

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

PRAVILNIK O RADU

Sarajevo, maj 2017. godine

SADRŽAJ:

I. OPŠTE ODREDBE	5
1. PREDMET REGULISANJA.....	5
2. OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE U VEZI SA RADOM	5
II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU	6
1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	6
2. ZABRANA DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I NASILJA NA RADU	7
3. ODLUČIVANJE O ZAKLJUČIVANJU UGOVORA O RADU I DRUGIH UGOVORA	7
4. ODABIR KANDIDATA	7
5. SADRŽAJ OGLASA ZA ZAPOSŁJAVANJE	8
6. RAZMATRANJE PRIJAVA I POSTUPAK PRILIKOM IZBORA KANDIDATA.....	8
7. PRAVA KANDIDATA KOJI NISU IZABRANI	8
8. VRSTE UGOVORA O RADU I DRUGIH UGOVORA	9
9. FORMA I SADRŽINA UGOVORA O RADU	10
10. FORMA I SADRŽINA UGOVORA O RADU IZVAN PROSTORIJA POSLODAVCA	10
11. PROBNI RAD	11
12. RADNO PRAVNI STATUS ČLANOVA UPRAVE.....	11
13. UGOVOR O RADU SA PRIPRAVNIKOM.....	12
14. UGOVOR O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA.....	13
15. UGOVOR O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA	13
III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD	14
1. OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE U TOKU RADA	14
2. PRAKTIČNA OBUKA.....	14
IV. UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA PREDUZEĆA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA	15
V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA	15
1. RADNO VRIJEME	15
2. SKRAĆENO RADNO VRIJEME	16
3. PUNO RADNO VRIJEME.....	16
4. NEPUNO RADNO VRIJEME	16
5. VRIJEME PRIPRAVNOSTI.....	16
6. PREKOVREMENI RAD.....	17
7. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA	18
8. NOĆNI RAD.....	18
9. SMJENSKI RAD.....	18
10. OBAVEZA VOĐENJA EVIDENCIJA	19
VI. ODMORI I ODSUSTVA	19
1. ODMORI	19
2. ODMOR U TOKU RADA I DUŽE TRAJANJE ODMORA U TOKU RADA.....	19
3. RAD NA DAN SEDMIČNOG ODMORA.....	19
4. GODIŠNJI ODMOR	20
5. GODIŠNJI ODMOR RADNIKA KOJI NEMA ŠEST MJESECI NEPREKIDNOG RADA	21
6. PRAVO NA NAKNADU UMJESTO KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA	21
7. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA	22
8. PISANA ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA	22
9. PLAĆENO ODSUSTVO	22
10. NEPLAĆENO ODSUSTVO.....	23

