formi zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ali samo za obavljanje poslova koji ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu i to:
 - Čišćenje i uređenje vodozaštitnih zona,
 - Izrada elaborata i tehničke dokumentacije za izgradnju, rekonstrukciju i održavanje objekata i postrojenja u Preduzeću,
 - Nadzor nad izgradnjom investicionih objekata,
 - Stručne ocjene i recenzije pojedinih elaborata iz djelokruga rada Preduzeća,
 - Davanje stručnih mišljenja za obavljanje pojedinih poslova za koje se traži posebna sprema i stručnost,
 - Izrada raznih planova i programa vezanih za unapređenje procesa rada, zaštitu na radu, zaštitu od požara i slično,
 - Poslovi prevođenja.
- (2) Obavljanje privremenih odnosno povremenih poslova ne može trajati duže od 60 (šezdeset) dana u toku kalendarske godine, za iste poslove i istog radnika.

III OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 20.

(Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)

- (1) Poslodavac može omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa potrebama rada i mogućnostima.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom tehnoloških promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, omogućiti radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad u skladu sa tim promjenama.
- (3) Radnik je dužan obrazovati se, osposobljavati se i usavršavati za rad, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada i ako to Poslodavac traži od radnika jer je to nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.
- (4) Pravilnikom o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju regulišu se međusobna prava i obaveze Poslodavaca i radnika.
- (5) Radnik je dužan da se sam obrazuje, usavršava i prati dostignuća u okviru svoje profesije, a u cilju što uspješnijeg obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Član 21.

(Obavljanje stručnog obrazovanja i usavršavanja radnika)

Stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika može se obavljati:

- upućivanjem radnika na praktičnu obuku,
- upućivanjem radnika na edukacije,
- upućivanjem radnika na seminare, predavanja i sl.
- drugim vidovima koji omogućavaju stručno osposobljavanje i usavršavanje radnika.

Član 22.

(Praktična obuka)

- (1) Učenicima i studentima koji su prema aktima obrazovne ustanove obavezni obaviti praktični rad (praksu) može se odobriti obavljanje iste u Preduzeću, u trajanju utvrđenom aktima obrazovne ustanove.
- (2) Odobravanje praktičnog rada vrši Poslodavac, u skladu sa mogućnostima i kapacitetima Preduzeća.
- (3) Sa obrazovnom ustanovom zaključuje se ugovor/sporazum o praktičnoj obuci.

IV RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 23.

(Pojam radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Poslodavca.
- (2) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i radno vrijeme duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Član 24.*(Puno radno vrijeme)*

- (1) Puno radno vrijeme traje 40 (četrdeset) sati sedmično.
- (2) Puno radno vrijeme se raspoređuje na 5 (pet) ili 6 (šest) radnih dana u sedmici ili u turnusima.
- (3) Puno radno vrijeme u pravilu se raspoređuje na 5 (pet) radnih dana, a izuzetno zbog prirode poslova, potrebe organizacije poslovnog procesa može biti raspoređeno i na 6 (šest) radnih dana u sedmici.
- (4) Poslodavac svojom odlukom utvrđuje sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zavisno od potrebe posla i uslova rada.

Član 25.*(Nepuno radno vrijeme)*

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.
- (2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (3) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 26.*(Skraćeno radno vrijeme)*

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost.
- (2) Radna mjesta na kojima je skraćeno radno vrijeme izjednačeno sa punim radnim vremenom utvrđuju se Pravilnikom o zaštiti na radu Preduzeća.
- (3) Skraćeno radno vrijeme izjednačeno je sa punim radnim vremenom od 40 (četrdeset) sati sedmično u pogledu prava na platu i drugih prava radnika vezanih za trajanje radnog vremena.
- (4) Radnik koji radi sa nepunim, skraćenim ili sa vremenom dužim od punog radnog vremena ima sva prava kao i radnik sa punim radnim vremenom u obimu koji ovisi od dužine radnog vremena.

Član 27.*(Raspored radnog vremena)*

- (1) Raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena utvrđuje se na sljedeći način:

- radno vrijeme, u petodnevnoj radnoj sedmici, traje od 7:30 do 16:00
- (2) Raspored radnog vremena radnika koji rade u smjenama ili turnusima, organizovat će se u skladu sa članom 32. Ovog Pravilnika.
- (3) Radnici koji zbog potrebe organizacije posla rade drugačije od naprijed spomenutih načina, raspored radnog vremena regulisat će se ugovorom o radu.
- (4) Radnik ima pravo na odmor u toku rada u skladu sa članom 34. i 35. Ovog Pravilnika.
- (5) U radno vrijeme radnika računaju se i sati prekida rada koje nije prouzrokovao radnik.

Član 28.

(Vrijeme pripravnosti)

- (1) Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.
- (2) Vrijeme pripravnosti za rad ne smatra se radnim vremenom.
- (3) Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu Poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.
- (4) Poslovi radnih mjesta za koje se određuje vrijeme određuju se posebnom odlukom Poslodavca.
- (5) Za sate provedene u pripravnosti, u dane od ponedjeljka do subote, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 3% njegove neto satnice za redovan rad.
- (6) Za sate provedene u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 10% njegove neto satnice za redovan rad.

Član 29.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučajevima regulisanim Zakonom o radu, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju izvanrednog povećanja obima posla, kada postoji opasnost ugrožavanja života i zdravlja ljudi, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, direktor može zahtijevati od radnika da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 8 (osam) sati sedmično, odnosno najduže 3 (tri) sedmice neprekidno ili najduže 10 (deset) sedmica u toku kalendarske godine.
- (2) Prekovremeni rad se uvodi na zahtjev Poslodavca.
- (3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 3 (tri) sedmice neprekidno ili više od 10 (deset) sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (4) 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.
- (5) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 30.*(Preraspodjela radnog vremena)*

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva (građevinski poslovi na rekonstrukciji i popravci vodovodne i kanalizacione mreže, poslovi na grijanju poslovnih prostorija i sl.), puno radno vrijeme može se u toku godine preraspodijeliti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 (pedestdva) sata sedmično, a za sezonske poslove duže od 60 (šezdeset) sati sedmično.
- (2) Preraspodjelu punog radnog vremena uvodi Poslodavac odlukom.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, ukupno prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 (četrdeset) sati u sedmici.
- (4) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Član 31.*(Noćni rad)*

- (1) Rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro smatra se noćnim radom. Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (2) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa odredbama Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu.
- (3) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta.
- (4) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Član 32.*(Smjenski rad)*

- (1) Smjenskim radom u smislu ovog Pravilnika smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama i to:
 - prva smjena traje od 7:00 do 15:00 sati
 - druga smjena traje od 15:00 do 23:00 sata
 - treća smjena traje od 23:00 do 7:00 sati narednog dana
- (2) Za radnike koji rade u turnusu (četverobrigadni sistem rada), dnevni rad traje od 7:00 do 19:00 sati, i od 19:00 do 7:00 sati narednog dana.
- (3) Ukoliko obavljanje procesa rada zahtjeva drukčiji početak rada smjena, to pitanje će se regulisati posebnom odlukom Poslodavca.

Član 33.*(Obaveza vođenja evidencija)*

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane Zakonom o radu i drugim aktima i relevantnim pozitivno-pravnim propisima kojima je regulisano vođenje evidencija.
- (2) Evidencija o radnom vremenu obavezno sadrži podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i sve druge podatke o prisustvu radnika na radu propisane aktima i relevantnim pozitivno-pravnim propisima kojima je regulisano vođenje evidencija.

V ODMORI I ODSUSTVA**Član 34.***(Odmori)*

U skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, Poslodavac obezbjeđuje radniku koji radi duže od 6 (šest) sati dnevno sljedeće odmore u trajanju:

- u toku radnog vremena 30 minuta
- dnevni odmor između dva radna dana 12 sati
- sedmični odmor najmanje 24 sata
- godišnji odmor radniku koji je stekao pravo na godišnji odmor 20 do 35 radnih dana
- godišnji odmor radniku koji nije stekao pravo na godišnji odmor jedan dan za svaki navršeni mjesec rada
- godišnji odmor maloljetnika 24 do 30 radnih dana.

Član 35.*(Odmor u toku rada i duže trajanje odmora u toku rada)*

- (16) Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 36.*(Rad na dan sedmičnog odmora)*

- (1) Radnik je na zahtjev Poslodavca dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko Poslodavac ne može primijeniti druge mjere kako bi spriječio nastajanje štete po život i zdravlje građana, otklonile posljedice elementarnih nepogoda, nastajanje većih šteta po imovinu Kantona, građana i Poslodavca te ugroženosti života i zdravlja radnika, kao i u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan dan odmora (npr. U idućoj sedmici, sljedeći radni dan i sl.) u 18tave18 određenom prema dogovoru oslodavca i radnika, koji ne može biti duži od dvije sedmice.

- (3) Za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u 5 (pet) radnih dana u sedmici, dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.
- (4) Za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u 6 (šest) radnih dana u sedmici, dan sedmičnog odmora je nedjelja.

Član 37.

(Godišnji odmor)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se u organizacionim cjelinama, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korištenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionim jedinicama i Preduzeću u cjelini.
- (3) Direktor, zbog optimalne organizacije poslova, može donijeti odluku da se dio godišnjeg odmora od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana, u pojedinim organizacionim cjelinama, koristi kolektivno u određenom 19tave19.
- (4) Raspored korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje se vodeći računa o potrebama radnika, kao i o prirodi i organizaciji rada.

Član 38.