11.	ODSUSTVO RADI ZADOVOLJAVANJA VJERSKIH ILI TRADICIJSKIH POTREBA	23
12.	OSTVARIVANJE PRAVA NA ODSUSTVO	24
13.	SPRIJEČENOST ZA RAD ZBOG BOLESTI- BOLOVANJE	24
VII.	ZAŠTITA RADNIKA.....	24
1.	ZAŠTITA MALOLJETNIKA.....	25
2.	ZAŠTITA ŽENE I MATERINSTVA.....	25
3.	PRIVREMENI RASPORED ŽENE ZA VRIJEME TRUDNOĆE	25
4.	POROĐAJNO ODSUSTVO	26
5.	RAD SA POLOVINOM PUNOG RADNOG VREMENA NAKON ISTEKA POROĐAJNOG ODSUSTVA	26
6.	RAD SA POLOVINOM PUNOG RADNOG VREMENA DO TRI GODINE ŽIVOTA DJETETA	26
7.	PRAVO ŽENE NA ODSUSTVO RADI DOJENJA	27
8.	PRAVO NA POROĐAJNO ODSUSTVO U SLUČAJU GUBITKA DJETETA.....	27
9.	PRAVO NA ODSUSTVO NAKON ISTEKA POROĐAJNOG ODSUSTVA.....	27
10.	PRAVA RODITELJA DJETETA SA TEŽIM SMETNAJMA U RAZVOJU	27
11.	NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME POROĐAJNOG ODSUSTVA I RADA SA POLOVINOM PUNOG	28
12.	ZAŠTITA RADNIKA U SLUČAJU PRIVREMENE SPRIJEČENOSTI ZA RAD ZBOG POVREDE.....	28
	NA RADU ILI PROFESIONALNOG OBOLJENJA	28
13.	PRAVO RADNIKA DA SE VRATI NA RAD NAKON PRESTANKA	28
14.	PRAVO RADNIKA DA SE VRATI NA RAD NAKON PRESTANKA	29
15.	PRAVA RADNIKA SA PROMIJENJENOM RADNOM SPOSOBNOSTI	29
16.	LJEKARSKI PREGLED RADNIKA.....	30
VIII.	PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	30
1.	PRAVO NA PLAĆU I JEDNAKOST PLAĆA	30
2.	PRAVO NA POVEĆANU PLAĆU	31
3.	ELEMENTI ZA ODREĐIVANJE OSNOVNE PLAĆE	31
4.	RADNI UČINAK.....	32
5.	NAJNIŽA PLAĆA	33
6.	ISPLATA PLAĆE.....	34
7.	NAGRAĐIVANJE I STIMULISANJE RADNIKA POVODOM VJERSKIH,	34
8.	NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA I PLAĆENOG ODSUSTVA	34
9.	NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME PRIVREMENE SPRIJEČENOSTI ZA RAD- BOLOVANJE	35
10.	NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME POROĐAJNOG ODSUSTVA I RADA SA POLOVINOM PUNOG RADNOG.....	35
11.	PRAVO NA NAKNADU TROŠKOVA SLUŽBENOG PUTOVANJA.	36
12.	PRAVO NA NAKNADU TROŠKOVA PREVOZA NA POSAO I SA POSLA	36
13.	PRAVO NA NAKNADU ZA ISHRANU U TOKU RADNOG VREMENA.....	36
14.	PRAVO NA REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA	37
15.	PRAVO NA OTPREMNINU PRI ODLASKU U PENZIJU	37
16.	PRAVO NA OTPREMNINU U SLUČAJU OTKAZA	37
17.	NAKNADA U SLUČAJU SMRTI RADNIKA I ČLANA UŽE PORODICE I TEŠKE BOLESTI RADNIKA I	38
IX.	IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	38
1.	POSTUPANJE U SLUČAJU IZUMA, PREDMETA INDUSTRIJSKOG DIZAJNA	38
X.	ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM	39
XI.	NAKNADA ŠTETE	40
1.	ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU PROUZROKOVANU POSLODAVCAU.....	40
2.	NAČIN UTVRĐIVANJA VISINE ŠTETE	40
3.	NAČIN UTVRĐIVANJA PAUŠALNOG IZNOSA ŠTETE	41
XII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	41

1.	NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU.....	41
2.	SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU	42
3.	OTKAZ UGOVORA O RADU.....	43
4.	OTKAZNI ROK	43
5.	OTKAZ POSLODAVCA BEZ OBAVEZE POŠTIVANJA OTKAZNOG ROKA	44
6.	OTKAZ RADNIKA BEZ OBAVEZE POŠTIVANJE OTKAZNOG ROKA	44
7.	OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA	45
XIII.	ODGOVORNOST RADNIKA ZA PRIJESTUP I POVREDU RADNE OBAVEZE	46
1.	LAKŠI PRIJESTUPI I POVREDE RADNIH OBAVEZA	46
2.	TEŽI PRIJESTUPI I POVREDE RADNIH OBAVEZA.....	47
3.	POSTUPAK U SLUČAJU PRIJESTUPA ILI POVREDE RADNIH OBAVEZA	48
4.	OMOGUĆAVANJE ODBRANE RADNIKU	50
5.	TERET DOKAZIVANJA.....	50
6.	PRIVREMENI RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO	50
7.	PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA	50
XIV.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA	51
1.	ODLUČIVANJE O PRAVIMA I OBAVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA.....	51
2.	ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	51
XV.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	52
XVI.	DJELOVANJE SINDIKATA	52
XVII.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	53
1.	USKLADIVANJE UGOVORA O RADU.....	53
2.	PRESTANAK VAŽENJA PRAVILNIKA	53
3.	IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA.....	53
4.	STUPANJE NA SNAGU PRAVILNIKA	54

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Sl. novine F BiH“, broj 26/16), u skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovora za Federaciju BiH („Službene novine FBiH“, broj 48/16 i 42/16.) Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika Komunalne privrede u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj 79/16), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede Kantona Sarajevo. („Službene novine Kantona Sarajevo broj:41/16), te u skladu sa članom 33. Statuta Preduzeća, po obavljenim konsultacijama sa Sindikatom, Nadzorni odbor KJKP“Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo je na 17. sjednici, održanoj dana 26.05.2017.godine, donio

PRAVILNIK O RADU

I. OPŠTE ODREDBE

1. Predmet regulisanja

Član 1.

Ovim pravilnikom reguliše se 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.

Član 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku u smislu odredbi ZOR-a, uključuje oba roda.

2. Osnovna prava i obaveze u vezi sa radom

Član 3.

(1) 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 poštovanje 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) radi u organima, komisijama i radnim grupama u koje je imenovan,
- c) 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,
- d) po potrebi, u izuzetnim situacijama, obavlja i druge poslove, kada od toga zavisi izvršenje pojedinih operacija i blagovremeni završetak posla,
- e) kod rada u smjenama, primopredaju vrši na radnom mjestu, te ostaje na radnom mjestu

- dok se ne obezbijedi zamjena i
- f) pridržava se svih propisanih uputstava i procedura rad 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, 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, sindikata ili vijeća zaposlenika.

(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

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

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

(3) Nakon zaključivanja ugovora o radu, poslodavac prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonom i o tome mu uz pisani dokaz, dostavlja fotokopije prijave na obavezno osiguranje, u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

(4) 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.

(5) Preduzeće će radnicima na prikladan način učiniti dostupnim propise iz prethodnog stava, kao i objavom na intranet mreži.

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

2. Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Član 5.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano Zakonom o radu.

3. Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

Član 6.

(1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz ovog pravilnika.

(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 slučajevima.

(3) Pozivanje kandidata za popunjavanje radnih mjesta može se vršiti javnim oglašavanjem, prijavom potreba za radnikom nadležnoj službi za zapošljavanje ili neposrednim ugovaranjem.

(4) Direktor odlučuje o zaključivanju ugovora o radu sa novim radnikom i 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.

4. Odabir kandidata

Član 7.

Ukoliko se izbor vrši posredovanjem Službe za zapošljavanje ili objavljivanjem oglasa u nekom od dnevnih listova, rok za prijavljivanje kandidata može biti otvoren najmanje osam /8/, a najviše petnaest /15/ dana, računajući od prvog narednog dana od dana prijavljivanja potrebe za radnikom Službi za zapošljavanje, odnosno objavljivanja oglasa, o čemu odlučuje Poslodavac.

5. Sadržaj oglasa za zapošljavanje

Član 8.

Oglas za zapošljavanje sadrži :

- a) naziv radnog mjesta,
- b) uslove koje radnik treba da ispunjava za vršenje poslova tog radnog mjesta,
- c) da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili na određeno vrijeme i period,
- d) da li je predviđen probni rad, dužina probnog rada,
- e) rok za dostavljanje prijave,
- f) da li se sa kandidatom obavlja intervju
- g) drugi specifični uslovi
- h) relevantna dokumentacija kojom se dokazuje ispunjavanje uslova zahtijevanih oglasom, te eventualno lične ili poslovne reference.

6. Razmatranje prijave i postupak prilikom izbora kandidata

Član 9.

(1)Svi kandidati koji su podnijeli prijavu na oglas dužni su predati biografiju i priložiti svu traženu dokumentaciju kojom dokazuju navode iz prijave, odnosno ispunjavanje uslova predviđenih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se traži zaposlenje.

(2)Dokumentacija iz prethodnog stava ovog člana dostavlja se kao ovjerena fotokopija, s tim što se od kandidata može zahtijevati da se izvrši uvid u originalne dokumente.