(Trajanje godišnjeg odmora)

- (1) Za svaku kalendarsku godinu, radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uvećan po sljedećim osnovama:

a) po osnovu dužine radnog staža

• od navršene 1 do 5 godina staža	1 dan
• od navršenih 5 do 10 godina staža	2 dana
• od navršenih 10 do 15 godina staža	3 dana
• od navršenih 15 do 20 godina staža	4 dana
• od navršenih 20 do 25 godina staža	6 dana
• od navršenih 25 do 30 godina staža	8 dana
• preko 30 godina staža	10 dana

16) po osnovu uslova rada

• radnicima sa skraćenim radnim vremenom	2 dana
• radnicima koji rade u smjenama	2 dana

c) po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima 2 dana
- radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 (sedam) godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj 2 dana

d) po osnovu učešća u oružanim snagama

- demobilisanim borcima za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci 1 dan
- demobilisanim borcima za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci 2 dana
- demobilisanim borcima za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci 3 dana

- (2) Da bi radnik stekao pravo na uvećanje godišnjeg odmora po osnovu učešća u Oružanim snagama, potrebno je da Poslodavcu blagovremeno dostavi potvrdu ili uvjerenje nadležnog organa za odgovarajući period.
- (3) Uvećanje trajanja godišnjeg odmora po osnovama iz tačaka a), b), c) i d) se međusobno zbrajaju, a ukoliko zbir dana godišnjeg odmora prelazi 35 dana računaće se da radnik ima pravo na 35 radnih dana godišnjeg odmora.
- (4) Godišnji odmor za kalendarsku godinu ne može biti duži od 35 radnih dana.
- (5) Maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.
- (6) Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora, smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na 5 (pet) radnih dana.
- (7) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.
- (8) Kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedjelje i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa zakonom, neće se uračunavati u dane godišnjeg odmora.

Član 39.

(Godišnji odmor radnika koji nema šest mjeseci neprekidnog rada)

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu 20tave 1. Ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(3) Ako radnik tokom kalendarske godine ne može steći pravo na godišnji odmor, tj. Nema 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada do kraja kalendarske godine, Poslodavac je dužan da radniku obezbijedi najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

Član 40.

(Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju prestanka ugovora o radu, kada je Poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Poslodavca.

Član 41.

(Korištenje godišnjeg odmora u otkaznom roku)

Ukoliko radniku prestane radni odnos po odluci Poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa zbog učinjene teže povrede radnog odnosa.

Član 42.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. Juna naredne godine.
- (3) Ako radnik ne iskoristi 12 (dvanaest) dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Član 43.

(Prekid korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se i nastupom bolovanja, vježbe civilne zaštite, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Po isteku prekida korištenja godišnjeg odmora iz stava 1. Ovog člana, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem.

Član 44.*(Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora)*

Poslodavac je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i periodu/periodima njegovog korištenja, najkasnije 7 (sedam) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Član 45.*(Plaćeno odsustvo)*

(16) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 (sedam) radnih dana u slučaju:

1. sklapanja braka radnika-ce	5 dana
2. sklapanja braka djeteta	3 dana
3. smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga	3 dana
4. rođenja djeteta	5 dana
5. smrti supruge – supruge ili djeteta	7 dana
6. u slučaju smrti roditelja, braće i sestara radnika	5 dana
7. u slučaju smrti unuka, djedova i baka (nana)	3 dana
8. traženja članova porodice nestalih u ratu	5 dana
9. u slučaju teže bolesti člana užeg domaćinstva	7 dana
10. u slučaju selidbe	2 dana
11. za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada	2 dana
12. za učešće na radničkim sportskim igrama (Komunalijada)	2 dana
13. elementarne nepogode (požar, poplava, snježna lavina, klizišta i sl.)	5 dana
14. upražnjavanje vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba	2 dana
15. za svako dobrovoljno davanje krvi	2 dana
16. za učešće na društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu, koje su od značaja za Grad Sarajevo, Kanton Sarajevo, Federaciju BiH ili državu Bosnu i Hercegovinu	5 dana

(2) Izuzetno, radniku se može odobriti korištenje plaćenog odsustva ako je u toku kalendarske godine iskoristio svih 7 (sedam) dana plaćenog odsustva, u slučajevima iz tačke: 3., 5., 6., 7. i 14. u trajanju utvrđenom ovim članom Pravilnika.

(3) Pravo na plaćeno odsustvo radnik ostvaruje u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Član 46.*(Neplaćeno odsustvo)*

(1) Poslodavac može radniku odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo najduže do 12 (dvanaest) mjeseci, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti Poslodavca, u slučajevima:

- liječenja u inostranstvu po preporuci nadležne zdravstvene ustanove,
- njege bolesnog člana uže porodice,
- pratnja bolesnog člana uže porodice na liječenje u inostranstvo ili izvan mjesta stanovanja
- učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu,
- stručnog usavršavanja u struci i obrazovanja.

(2) Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće- neplaćeno odsustvo najduže do tri godine života djeteta, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti Poslodavca, u slučaju ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 (dva) dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

(4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Član 47.*(Ostvarivanje prava na odsustvo)*

(1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika i prateće dokumentacije.

(2) Zahtjev treba da sadrži obrazloženje za korištenje odsustva u kojem je obrazložen razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva i prateća dokumentacija vezana za zahtjev (npr. javne isprave, ljebarski nalazi, uvjerenje o stručnom usavršavanju ili obrazovanju, prijava za polaganje ispita i sl.)

(3) O zahtjevu radnika odlučuje direktor.

Član 48.*(Spriječenost za rad zbog bolesti – bolovanje)*

(1) Radnik može da odsustvuje sa posla uslijed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju (bolovanje).

(2) Odsustvovanje sa posla zbog bolovanja utvrđuje nadležni ljekar.

Član 49.*(Obavijest o spriječenosti za rad zbog bolesti)*

(1) Radnik koji je privremeno spriječen za rad (zbog bolesti ili dr.) dužan je o toj činjenici obavijestiti neposrednog rukovodioca odmah, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana.

(2) Radnik koji je privremeno spriječen za rad (zbog bolesti ili dr.) dužan je dostaviti Izvještaj o trajanju privremene spriječenosti za rad (doznake od ovlaštenog ljekara), i to najkasnije do 5-og u tekućem mjesecu za prethodni mjesec (za koji se vrši obračun plaće).

VI ZAŠTITA RADNIKA

Član 50.

(Zaštita na radu)

- (1) Radnik ostvaruje zaštitu na radu u skladu sa važećim zakonima i pravilnicima.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se odmah po stupanju na rad upozna sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te da osigura bezbjednost na radu, provođenje i unapređenje zaštite na radu, upoznavanje radnika sa uslovima rada, opasnostima, te pravima i obavezama u vezi sa zaštitom na radu, kao i da obezbijedi korištenje sredstava za rad i provođenje ostalih zaštitnih mjera.
- (3) Poslodavac je dužan da obezbijedi potrebne uslove za zaštitu na radu kojim će se osigurati zaštita života i zdravlja radnika, u protivnom radnik ima pravo da odbije da radi ako mu prijeti opasnost po život i zdravlje.
- (4) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u prethodnom stavu ovog člana, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 51.

(Zaštita maloljetnika)

Maloljetni radnik ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa važećim propisima.

Član 52.

(Zaštita žene i materinstva)

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja ostalih prava propisanim zakonom, otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđenom zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana.

Član 53.

(Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće)

- (1) 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, a najduže do navršene jedne godine života djeteta.
- (2) Ako Poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (3) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4) Ženu iz stava 1. ovog člana, Poslodavac može premjestiti na drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Član 54.

(Porodajno odsustvo)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

(5) Radnik - otac može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porodajno odsustvo.

Član 55.

(Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva)

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

(2) Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena radi za to vrijeme u punom radnom vremenu.

Član 56.

(Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta)

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 57.

(Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

(1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

(2) Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 58.

(Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta)

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 59.

(Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva)

- (1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1 ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Član 60.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

- (1) 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.
- (2) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Član 61.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku će se isplatiti i razlika do pune plaće na teret Poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva ili do tri godine života djeteta iz člana 55. i 56. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 62.

(Prava usvojioca djeteta ili lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)

Prava iz člana 54. stav 1. i 3., članova 55., 56., 59., 60. i 61. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 63.

(Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja)

(1) Radniku, zaposlenom na neodređeno ili na određeno vrijeme, a koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, osim ako je počinio težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(2) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radniku iz radnog odnosa.

Član 64.

(Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad do šest mjeseci)

Radnik koji je privremeno bio spriječen za rad do 6 (šest) mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

Član 65.

(Raspored radnika nakon privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci)

Radnika koji je privremeno bio spriječen za rad duže od 6 (šest) mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ukoliko ne postoji mogućnost da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad, Poslodavac može rasporediti na druge odgovarajuće poslove.

Član 66.

(Nemogućnost raspoređivanja radnika nakon privremene spriječenosti duže od šest mjeseci)

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 (šest) mjeseci vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad ili da bude raspoređen na druge odgovarajuće poslove, Poslodavac može, nakon obavezno provedenih konsultacija sa Sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

Član 67.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

(1) Ako nadležna zdravstvena ustanova za medicinsko vještačenje ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost, odnosno da je radnik proglašen invalidom II kategorije, Poslodavac će u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.

(2) Ukoliko poslovi iz stava 1. ovog člana ne postoje ili ukoliko radnik odbije da prihvati ponudeni ugovor o radu, može mu prestati radni odnos u skladu sa zakonom.

Član 68.

(Otkazivanje ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost Sindikata otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost.
- (2) Ukoliko Sindikat uskrati saglasnost iz stava 1 ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Arbitražno vijeće se sastoji od 3 (tri) člana, od kojeg jednog člana predlaže Poslodavac, drugog člana Sindikat, a trećeg člana predlažu zajednički iz reda radnika Preduzeća.
- (4) Arbitražno vijeće dužno je spor riješiti u roku od 10 (deset) dana od dana dostavljanja zahtjeva za davanje saglasnosti.
- (5) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, Poslodavac može u roku od 15 (petnaest) dana, od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (6) Ukoliko Arbitražno vijeće ne odgovori u roku iz prethodnog stava smatra se da je odbilo dati saglasnost na otkaz ugovora o radu.

Član 69.

(Pravo radnika na platu radnog mjesta na koje je bio raspoređen prije nastanka invalidnosti)

Radnik invalid II kategorije invalidnosti, koji je raspoređen na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, zadržava pravo na platu radnog mjesta na kojem je radio prije nastupanja invalidnosti, ukoliko je plata radnog mjesta na koje je raspoređen manja od plate radnog mjesta na kojem je radnik radio prije nastupanja invalidnosti, pod uslovom da je promijenjena radna sposobnost nastala po osnovu povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Član 70.

(Pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnošću)

Radnik kojem je otkazan ugovor o radu u skladu sa članom 68. ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 50% u odnosu na visinu otpremnine iz člana 94. ovog Pravilnika.

Član 71.

(Ljekarski pregled radnika)

- (1) 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 pri izvršavanju obaveza iz ugovora o radu.
- (2) Poslodavac će prije zaključivanja ugovora o radu lice sa kojim namjerava zasnovati radni odnos, uputiti da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja zdravstvenog stanje i psihofizičke sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u sistematizaciji radnih mjesta.

- (3) Zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti lica iz stava 2. ovog člana utvrđuju se na osnovu ljekarskog uvjerenja izdatog od strane odjeljenja za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika ovlaštene zdravstvene ustanove, a troškove ljekarskog pregleda snosi Poslodavac.
- (4) Sa licem koje odbije obaviti ljekarski pregled iz stava 2. ovog člana ili za koje se ljekarskim pregledom utvrdi da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti ne odgovaraju uvjetima rada i zahtjevima radnog mjesta neće se zaključiti ugovor o radu.
- (5) Radi utvrđivanja zdravstvenog stanja i psihofizičke sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno i psihofizički sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.
- (6) Za radnika koji odbije da ode na ljekarski pregled iz stava 5. ovog člana smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu.

VII PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 72.

(Pravo na plaću i jednakost plaća)

- (1) Za obavljeni rad Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću, te ostala primanja u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
- (2) Plaća radnika sastoji se od:
- osnovne plaće,
 - dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
 - povećanja plaće u skladu sa članom 79. i 80. ovog Pravilnika ukoliko je radnik ostvario pravo na povećanje.
- (3) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 73.

(Minuli rad)

Osnovna plaća se povećava po osnovu minulog rada, i to 0,5% za svaku godinu penzijskog staža, s tim što ukupno povećanje ne može biti veće od 20%, bez obzira gdje je penzijski staž ostvaren.

Član 74.

(Pravo na povećanu plaću)

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:
- otežane uslova rada, od 10-15% za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja,
 - noćni rad-najmanje 50% od neto satnice,
 - prekovremeni rad-najmanje 25% od neto satnice,
 - rad u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, 50% od neto satnice.

- rad na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

(2) Povećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 75.

(Poslovi sa otežanim uslovima rada)

Poslovi koji se obavljaju u otežanim uslovima rada definišu se Pravilnikom o zaštiti na radu.

Član 76.

(Elementi za određivanje osnovne plaće)

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. koeficijent složenosti radnog mjesta,
2. prosjek radnih sati na godišnjem nivou,
3. vrijednost boda,
4. broj sati rada.

Član 77.

(Utvrdjivanje osnovne plaće radnika)

- (1) Osnovna plaća radnika utvrđuje se tako što se koeficijent složenosti radnog mjesta dijeli sa godišnjim prosjekom radnih sati nakon čega se dobijeni iznos množi sa vrijednošću boda i brojem radnih sati koje je radnik ostvario u mjesecu za koji se vrši obračun plaće.
- (2) Vrijednost boda se utvrđuje svaki mjesec odlukom Poslodavca, a ne može biti manja od sporazumom dogovorene vrijednosti boda zaključenog između Poslodavca i Sindikata-Sindikalnog odbora Preduzeća.
- (3) Poslodavac može utvrditi vrijednost boda i u većem iznosu od iznosa utvrđenog u stavu 2. ovog člana u skladu sa materijalnim mogućnostima.
- (4) Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće, u skladu sa posebnim zakonima.

Član 78.

(Utvrdjivanje koeficijenta složenosti radnog mjesta)

- (1) Elementi za utvrđivanje koeficijenta složenosti radnog mjesta su:
 - stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja,
 - složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opšti značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa,
 - odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada.
- (2) Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov i jedan od elemenata za obračun osnovne plaće.

Član 79.*(Radni učinak)*

(1) Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- Kvaliteta izvršenih poslova
- Obim obavljenog posla
- Rok izvršenja posla
- Odnos radnika prema radnim obavezama

(2) Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

(3) Radni učinak mjeri direktor, izvršni direktor sektora/pogona u kojem je radnik raspoređen i/ili neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 80.*(Procenti radnog učinka)*

(1) Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka utvrđuju se sljedeći procenti:

a) Kvaliteta izvršenih poslova:

- iznad zahtijevanog kvaliteta posla - dodatak u visini od 5% osnovne plaće,
- izrazito dobar kvalitet posla – dodatak u visini od 10% osnovne plaće.

b) Obim obavljenog posla:

- izvršenje planskih zadataka i naloga u obimu do 20% iznad planiranog izvršenja – dodatak u visini od 5% osnovne plaće,
- izvršenje planskih zadataka i naloga u obimu većem od 20% iznad planiranog izvršenja dodatak u visini od 10% osnovne plaće.

c) Rok izvršenja posla:

- izvršenje posla prije zadatog roka – dodatak u visini od 5% osnovne plaće.

d) Odnos zaposlenog prema radnim obavezama:

- izrazito odgovoran i profesionalan odnos prema radnim obavezama - dodatak u visini od 5% osnovne plaće.

(2) Ukupan iznos dijela plaće po osnovu radnog učinka, kumulativno po svim zadatim kriterijima, ne može biti veći od 20% osnovne neto mjesečne plaće radnika za taj mjesec.

Član 81.*(Najniža plaća)*

(1) Iznos najniže neto plaće se utvrđuje Odlukom Vlada Federacije BiH za tekuću godinu u kojoj se vrši obračun i isplata plaće.

(2) Na utvrđeni iznos iz prethodnog stava dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skladu sa posebnim zakonima. Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u prethodnom stavu ovoga člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 82.
(Isplata plaće)

- (1) Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.
- (2) Plaća i naknade plaće se isplaćuju u novcu nakon obavljenog rada, a periodi isplate ne mogu biti duži od 30 (trideset) dana.
- (2) Prilikom isplate plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (3) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (4) U Preduzeću se vode evidencije o plaćama na nivou Preduzeća i pojedinačne za svakog radnika.

Član 83.
(Nemogućnost obezbjeđenja isplate plaće)

Izuzetno u slučaju da Poslodavac zbog teške finansijske situacije ne može obezbjeđiti isplatu plaća, naknada i drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim Sindikatom kod Poslodavca.

Član 84.
(Pravo na plaću i naknadu plaće)

- (1) Plaće i naknade iz ovog Pravilnika unose se u ugovor o radu prilikom zaključivanja ugovora, pozivanjem na odredbe koje regulišu pojedine vidove plaća i naknada.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga propisanih Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, odsustvo sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove, prekid rada koji nije prouzrokovao radnik, plaćeno odsustvo) i drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

Član 85.
(Nagrađivanje i stimulisanje radnika povodom vjerskih, nacionalnih, državnih i drugih praznika)

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih, državnih i drugih praznika, u skladu sa finansijskim mogućnostima što će se regulisati posebnom odlukom.

Član 86.
(Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće na teret Poslodavca u visini osnovne plaće srazmjerno vremenu provedenom na godišnjem odmoru, odnosno plaćenom odsustvu.

(2) Za vrijeme godišnjeg odmora, odnosno plaćenog odsustva, radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada.

Član 87.

(Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad- bolovanje)

(1) Naknada za bolovanje do 42 dana i preko 42 dana plaća se u iznosu od 80% osnovne plaće.

(2) Naknada plaće na teret Poslodavca iznosi 100% od osnovice za naknadu:

- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti iz člana 8. Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, odnosno kada je od strane nadležnog organa izrečena mjera izolacije.

(3) Osnovica za izračunavanje naknade je plaća radnika isplaćena u prethodnom mjesecu, a ako takvu plaću radnik nije ostvario, kao osnovica za naknadu uzima se ostvarena plaća „uporednog radnika“.

(4) Osnovica za naknadu ne može biti niža od iznosa najniže plaće u skladu sa zakonom za mjesec za koji se utvrđuje naknada.

Član 88.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

(1) Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva isplaćuje se u skladu sa posebnim zakonom.

(2) Pored prava iz prethodnog stava, Poslodavac radniku isplaćuje razliku do pune plaće za vrijeme porođajnog odsustva.

(3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena u skladu sa odredbama Zakona o radu radnik ima, za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

(4) Pored prava iz stava 3. ovog člana, radniku se isplaćuje razlika do pune plaće na teret Poslodavca.

Član 89.

(Pravo na naknadu troškova službenog putovanja)

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova službenog putovanja.

(2) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje van mjesta redovnog rada radnika ili drugog lica radi obavljanja određenog posla za Poslodavca.