(3)Neblagovremene, neuredne ili nepotpune prijave, kao i prijave koje su kandidati pismeno povukli, ne uzimaju se u razmatranje.

(4)Razmatranje prijave kandidata vrši komisija imenovana od strane Poslodavca, a koju čine radnici sa najmanje istim stepenom stručne spreme kao i kandidati čije se prijave razmatraju.

(5)Kandidati koji zadovoljavaju kriterije mogu se pozvati na intervju.

(6)Komisija iz prethodnog stava dostavlja Poslodavcu pismeni izvještaj o rezultatima razmatranja prijave, sa prijedlogom kandidata koji ispunjavaju uslove.

(7)Poslodavac u roku od 8 dana od dana prijema prijedloga komisije, donosi odluku o izboru kandidata.

7. Prava kandidata koji nisu izabrani

Član 10.

(1)Prijavljeni kandidati koji nisu izabrani obavještavaju se o izvršenom izboru kandidata, uz dostavu odluke o izboru.

(2) Lice iz prethodnog stava, ukoliko smatra da je prilikom izbora kandidata počinjena diskriminacija u smislu Zakona i ovog Pravilnika može od Poslodavac zahtijevati zaštitu prava u roku od 15 dana od dana prijema obavijesti i odluke o izboru kandidata.

(3) Ako Poslodavac u roku od 15 dana ne udovolji zahtjevu za zaštitu prava iz prethodnog stava, nezadovoljni kandidat može podnijeti tužbu nadležnom sudu u daljem roku od 30 dana.

(4) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa Zakonom o radu.

8. Vrste ugovora o radu i drugih ugovora

Član 11.

(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,
- na neodređeno ili određeno vrijeme uz probni rad.

(2) Ugovor o radu zaključuje se na način i pod uslovima utvrđenim odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

(3) Ugovor o radu u pisanoj formi zaključuje direktor preduzeća.

(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 12.

Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi zbog:

- a) godišnjeg odmora
- b) privremene sriječenosti 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 ii ugovorom o radu
- f) odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca

g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period

Član 13.

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.

9. Forma i sadržina ugovora o radu

Član 14.

(1) Ugovor o radu sadrži podatke o:

- a) ugovornim stranama, njihovom sjedištu, odnosno prebivalištu,
- b) trajanju ugovora o radu,
- c) danu otpočinjanja rada,
- d) mjestu rada,
- e) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava sa opisom poslova istog.

(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, posebnim uslovima rada za određena radna mjesta, postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa, probnom radu 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.

10. Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija poslodavca

Član 15.

(1) Ugovor o radu izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru), pored obaveznih podataka iz Zakona o radu, sadrži i slijedeće podatke

- trajanju radnog vremena;
- vrsti poslova i načinu organiziranja rada;
- uvjetima rada;
- 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) Poslodavac će u slučaju potrebe za zaključivanje ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, posebnom odlukom utvrditi za koje poslove se može zaključiti ovaj ugovor o radu.

11. Probni rad

Član 16.

(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 sljedeće stručna sprema:NKV, KV, SSS i VKV VS i VSS.

(2)Probni rad traje za:

-NKV,KV, SSS i VKV maksimalno tri mjeseca,

-VS i VSS maksimalno šest mjeseci,

zavisno od složenosti posla radnog mjesta za koje se ugovor o radu zaključuje.

(3)Pri zaključenju ugovora o radu na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom probni rad se može ugovoriti ako ugovor traje duže od šest mjeseci.

(4)Tokom probnog rada neposredni rukovodilac prati rad i rezultate rada radnika i daje mišljenje o obavljenom probnom radu.

(5)Ukoliko radnik nije zadovoljio na probnom radu, prestaje mu radni odnos danom isteka roka utvrđenog za trajanje probnog rada.

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

12. Radno pravni status članova Uprave

Član 17.

(1)Članovi Uprave (direktor i izvršni direktori) mogu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa.

(2)Članovi Uprave mogu radni odnos zasnovati na neodređeno ili na određeno vrijeme.

(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 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.

13. Ugovor o radu sa pripravnikom

Član 18.