(3) Radnicima Preduzeća, kao i drugim licima službeno putovanje odobrava direktor Preduzeća.

(4) Direktor Preduzeća službeno putovanje odobrava predsjednik Nadzornog odbora.

(5) Za vrijeme trajanja službenog putovanja radniku ne pripada pravo na naknadu za topli obrok.

Član 90.

(Obračun i isplata troškova službenog putovanja)

Pravilnikom o naknadi troškova službenog putovanja, u skladu sa važećim propisima, preciznije je regulisan postupak odobravanja službenog putovanja, obračun i isplata troškova i sva druga pitanja vezana za službeno putovanje.

Član 91.

(Pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla)

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog saobraćaja koji se primjenjuje na radnikovoj relaciji dolaska i odlaska s posla. Naknada za prevoz isplaćuje se unaprijed za tekući mjesec.

(2) Poslodavac može obezbijediti prevoz radnika kupovinom karti javnog gradskog saobraćaja koji se primjenjuje na radnikovoj relaciji dolaska i odlaska s posla.

Član 92.

(Pravo na naknadu za ishranu u toku radnog dana)

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog dana ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 93.

(Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora)

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u FBiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 94.

(Pravo na otpremninu pri odlasku u penziju)

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje 5 (pet) njegovih prosječnih neto plaća isplaćenih u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili 5 (pet) prosječnih neto plaća isplaćenih u posljednja tri mjeseca u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 95.

(Pravo na otpremninu u slučaju otkaza)

(1) Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja ugovora o radu u Preduzeću.

- (2) U slučaju otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme otpremnina iz prethodnog stava iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana Poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz ovog člana utvrđuju se zaključivanjem ugovora između radnika i Poslodavca.

Član 96.

(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške bolesti radnika i člana uže porodice)

- (1) U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini iznosa od 3 (tri) prosječne mjesečne neto plate isplaćene u Federaciji BiH, prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Ukoliko je kod Poslodavca zaposleno dva ili više članova porodice, pravo na novčanu pomoć iz stava (1) ovoga člana ima samo jedan radnik. Pravo na prvenstvo u isplati pomoći ima radnik koji je prvi podnio zahtjev za isplatu jednokratne novčane pomoći. Ukoliko je dva ili eventualno više članova uže porodice podnijelo zahtjev na isti dan, iznos pomoći iz stava (1) ovog člana dijeli im se međusobno na jednake dijelove.
- (3) U slučaju dijagnosticiranja teže bolesti radnika ili člana uže porodice radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini tri prosječne mjesečne neto plate isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (4) Pod teškom bolešću u smislu stava (3) ovog člana podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sustava, infarkt (srčani i moždani), oboljenje mišićnog sustava, paraliza i druge teške bolesti u skladu sa članom 45. Kolektivnog ugovora.
- (5) Težina bolesti se dokazuje na osnovu medicinske dokumentacije i potvrde izdate od strane nadležne zdravstvene ustanove, iz koje se bez sumnje može utvrditi dijagnoza i dan nastanka bolesti, a nastankom bolesti smatra se dan uspostavljanja dijagnoze temeljem koje se traži ostvarivanje prava.
- (6) Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (3) primjenjuje se počevši od 01.01.2024. godine koje radnik ostvaruje najviše dva puta za vrijeme radnog odnosa kod ovog poslodavca i to u slučaju težeg oboljenja radnika i u slučaju težeg oboljenja jednog člana uže porodice, bez obzira na dijagnozu (ili više njih) propisanu stavom (4) ovog člana.
- (7) Ukoliko je kod Poslodavca zaposleno dva ili više članova uže porodice, pravo na novčanu pomoć iz stava (3) ovog člana ima samo jedan radnik. Pravo na prvenstvo u isplati pomoći ima radnik kojem je dijagnosticirana bolest dok u ostalim slučajevima se naknada isplaćuje onom radniku koji je prvi podnio zahtjev za isplatu jednokratne novčane pomoći. Ukoliko je dva ili eventualno više članova uže porodice podnijelo zahtjev na isti dan, iznos pomoći iz stava (3) ovog člana dijeli im se međusobno na jednake dijelove.
- (8) Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca i roditelji radnika.

96.a

(Ostvarivanje prava na naknadu na osnovu teške bolesti)

Za ostvarivanje prava na naknadu na osnovu teške bolesti moraju biti ispunjeni sljedeći uslovi:

- a) Da dijagnoza spada u jednu od teških bolesti propisanih članom 96. stav (4).
- b) Da je teška bolest nastala u trenutku kada je podnosilac zahtjeva za ostvarivanje prava bio u radnom odnosu kod ovog poslodavca.
- c) Da je zahtjev za isplatu jednokratne novčane pomoći u slučaju teške bolesti dostavljen u roku ne dužem od 6 (šest) mjeseci od dana nastanka (dijagnosticiranja) teške bolesti.
- d) Da medicinska dokumentacija kojom se dokazuje dijagnoza nije starija od 6 (šest) mjeseci od dana izdavanja iste.
- e) Da radnik nije ranije ostvario ovo pravo za vrijeme trajanja radnog odnosa, po osnovu teže bolesti ili radnika ili člana uže porodice, počevši od 1.1.2024. godine.

VIII IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 97.

(Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom)

- (1) Radnik je dužan da obavijesti Poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno o tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Podatke o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno o tehničkom unapređenju radnik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopštiti trećem licu bez odobrenja Poslodavca.
- (3) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna kojeg je radnik ostvario na radu i u vezi sa radom, pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu posebnim ugovorom sa Poslodavcem.

Član 98.

(Izum koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom)

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca i o izumu, odnosno tehničkom unapređenju koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ako je izum u vezi sa djelatnošću Poslodavca.

Član 99.

(Nagrada za ustupljeni izum)

- (1) Radniku koji Poslodavcu ustupi prava vezana za izum, koji Poslodavac primjenjuje, pripada nagrada.
- (2) Visina nagrade se reguliše posebnim ugovorom sa Poslodavcem.

IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 100.

(Zakonska zabrana takmičenja)

- (1) Za vrijeme trajanja radnog odnosa radnik, bez odobrenja Poslodavca, ne može sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca za svoj račun kao ni za račun trećeg lica.
- (2) Odnosi između Poslodavca i radnika u slučaju da Poslodavac da radniku odobrenje u smislu prethodnog stava, regulišu se posebnim aktom.

Član 101.

(Ugovorena zabrana takmičenja)

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa Poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči sa Poslodavcem.
- (2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu, s tim da se preciziraju uslovi i način prestanka zabrane takmičenja.

Član 102.

(Naknada za ugovorenu zabranu takmičenja)

- (1) Ugovorena zabrana takmičenja iz prethodnog člana, obavezuje radnika samo ako je Poslodavac ugovorom preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu.
- (2) Naknada se isplaćuje najmanje u iznosu polovine mjesečne plaće isplaćene radniku u periodu od 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu i to krajem svakog kalendarskog mjeseca.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 103.

(Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika
- b) sporazumom Poslodavca i radnika

- c) kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno 20 godina penzijskog staža (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- d) 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
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti
- f) otkazom ugovora o radu
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca danom stupanja na izdržavanje kazne
- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa

Član 104.

(Prestanak ugovora o radu smrću radnika)

Kada ugovor o radu prestaje smrću radnika, smrt radnika se dokazuje izvodom iz matične knjige umrlih.

Član 105.

(Prestanak ugovora o radu usljed sticanja uslova za penzionisanje)

Radniku koji je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, odnosno najmanje 20 godina penzijskog staža ili kada navrši 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života, ugovor o radu prestaje po sili zakona, sa danom ispunjenja navedenih uslova.

Član 106.

(Sporazum o produženju radnog odnosa nakon sticanja uslova za penzionisanje)

Radnik koji je ispunio uslove za prestanak ugovora o radu u smislu prethodnog člana, može se dogovoriti sa Poslodavcem i zaključiti sporazum o produženju radnog odnosa.

Član 107.

(Prestanak ugovora o radu zbog nastupanja potpune nesposobnosti za rad)

- (1) Radniku kod kojeg je od strane nadležnog organa i na zakonom propisan način utvrđena potpuna nesposobnost za rad, ugovor o radu prestaje po sili zakona i to danom dostavljanja pravosnažnog rješenja Poslodavcu.
- (2) Na osnovu rješenja iz prethodnog stava Poslodavac donosi odluku o prestanku ugovora o radu.

Član 108.*(Sporazum o prestanku ugovora o radu)*

- (1) Ugovor o radu može prestati na osnovu sporazuma između Poslodavca i radnika.
- (2) Prijedlog za sporazumni prestanak ugovora o radu podnosi radnik, odnosno Poslodavac, u pisanoj formi.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi i potpisan od strane Poslodavca i radnika.
- (4) Sporazumom iz stava 3. ovog člana utvrđuje se rok u kojem radni odnos prestaje te sva ostala prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 109.*(Otkaz ugovora o radu)*

- (1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga
 - b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana ako se ne može osnovano očekivati od Poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako se u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1 tačka a) ovog člana Poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica, dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori otkazani.

Član 110.*(Forma otkaza ugovora o radu i način uručenja)*

- (1) Otkaz mora biti u pisanoj formi.
- (2) Poslodavac je obavezan obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, uz obavezno osiguranje dokaza da je otkaz uručen - dostavljen.
- (4) Dokaz o dostavi - uručenju otkaza može se osigurati na način da radnik na primjerku otkaza, koji ostaje u nadležnoj službi, potpisom uz datum potvrdi uručenje otkaza, ili putem pošte preporučeno sa povratnicom.
- (5) U slučaju da se ne može osigurati dokaz o dostavi - uručenju otkaza na način opisan u prethodnom stavu, otkaz se dostavlja na osnovu odredaba Zakona o upravnom postupku.