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Poslodavac može zaključiti ugovor sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje 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 pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(4) Pripravnički staž traje:

- za pripravnike sa III, IV, V i VI stepenom stručne spreme šest (6) mjeseci
- za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme dvanaest (12) mjeseci

Član 19.

(1) Osposobljavanja pripravnika za samostalni rad vrši se na osnovu Programa kojeg izrađuje lice koje je rješenjem Poslodavca imenovano za mentora.

(2) Mentor mora imati bar isti stepen stručne spreme i da bude iste struke 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 pripravničkog ispita, radi utvrđivanja osposobljenosti za samostalan rad u struci.

Član 20.

(1) Pripravniku koji je zaključio Ugovor o obavljanju pripravničkog staža radi sticanja potrebnog iskustva u zanimanju, poslodavac će po isteku ugovora o obavljanju pripravničkog staža omogućiti polaganje pripravničkog 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.

14. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa

Član 21.

(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 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.

15. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Član 22.

(1) 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 i sl.
- 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 dana u toku kalendarske godine.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

1. Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 23.

(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 bliže će se regulisati 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 24.

Stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika može se obavljati:

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

2. Praktična obuka

Član 25.

(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)Odobranje praktičnog rada vrši Poslodavac, u skladu sa mogućnostima i kapacitetima preduzeća .

(3) Sa školskom ustanovom zaključuje se ugovor o praktičnoj obuci.

IV. UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA PREDUZEĆA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Član 26.

(1) Unurašnja 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 i sektori, službe i niži organizacioni oblici.

(2) Prilog broj I - Unurašnja 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, potrebno radno iskustvo, koeficijenti složenosti radnih mjesta).
- c) opis poslova radnih mjesta.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Član 27.

(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 28.

(1) Raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme dnevnog odmora Poslodavac utvrđuje svojom odlukom u skladu sa specifičnostima poslovanja organizacionih cjelina.

(2) U radno vrijeme radnika računaju se i sati prekida rada koje nije prouzrokovao radnik.

Član 29.

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.

2. Skraćeno radno vrijeme

Član 30.

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.

Član 31.

(1) Radna mjesta na kojima je skraćeno radno vrijeme izjednačeno sa punim radnim vremenom utvrđuju se Pravilnikom o zaštiti na radu, nakon provedene procedure u skladu sa u skladu sa odredbama Zakona o radu.

(2) Skraćeno radno vrijeme izjednačeno je sa punim radnim vremenom od 40 sati sedmično u pogledu prava na platu i drugih prava radnika vezanih za trajanje radnog vremena.

3. Puno radno vrijeme

Član 32.

(1) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično.

(2) Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet radnih dana u sedmici, od ponedjeljka do petka.

(3) Puno radno vrijeme zbog prirode poslova, potrebe organizacije poslovnog procesa, izuzetno, može biti raspoređeno i na šest radnih dana u sedmici.

(4) Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zavisno od potrebe posla i uslova rada.

4. Nepuno radno vrijeme

Član 33.

(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.

5. Vrijeme pripravnosti

Član 34 .

(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) Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se odlukom Poslodavca.
- (3) Izuzetno, ukoliko se radi o vanrednim okolnostima, pripravnost se može zahtijevati za sva radna mjesta, zavisno od nastalih okolnosti.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) Vrijeme pripravnosti za rad ne smatra se radnim vremenom.
- (7) Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

6. Prekovremeni rad

Član 35.

- (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 osam sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno ili najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.
- (2) Prekovremeni rad uvodi se odlukom poslodavca.
- (3) Radnik koji na osnovu odluke Poslodavca radi duže od punog radnog vremena može dobrovoljno, na zahtjev Poslodavca raditi prekovremeno još deset sati sedmično.
- (4) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (5) 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.
- (6) 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.

7. Preraspodjela radnog vremena

Član 36.

(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 sata sedmično, a za sezonske poslove duže od 60 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 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.

8. Noćni rad

Član 37.

(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.

(3) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki 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, u skladu sa odredbama Zakona o radu.

9. Smjenski rad

Član 38.

(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 (četverbrigadni 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.

10. Obaveza vođenja evidencija

Član 39.