Član 111.*(Otkazni rok)*

- (1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok traje najkraće 7 (sedam) dana, a najduže 30 (trideset) dana.

(2) U slučaju da Poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najkraće 14 (četnaest) dana, a najduže 90 (devedeset) dana.

Član 112.

(Otkaz Poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

(1) 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 radne obaveze iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Poslodavca da radniku omogući da nastavi radni odnos.

(2) Ugovor o radu zbog učinjene povrede radne obaveze, otkazuje se u roku od 60 (šezdeset) dana od dana saznanja Poslodavca za činjenice zbog kojih se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede radne obaveze.

Član 113.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je Poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor otkazan od strane Poslodavca.

Član 114.

(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede
- b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede propisa, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima vlasti

Član 115.

(Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme)

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, prestaje protekom vremena na koji je zaključen.

Član 116.

(Prestanak ugovora o radu usljed kazne zatvora)

(1) Radniku koji je osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca ugovor o radu prestaje danom stupanja radnika na izdržavanje kazne.

(2) Odluku o prestanku ugovora o radu donosi Poslodavac na osnovu pravosnažne odluke kojom je radniku izrečena kazna zatvora.

Član 117.

(Prestanak ugovora o radu usljed izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere)

(1) Radniku kojem bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca, pa radnik zbog izrečene mjere bezbjednosti ne bude mogao obavljati poslove zbog kojih je zaključio ugovor o radu, ili zbog izrečene vaspitne ili zaštitne mjere mora biti odsutan sa posla duže od tri mjeseca, ugovor o radu prestaje danom početka primjene mjere.

(2) Odluku o prestanku ugovora o radu donosi Poslodavac na osnovu pravosnažne odluke kojom je radniku izrečena mjera.

Član 118.

(Prestanak ugovora o radu na osnovu pravosnažne sudske odluke)

Radniku prestaje ugovor o radu na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa. Ugovor o radu prestaje sa danom pravosnažnosti odluke suda.

Član 119.

(Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora)

(1) Poslodavac može radniku dati otkaz postojećeg ugovora o radu s istovremenom ponudom novog ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, odnosno rasporediti ga na drugo radno mjesto i /ili iz jedne u drugu organizacionu cjelinu.

(2) Raspoređivanje radnika u smislu stava 1. ovog člana vrši se nakon saglasnosti direktora Preduzeća.

(3) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora mora biti u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

(4) Ako radnik prihvati ponudu iz prethodnog stava ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(5) O ponudi za zaključivanje ugovora u smislu stava 1. ovog člana, radnik je dužan izjasniti se u roku od 8 (osam) dana od dana dostave ponude za zaključivanje ugovora o radu.

(6) Radniku koji se raspoređuje na drugo radno mjesto, i/ili iz jedne u drugu organizacionu cjelinu, Poslodavac može prethodno ponuditi da da pismenu saglasnost na predloženo preraspoređivanje.

XI ODGOVORNOST RADNIKA ZA PRIJESTUP I POVREDU RADNE OBAVEZE

Član 120.

(Stručno i savjesno izvršavanje obaveza iz ugovora o radu)

- (1) Svaki se radnik potpisivanjem ugovora o radu obavezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obaveze utvrđene ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, aktima Poslodavca i zakonima.
- (2) U slučaju neobavljanja radnih obaveza na uredan, stručan i savjestan način, radnik odgovara za prijestupe i povrede radne obaveze, odnosno povredu odredaba ugovora o radu.
- (3) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Član 121.

(Lakši prijestupi i povrede radnih obaveza)

Lakšim prijestupima i povredama radnih obaveza smatraju se:

1. Učestalo zakašnjenje pri dolasku na posao.
2. Neopravdano napuštanje radnog mjesta.
3. Nenošenje i nepristojno ponašanje u službenoj odjeći.
4. Nepristojno ponašanje i nekorektan odnos prema radnicima Preduzeća i trećim licima.
5. Nemarno i neuredno obavljanje poslova iz ugovora o radu i svaki drugi prijestup ili ponašanje koje nije u skladu sa uobičajenim načinom ponašanja i rada radnika.
6. Svaka radnja ili propuštanje radnje koja ometa ili onemogućava proces rada, zbog čega su efekti rada radnika umanjeni ili je nastala šteta manjeg obima (šteta do 1.000.00 KM)
7. Izbjegavanje provjere radne sposobnosti i periodičnih ljeekarskih pregleda koje je predviđeno posebnim propisima.
8. Nekorištenje ili nepravilno korištenje zaštitnih sredstava pri radu.
9. Odstupanje od utvrđene rute puta predviđene putnim nalogom.
10. Neprijavlivanje spriječenosti za rad iz bilo kojeg razloga u roku od 3 (tri) dana od dana kada je radnik bio dužan doći na rad.
11. Upravljanje vozilom od strane radnika koji za to nema ovlaštenje ili omogućavanje takvom radniku da upravlja vozilom u javnom saobraćaju.
12. Neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na vozilima, mašinama, uređajima, sredstvima za gašenje požara, zaštitnim i drugim sredstvima.
13. Radnje kojim se u radnom okruženju narušavaju međuljudski odnosi i profesionalan odnos prema radnim zadacima, kao i radnje kojima se vrijeđa, omalovažava i narušava ugled radnog kolege.
14. Nepropisna primopredaja dužnosti između radnika, čime je nastala šteta manjeg obima.

Član 122.*(Teži prijestupi i povrede radnih obaveza)*

Težim prijestupima i povredama radnih obaveza smatraju se:

1. Odbijanje izvršavanja, neizvršavanje ili nesavjesno, nepravilno, nemarno izvršavanje radnih obaveza, čime se onemogućava ili znatnije ometa proces rada ili upravljanja u Preduzeću, ili se nanosi veća šteta (šteta preko 1.000,00 KM),
2. Nepreduzimanje radnji koje je dužan da preduzme radnik u okviru svojih ovlaštenja usljed čega je bitno poremećen proces rada ili na drugi način otežano poslovanje Preduzeća, odnosno njegovog dijela,
3. Neovlašteno predstavljanje u ime Preduzeća od strane radnika, kojim se narušava ugled Preduzeća ili mu se nanosi šteta, a naročito zbog ostvarivanja materijalne koristi,
4. Pronevjera, krađa, utaja i svaka druga protupravna radnja koja za cilj ima sticanje novca ili prisvajanje drugih stvari,
5. Nemarno vršenje poslova kojim se odaje poslovna, službena ili druga tajna utvrđena Zakonom i aktima Poslodavca,
6. Radnje kojima se ugrožava funkcionisanje vodovodnog i kanizacionog sistema,
7. Davanje nelegalnih priključaka kao i učestvovanje u bilo kakvim aktivnostima vezanim za nelegalno priključenje na vodovodnu i kanizacionu mrežu, a naročito u cilju pribavljanja materijalne koristi,
8. Neočitavanje i nepravilno utvrđivanje potrošnje vode prilikom očitavanja vodomjera (preko tri uzastopna nepravilna očitavanja), nepravilno izvršena kontrola potrošnje vode, netačan unos podataka o izvršenoj kontroli potrošnje vode,
9. Korištenje radnih ili drugih sredstava protivno njihovoj namjeni i na drugi način nezakonito korištenje sredstava Poslodavca,
10. Nepridržavanje propisanih uputstava za rad ili neostvarivanje rezultata rada iz neopravdanih razloga, usljed čega je bitno poremećen propisani radni proces ili na drugi način otežano poslovanje,
11. Povreda propisa odnosno opštih akata o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, čime je prozrokovana veća materijalna šteta, ugrožen ili bi mogli biti ugroženi životi radnika ili drugih lica,
12. Nepreduzimanje ili nedovoljno preduzimanje mjera zaštite na radu, usljed čega je prouzrokovana veća šteta, ugroženi ili bi mogli biti ugroženi životi i zdravlje radnika ili trećih lica,
13. Zloupotreba položaja i datih ovlaštenja i/ili prekoračenje datog ovlaštenja usljed čega je prouzrokovana veća materijalna šteta,
14. Falsifikovanje isprava ili davanje lažnih ili netačnih podataka u cilju pribavljanja materijalne koristi,
15. Pribavljanje lične materijalne koristi i drugih pogodnosti u vezi sa radom kod Poslodavca i na njegovu štetu,
16. Falsifikovanje dokumentacije i nedozvoljena upotreba pečata,
17. Obavljanje poslova iz djelatnosti Poslodavca, bavljenje dopunskim radom iz oblasti koja spada u osnovnu djelatnost Poslodavca, za svoj račun ili za račun trećih lica bez odobrenja Poslodavca, i/ili krađa materijala i drugih sredstava rada Poslodavca, radi obavljanja dopunskog rada, odnosno sticanje materijalne ili druge koristi,