(1)Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane Zakonom o radu i drugim aktima 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 kojima je regulisano vođenje evidencija.

VI. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 40.

U skladu sa ZOR-om i kolektivnim ugovorom, poslodavac obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest sati dnevno sljedeće odmore u trajanju najduže:

- u toku radnog vremena 30 minuta
- dnevni odmor između dva radna dana 12 sati
- sedmični odmor 24 sata
- godišnji odmor radniku koji je stekao pravo na godišnji odmor 20 do 30 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.

2. Odmor u toku rada i duže trajanje odmora u toku rada

Član 41.

(1)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.

3. Rad na dan sedmičnog odmora

Član 42.

(1)Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe.

(2)Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan dan (npr. u idućoj sedmici, sljedeći radni dan i dr.)

(3)Za radnike koji ne rade u smjenama, dan sedmičnog odmora je nedjelja.

4. Godišnji odmor

Član 43.

(1)Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se u organizacionim cjelinama, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionim dijelovima i Preduzeću u cjelini.

(2)Direktor, zbog optimalne organizacije poslova, može donijeti odluku da se dio godišnjeg odmora od najmanje 12 radnih dana, u pojedinim organizacionim cjelinama, koristi kolektivno u određenom periodu.

Član 44.

(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 |

b) 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 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj | 2 dana |

(2)Godišnji odmor za kalendarsku godinu ne može biti duži od 30 radnih dana.

(3)Maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.

(4)Ukoliko radniku, po propisanim kriterijima iz zakona i ovog člana, godišnji odmor bude duži od

30 radnih dana, radnik ima pravo na korištenje godišnjeg odmora u maksimalnom trajanju od 30 radnih dana.

(5) Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora, godišnji odmor određuje se zavisno od propisane dužine radne sedmice.

(6) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

(7) Kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa zakonom, neće se uračunavati u dane godišnjeg odmora.

5. Godišnji odmor radnika koji nema šest mjeseci neprekidnog rada

Član 45.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 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 (šest mjeseci neprekidnog rada do kraja kalendarske godine), uprava je dužna da radniku obezbijedi najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

6. Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

Član 46.

(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 47.

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.

7. Korištenje godišnjeg odmora

Član 48.

(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 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

(3)Ako radnik ne iskoristi 12 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.

(4)Raspored korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje se vodeći računa o potrebama radnika , kao i o prirodi i organizaciji rada .

Član 49.

(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.

8. Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora

Član 50.

Poslodavac je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i periodu / periodima njegovog korištenja.

9. Plaćeno odsustvo

Član 51.

(1)Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 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 supruga - 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

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

(3) Članom užeg domaćinstva u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Član 52.

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

10. Neplaćeno odsustvo

Član 53.

(1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo najduže do godinu dana, 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
- drugi privatni razlozi, koje Poslodavac smatra opravdanim.

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

11. Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba

Član 54.

Radnik ima pravo na odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, sa tim da se odsustvo od dva

dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo, a odsustvo od dva dana kao neplaćeno odsustvo.

12. Ostvarivanje prava na odsustvo

Član 55.

(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, ljekarski nalazi, uvjerenje o stručnom usavršavanju ili obrazovanju, prijava za polaganje ispita i sl.)

(3) O zahtjevu odlučuje direktor uz prethodno pribavljenu saglasnost neposrednog rukovodioca i izvršnog direktora.

13. Spriječenost za rad zbog bolesti- bolovanje

Član 56.

(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 57.

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

(2) Ukoliko je radnik zbog objektivnih razloga onemogućen da pismenim putem izvrši obavezu iz prethodnog stava ovog člana, u svakom slučaju je dužan usmenim putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o činjenici da je privremeno spriječen za rad, najkasnije u roku od 3 dana pisanim putem.

(3) Izvještaj o trajanju privremene spriječenosti za rad (doznake od ovlaštenog ljekara), radnik je dužan dostaviti najkasnije zadnji radni dan u mjesecu za koji se vrši obračun plaće.

VII ZAŠTITA RADNIKA

Član 58.

(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 oruđa 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 prijete 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.

1. Zaštita maloljetnika

Član 59.

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

2. Zaštita žene i materinstva

Član 60.

(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.

3. Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Član 61.

(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 1 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.

4. Porođajno odsustvo

Član 62.

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

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

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

(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno 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 porođajno odsustvo.

5. Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva

Član 63.

(1) Nakon isteka porođajnog 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.

6. Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

Član 64.

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.

7. Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Član 65.

(1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog 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.

8. Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta

Član 66.

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.

9. Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva

Član 67.

(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.

10. Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju

Član 68.

(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.

11. Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena

Član 69.

(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 64 ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, u skladu sa posebnim zakonom

Član 70.

Prava iz članova 62. stav 1. i 3, čl. 63, 64, 67, 68 i 69. ovog pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

12. Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Član 71.

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.

Član 72.

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

13. Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad do šest mjeseci

Član 73.

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

14. Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci

Član 74.

Radnika koji je privremeno bio spriječen za rad duže od šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu 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 75.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik, koji je bio privremeno spriječen za rad, duže od 6 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 Vijećem zaposlenika/ Sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu

15. Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 76.

(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 ponuđeni ugovor o radu, može mu prestati radni odnos u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 77.

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika / Sindikata otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost.

(2) Ukoliko Vijeće zaposlenika /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 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 dana od dana dostavljanja zahtjeva za davanje saglasnosti.

(5) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, Poslodavac može u roku od 15 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 78.

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.

Član 79.

Radnik kojem je otkazan ugovor o radu u skladu sa članom 77. ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 50% u odnosu na visinu otpremnine iz člana 105.ovog Pravilnika.

16. Ljekarski pregled radnika

Član 80.

(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 može, prilikom zaključivanja ugovora o radu, uputiti radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u sistematizaciji radnih mjesta.

(3)Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

(4)Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava 1. ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

(5)Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

(6)Radnik koji odbije da ode na ljekarski pregled iz stava 4. ovog člana smatra se da radnik više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu, pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu.

VIII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

1. Pravo na plaću i jednakost plaća

Član 81.

(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 i
- povećanja plaće u skladu sa članom 82. i 83. ovog pravilnika.

(3) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa Zakonom o radu.

2. Pravo na povećanu plaću

Član 82.

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 83.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- otežane uslove rada, od 5-10%, za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja, a sadržano je u koeficijentu složenosti poslova
- noćni rad – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremeni rad - najmanje 25% od neto satnice,
- rad u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% 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 84.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se aktom Poslodavca.

3. Elementi za određivanje osnovne plaće

Član 85.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. koeficijent složenosti radnog mjesta,
2. vrijednost boda,
3. broj sati rada .

Član 86.

(1) Osnovna plaća radnika utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta utvrđenih u Prilogu I ovog Pravilnika, (koji je njegov sastavni dio) i vrijednosti boda .

(2) Vrijednost boda se utvrđuje svaki mjesec odlukom Poslodavca, a ne može biti manja od iznosa koji se dobije tako što se najniža utvrđena satnica iz člana 91. Pravilnika množi sa brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

(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.

(5) Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

(6) Izuzetno, Poslodavac može, na prijedlog Sindikata, korekcijom vrijednosti boda svaki mjesec isplaćivati radnicima osnovnu plaću u istom iznosu za ostvareni puni fond sati rada i normalni radni učinak.

Član 87.

(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 obračuna osnovne plaće.

(3) Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu sa elementima iz stava 2. ovog člana utvrditi koeficijente složenosti za svako radno mjesto.

4. Radni učinak

Član 88.

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

- Kvaliteta obavljanja 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 provodjenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

(3)Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 89.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka utvrđuju se slijedeći 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 zadanog 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.

Član 90.

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.

5. Najniža plaća

Član 91.

(1)Najniža plaća utvrđuje se tako što se najniža satnica usaglašena između socijalnih partnera u skladu sa odredbama Općeg Kolektivnog ugovora množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec.

(2)Na utvrđeni iznos iz prethodnog stava dodaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim zakonom.

(3)Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu (1) ovog člana za ostvareni puni fond sati.

6. Isplata plaće

Član 92.