18. Svaka radnja/činjenje ili propuštanje u procesu rada koja predstavlja krivično djelo, odavanje poslovne tajne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili aktima Poslodavca usljed čega je nastala ili mogla nastati šteta Poslodavcu,
19. Zloupotreba prava korištenja bolovanja,
20. Dolazak zaposlenika na rad pod uticajem alkohola i drugih opijata, kao i konzumiranje istih u radnom vremenu,
21. Svaka direktna ili indirektna diskriminacija po osnovu spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, rase, boje kože, zdravstvenog statusa, porodične obaveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, nacionalne pripadnosti i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom,
22. Svaka neovlaštena obrada i korištenje ličnih podataka suprotno Pravilniku o provođenju odredbi Zakona o zaštiti ličnih podataka, Planu sigurnosti ličnih podataka i ostalih dokumenata, nepridržavanje propisanih tehničkih i organizacionih mjera zaštite ličnih podataka, pri čemu je prouzrokovana šteta Preduzeću,
23. Neopravdano odsustvovanje sa rada u trajanju dužem od 3 (tri) dana uzastopno ili 5 (pet) radnih dana u toku godine,
24. Svako kršenje Etičkog kodeksa koji je donijela Skupština Preduzeća, kao i kršenje svih odredaba Pravila poslovnog ponašanja radnika Preduzeća, koje je donijela Uprava, i drugih pravila, a što može dovesti do smanjenja ugleda Preduzeća i nastanka štete,
25. Obavljanje poslova u radnom i van radnog vremena za račun drugih subjekata, privatnih Preduzeća i građana, naročito ako se koristi računarska oprema, softveri, aplikacije, tehnička ili druga dokumentacija i elaborati Poslodavca,
26. Onemogućavanje ili ometanje kontrole rada od strane ovlaštenih institucija,
27. Izazivanje nereda ili fizički napad u toku rada,
28. Omogućavanje pristupa neovlaštenim licima u prostorije Preduzeća, a naročito u vodoopskrbne objekte koji su u režimu posebnog nadzora,
29. Samovoljno i neovlašteno objavljivanje ili dostavljanje ličnih podataka trećim licima,
30. Druga neuobičajena ponašanja koja imaju karakter teže povrede radnih obaveza i za koje se utvrdi da su prouzrokovale poremećaj procesa rada usljed čega je nastala ili je mogla nastati veća materijalna šteta Preduzeću.

Član 123.

(Postupak u slučaju prijestupa ili povrede radnih obaveza)

Postupak u slučaju prijestupa ili povrede radnih obaveza propisan je Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika.

Član 124.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

(1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, spriječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima i opremi, elementarne nepogode i slično), direktor Preduzeća može na prijedlog ovlaštenog lica i izvršnog direktora, donijeti odluku o raspoređivanju radnika na drugo radno mjesto u istoj ili drugoj organizacionoj cjelini Preduzeća, a najduže 60 (šezdeset) dana u toku jedne kalendarske godine.

(2) Radnik koji se u smislu prethodnog stava ovog člana privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u istoj ili drugoj organizacionoj cjelini Preduzeća, mora ispunjavati uslove iz sistematizacije poslova i radnih mjesta koji su propisani za radno mjesto na koje se privremeno raspoređuje.

(3) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

Član 125.

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Ukoliko u periodu od naredna tri mjeseca Poslodavac ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultuje sa Sindikatom i cjelokupnu proceduru zbrinjavanja viška radnika provede u skladu sa Zakonom o radu.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 126.

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

(1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje direktor, u skladu sa odredbama Zakona o radu.

(2) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika primjenjuju se odredbe Zakona o upravnom postupku u FBiH, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.

Član 127.

(Zaštita prava radnika iz radnog odnosa)

(1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod Poslodavca u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava

- postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
- udovoljiti zahtjevu radnika ili
- odbiti zahtjev radnika.

(3) Ako Poslodavac odbije zahtjev radnika ili ne postigne dogovor o mirnom rješavanju spora, radnik može u daljem roku od 90 (devedeset) dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(4) Radnik nema pravo zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom, ukoliko prethodno u propisanom roku Poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu svojih prava osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim Pravilnikom.

Član 128.*(Mirno rješavanje sporova)*

- (1) U slučaju povrede prava radnika, a prije traženja zaštite kod nadležnog suda, radnik i Poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju radnog spora.
- (2) U postupku mirnog rješavanja spora, osim Poslodavca i radnika učestvuje i Sindikat.
- (3) Ukoliko se postupak mirnog rješavanja radnog spora ne okonča u roku od 60 (šezdeset) dana ili se neuspješno okonča, radnik ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu u roku od 90 (devedeset) dana od dana okončanja postupka mirenja.

XIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**Član 129.***(Pravo radnika da učestvovanje u odlučivanju)*

- (1) Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima putem Vijeća zaposlenika, na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o Vijeću zaposlenika i Kolektivnim ugovorom.
- (2) Ako kod Poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.

XIII DJELOVANJE SINDIKATA**Član 130.***(Organizovanje i članstvo u sindikatu)*

- (1) Radnici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizovati sindikat te se u njega učlaniti u skladu sa pravilima tog sindikata.
- (2) Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata i zbog toga ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Član 131.*(Uslovi za rad sindikata)*

- (1) Poslodavac je dužan obezbjediti odgovarajuće uslove za rad sindikata.
- (2) Pod ovim se podrazumijeva obezbjeđenje prostorije za sastanke u skladu sa mogućnostima Preduzeća, upotreba telefona, faksa i kopir aparata.
- (3) Poslodavac će predstavniku Sindikata u Preduzeću omogućiti do 8 (osam) sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.
- (4) Poslodavac će predstavniku Sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do 8 (osam) sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

- (5) Poslodavac će predstavniku Sindikata na federalnom nivou omogućiti do 8 (osam) sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.
- (6) Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.
- (7) Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stava 2. ovoga člana te pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.
- (8) Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 2. ovoga člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja Poslodavca.
- (9) Na zahtjev Poslodavca svaki sindikalni predstavnik dužan je identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.
- (10) Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva sa posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.
- (11) Poslodavac je dužan na osnovu pisane saglasnosti radnika obračunavati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata.

Član 132.

(Djelovanje sindikata)

Za djelovanje sindikata, prava i obaveze njegovih članova i sindikalnog povjerenika, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu i drugih propisa kojima su regulisana ova pitanja.

XIV UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA PREDUZEĆA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Član 133.

(Prilog broj I)

- (1) Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta (Prilog broj I) je sastavni dio ovog Pravilnika, a zasniva se na načelu postojanja organizacionih dijelova u okviru Preduzeća koje posluje kao jedinstvena cjelina. Osnovni organizacioni dijelovi Preduzeća su Pogoni/Sektori, Službe i niži organizacioni oblici.
- (2) Prilog broj I – Unutrašnja organizacija preduzeća i sistematizacija radnih mjesta sadrži:
 - a) Organizacionu šemu Preduzeća sa organizacionim šemama Pogona/Sektora
 - b) Sistematizaciju radnih mjesta (tabela sa nazivima sistematizovanih radnih mjesta, broj izvršilaca, opšti i posebni uslovi za obavljanje poslova, radno iskustvo, koeficijent složenosti poslova radnih mjesta)
 - c) Opis poslova radnih mjesta

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 134.***(Primjena relevantnih propisa)*

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, drugih relevantnih zakonskih i podzakonskih propisa, Kolektivnog ugovora, Statuta i drugih općih akata Preduzeća.

Član 135.*(Usklađivanje ugovora o radu)*

Direktor je dužan, u roku od dva mjeseca od donošenja ovog Pravilnika ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu.

Član 136.*(Prestanak važenja Pravilnika o radu)*

Danom početka primjene ovog Pravilnika prestaje da važi: Pravilnik o radu broj 2810/22 od 12.05.2022. godine, sa izmjenama i dopunama broj: 6R-06/22 od 17.11.2022. godine, broj: 1V-03/23 od 16.05.2023. godine, broj: 13V-02/24 od 04.12.2024. godine i broj: 17-05/25 od 02.04.2025. godine i Prilog broj: I Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta od maja 2022. godine.

Član 137.*(Izmjene i dopune Pravilnika o radu)*

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se po istom postupku i na isti način kako je to propisano za donošenje Pravilnika o radu.

Član 138.*(Stupanje na snagu i početak primjene Pravilnika o radu)*

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca, a primjenjivat će se od 08.07.2026. godine.

(2) O danu objavljivanja Pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava Poslodavac.

Broj: 1E-01/26

Sarajevo, 29.05.2026. godine



Predsjednik Nadzornog odbora

Ibrahim Kerla, mr.mng.

KJKP “VODOVOD I KANALIZACIJA“ D.O.O. SARAJEVO

PRILOG BROJ I

**UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA
RADNIH MJESTA**

Sarajevo, maj 2026. godine

Član 1.

- (1) Prilog broj I „Unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta“ je sastavni dio Pravilnika o radu, a zasniva se na načelu postojanja organizacionih jedinica u okviru Preduzeća.
- (2) Djelatnost Preduzeća, odnosno poslovne funkcije, poslovi i radni zadaci zaposlenih obavljaju se u organizacionim jedinicama utvrđenim ovim Pravilnikom.

Član 2.

Unutrašnja organizacija Preduzeća i sistematizacija radnih mjesta sadrži:

- a) Organizacionu šemu Preduzeća, sa organizacionim šemama organizacionih dijelova
- b) Sistematizaciju radnih mjesta (tabela sa nazivima sistematizovanih radnih mjesta, broj izvršilaca, opšti i posebni uslovi za obavljanje poslova, koeficijent složenosti radnih mjesta, radno iskustvo)
- c) Opis poslova radnih mjesta

Član 3.

Unutrašnja organizacija Preduzeća ima za cilj da grupisanjem srodnih poslova omogući efikasnu organizaciju aktivnosti radi obavljanja poslova iz registrovane djelatnosti Preduzeća i predstavlja jedinstvo organizacije, koordinacije, rukovođenja i stručnog rada svih dijelova u ostvarivanju djelatnosti i poslova utvrđenih Statutom Preduzeća, a prikazana je pod a) Organizaciona šema Preduzeća, sa organizacionim šemama organizacionih jedinica, Službama i svim drugim nižim organizacionim oblicima.

Član 4.

Organizacija rada treba da obezbijedi ekonomično i racionalno povezivanje organizacionih cjelina, efikasno provođenje programskih ciljeva i ostalih aktivnosti iz djelatnosti preduzeća, da osigura izvršavanje zakona, drugih propisa i opštih akata, te stručno i efikasno vršenje poslova utvrđenih zakonom i aktima preduzeća.

Član 5.

Poslovi i zadaci iz djelatnosti Preduzeća organizuju se u okviru sljedećih organizacionih jedinica:

- Direktor i prateći odjeli
- Pogon vodovod i kanalizacija
- Sektor za investicije i tehničke poslove
- Sektor za ekonomske i pravne poslove

Pojedini poslovi Preduzeća su grupisani i organizovani u okviru Službi i Odjeljenja na nivou Preduzeća.

Član 6.

Kratak opis poslova organizacionih jedinica je sljedeći:

Direktor i prateći odjeli

U organizacionoj jedinici Direktor i prateći odjeli obavljaju se sljedeći poslovi:

- rukovođenje procesom, radom i poslovanjem Preduzeća, osiguranje zakonitosti rada Preduzeća, koordinacija ostalih organizacionih dijelova, provođenje razvojne i poslovne politike Preduzeća, uvođenje, održavanje i implementacija sistema upravljanja kvalitetom u skladu sa zahtjevima sistema kvaliteta i kontrolom procesa, kontakt sa potrošačima, organizovanje i obavljanje aktivnosti interne revizije, izrađivanje operativnog plana interne revizije i strategije rizika, pripremanje informacija za javnost i istupanje u medijima i poslovi zaštite na radu.

Član 7.

Pogon vodovod i kanalizacija

U Pogonu Vodovod i kanalizacija obavljaju se sljedeći poslovi:

- obezbjeđivanje uslova za kontinuirano snabdijevanje potrošača vodom, održavanje i opravka postojeće te izgradnja nove vodovodne mreže, održavanje građevinskih objekata i vodozaštitnih zona, vode, baždarenje, opravka i zamjena vodomjera, te kontrola i upravljanje javnim vodovodnim sistemom, sakupljanje, kanalisanje, odvođenje i prečišćavanje otpadnih voda, kontrola i upravljanje javnim kanalizacionim sistemom, održavanje i rekonstrukcija kanalizacione mreže i objekata na kanalizacionoj mreži, prikupljanje, kanalisanje i odvođenje oborinskih voda sa uređenih površina, čišćenje uličnih slivnika, ulivnih građevina i kanalizacionih kanala za atmosferske vode, rekonstrukcija i izgradnja te proširenje kanalizacionog sistema, održavanje vozila i mehanizacije te prečišćavanje otpadnih voda u Postrojenju za tretman otpadnih voda Butila.

Član 8.

Sektor za investicije i tehničke poslove

U Sektoru za investicije i razvoj obavljaju se sljedeći poslovi:

- zahvatanje i distribucija vode, održavanje elekto-mašinske opreme, planiranje i izrada projekata za izgradnju, sistema za dezinfekciju kontrola kvaliteta vode (fizičko-hemijska i mikrobiološka), sanitarnu zaštitu vodovodnog sistema, upravljanje vodnim objektima, rekonstrukciju i proširenje vodovodne i kanalizacione mreže u skladu sa razvojnim planovima, izrada, priprema i čuvanje tehničke dokumentacije za radove na rekonstrukciji i održavanju objekata, poslovi nadzora nad izvođenjem radova, primjena i uvođenje informacionih tehnologija, izrada tehničkih rješenja u vezi izgradnje i rekonstrukcije vodovodne i kanalizacione mreže, planiranje i provođenje aktivnosti na implementaciji projekata finansiranih iz vanjskih izvora finansiranja kroz utvrdene procedure koje obuhvataju i postupke javnih nabavki.

Član 9.

Sektor za ekonomske i pravne poslove

U Sektoru za ekonomske i pravne poslove obavljaju se sljedeći poslovi:

- vođenje računovodstvenih evidencija finansijskog poslovanja, praćenje priliva novčanih sredstava, poslovi bezgotovinskog plaćanja, poslovi nabavke roba, radova i usluga, planiranje i analiza poslovnih aktivnosti, pravni poslovi, aktivnosti naplate za isporučenu vodu i sve prateće aktivnosti vezane za naplatu potraživanja i obračun utroška vode, obezbjeđenje ljudi i objekata, upravljanje ljudskim resursima, opšti poslovi te poslovi nabavki neophodnih za nesmetano funkcionisanje rada Preduzeća.

Član 10.

Poslovi iz domena registrovane djelatnosti sistematizuju se kao stalni sadržaj rada jednog ili više radnika uz ispunjavanje utvrđenih uslova, prikazanih u tabeli pod b) Sistematizacija radnih mjesta, koja sadrži:

- nazive sistematizovanih radnih mjesta,
- broj izvršilaca,
- opšte i posebne uslove za obavljanje poslova: (stepen stručne spreme određene vrste zanimanja, kao i posebna znanja i sposobnosti, posjedovanje diplome o položenom stručnom ispitu, posjedovanje uvjerenja ili potvrde o kursevima neophodnim za rad na određenim radnim mjestima, poznavanje stranog jezika i sl.)
- koeficijente složenosti radnih mjesta,
- radno iskustvo.

Član 11.

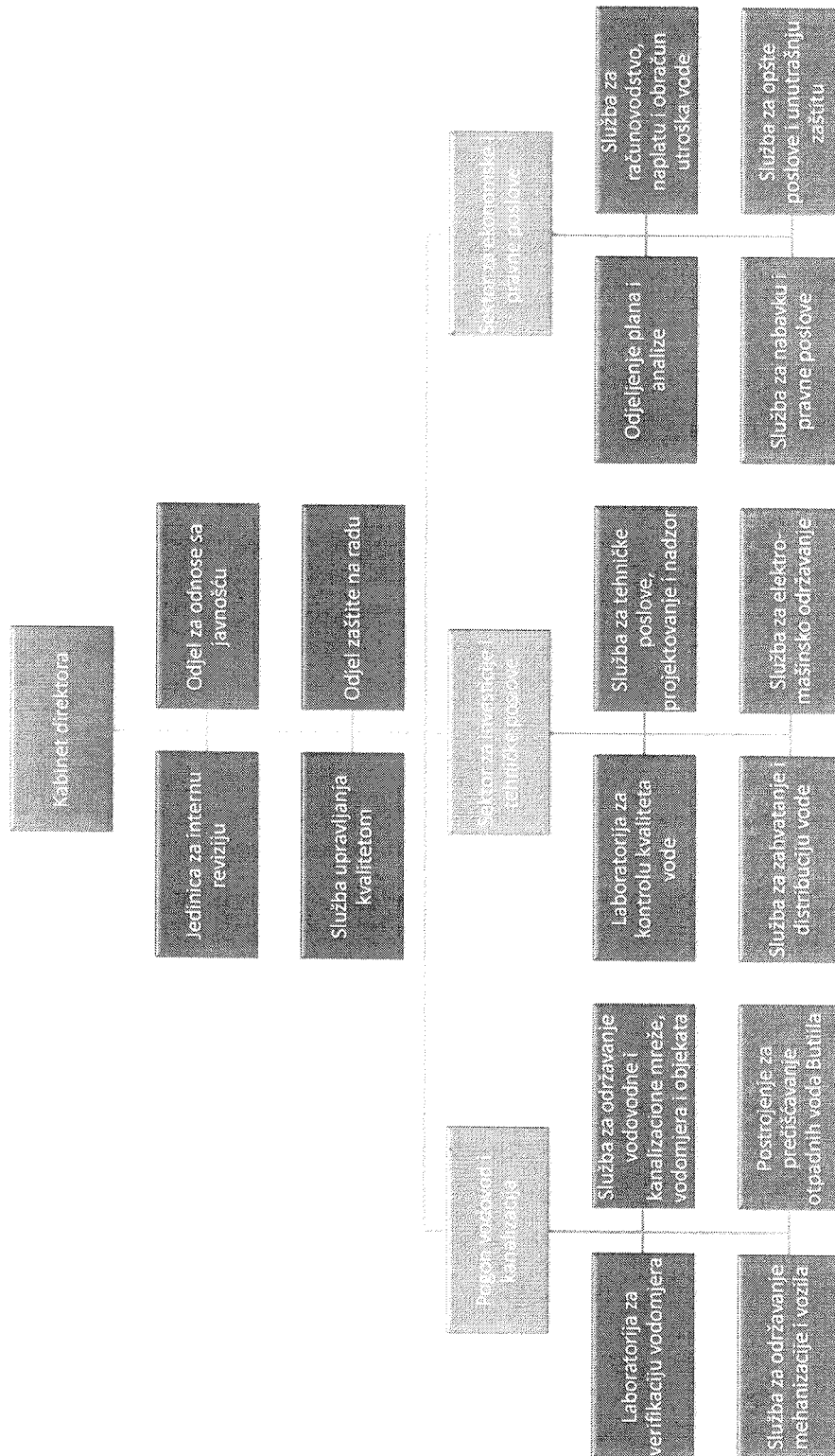
Opisi poslova sistematizovanih radnih mjesta je sastavni dio Priloga broj I. pod c).



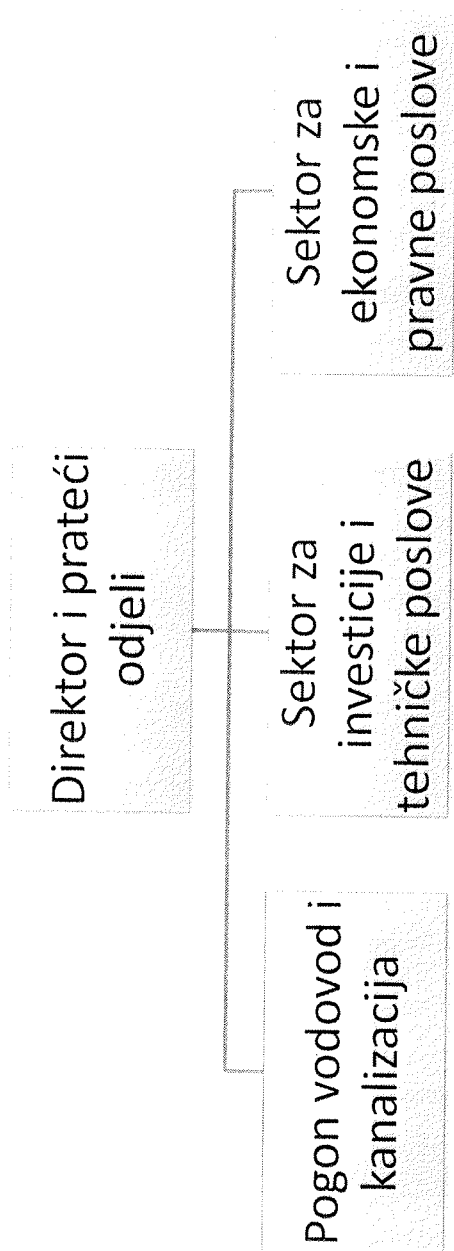
Predsjednik Nadzornog odbora

Ibrahim Kerla, mr.mng.

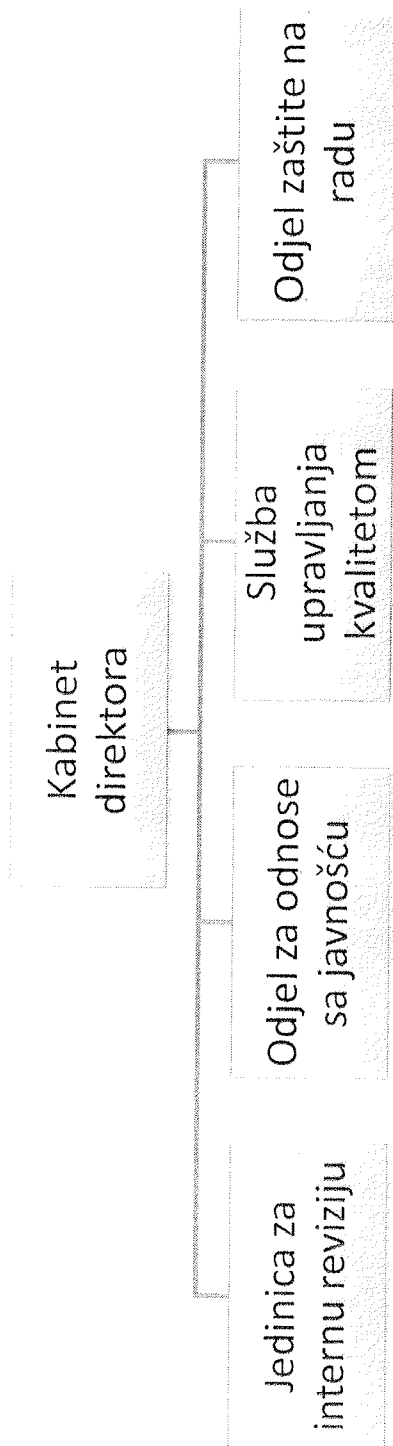
Veljko Malin



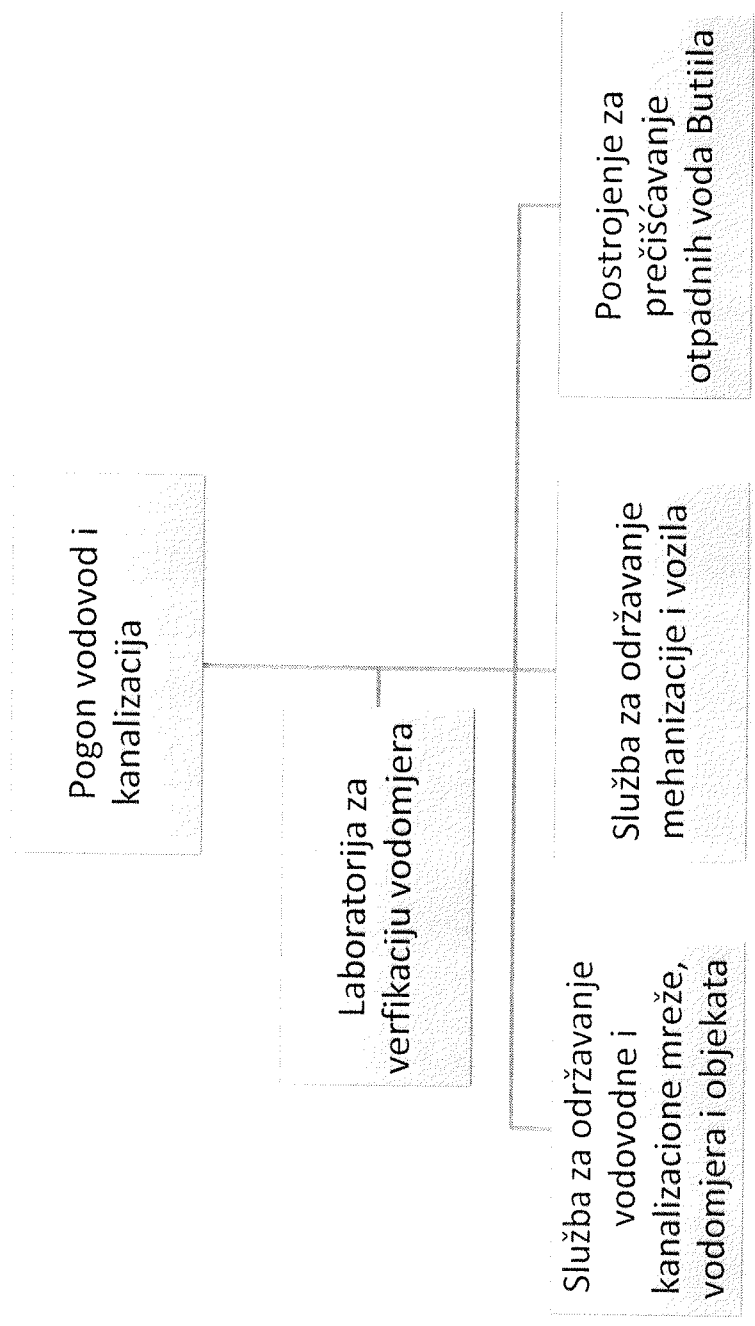
Zaključak



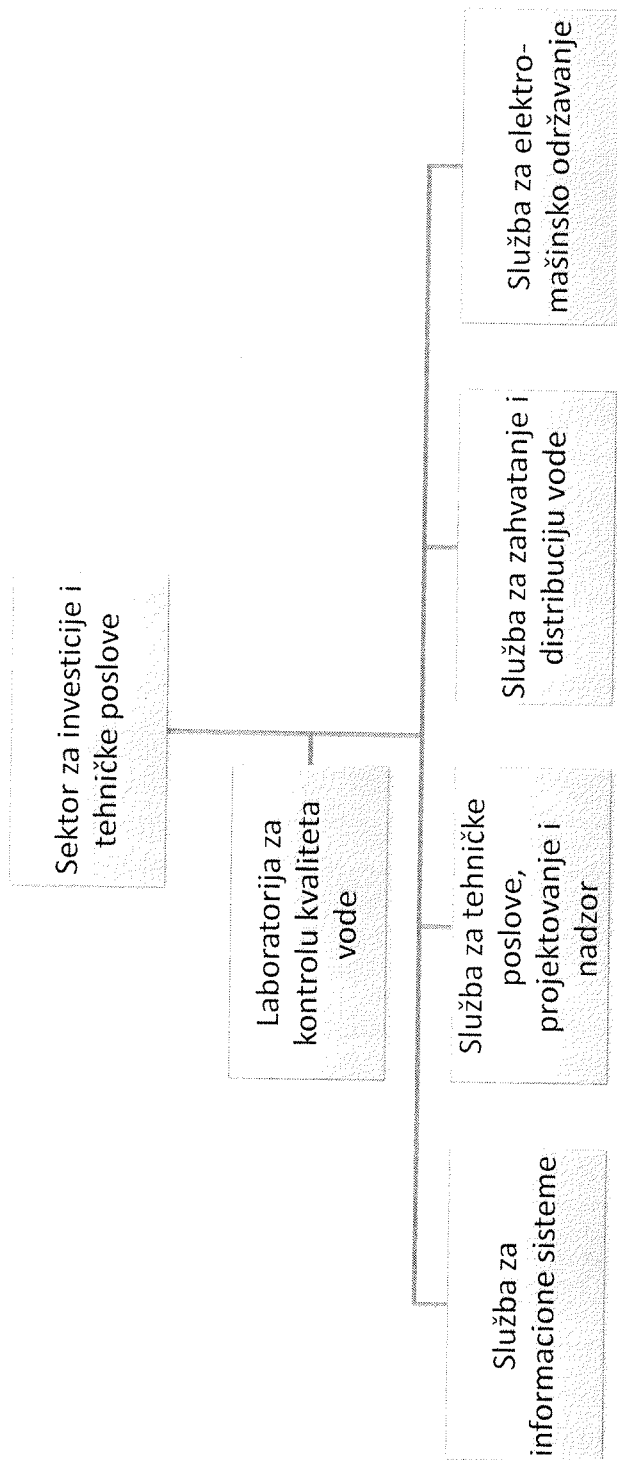
Antoni Malin



Adalberto



Čestitka



Delo Malin