(1)Plaća i naknade plaće se isplaćuju u novcu nakon obavljenog rada, a periodi isplate ne mogu biti duži od 30 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 93.

Izuzetno u slučaju da poslodavac zbog teške finansijske situacije ne može obezbjediti 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 94.

(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 , plaćeno odsustvo i drugim slučajevima u skladu sa zakonom.)

7. Nagrađivanje i stimulisanje radnika povodom vjerskih, nacionalnih, državnih i drugih praznika

Član 95.

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

8. Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva

Član 96.

(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.

9. Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad- bolovanje

Član 97.

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

(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.

10. Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena

Član 98.

(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 radnica / 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, radnici / radniku se isplaćuje razlika do pune plaće na teret poslodavca.

11. Pravo na naknadu troškova službenog putovanja.

Član 99.

- (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 100.

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.

12. Pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla

Član 101.

- (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.

13. Pravo na naknadu za ishranu u toku radnog vremena

Član 102.

- (1) Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Naknada za topli obrok isplaćuje se za sate provedene na radu u tekućem mjesecu za naredni mjesec.

14. Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora

Član 103.

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

15. Pravo na otpremninu pri odlasku u penziju

Član 104.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, zavisno šta je za radnika povoljnije.

16. Pravo na otpremninu u slučaju otkaza

Član 105.

(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 koja 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 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.

17. Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške bolesti radnika i člana uže porodice

Član 106.

(1) U slučaju smrti radnika ili slučaju smrti člana uže porodice, Poslodavac će isplatiti materijalnu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u F BiH za prethodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

(2) Stvarne troškove primalac naknade mora opravdati dostavom originalnih računa.

(3) Ukoliko je kod istog Poslodavca uposljeno dva ili više članova porodice novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana isplatit će se samo jednom zaposlenom članu porodice.

(4) U slučaju teže bolesti radnika ili člana uže porodice radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini tri prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a pod teškom bolešću podrazumijevaju se: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hiruška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt srčani i moždani, oboljenje mišićnog sistema, paraliza.

(5) Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane ovlaštene zdravstvene ustanove.

(6) Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca i roditelji radnika.

IX. IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

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

Član 107.

(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 108.

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 109.

(1) Radniku koji poslodavcu ustupi prava vezana za izum, koji poslodavac primjenjuje, pripada nagrada.

(2) Visina nagrade se reguliše posebnim ugovorom sa poslodavcem.

X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM**Član 110.**

(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 111.

(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 pisanom formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu, stim da se preciziraju uslovi i način prestanka zabrane takmičenja.

Član 112.

(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 tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu i to krajem svakog kalendarskog mjeseca.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu

Član 113.

Štetu koju radnik prouzrokuje Preduzeću na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, dužan je štetu naknaditi, osim ako je šteta prouzrokovana za vrijeme obavljanja poslova po naredbi ovlaštenog lica u Preduzeću.

2. Način utvrđivanja visine štete

Član 114.

(1)Odgovornost radnika za nastalu štetu kao i obavezu radnika da Poslodavcu naknadi štetu u svakom konkretnom slučaju utvrđuje komisija za nadoknadu štete.

(2)Komisiju za naknadu štete određuje Poslodavac za svaki konkretni slučaj posebno.

(3)Komisija ima tri člana, čiji je zadatak da utvrdi da li su ispunjeni uslovi za odgovornost radnika za nastalu štetu .

(4)Konačnu odluku o odgovornosti ili oslobađanju radnika za nastalu štetu donosi Poslodavac.

Član 115.

(1)Za štetu prouzrokovanu od strane više radnika odgovornost snosi svaki radnik za dio štete koji je prouzrokovao ako se to može utvrditi.

(2)Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, svi radnici koji su učestvovali u prouzrokovanju štete podjednako snose odgovornost za nastalu štetu i nadoknađuju je u jednakim dijelovima.

Član 116.

(1)Za štetu koju je prouzrokovalo više radnika krivičnim djelom sa umišljajem radnici odgovaraju solidarno.

(2)Šteta iz prethodnog stava može se namiriti od jednog radnika, od svih radnika koji su štetu prouzrokovali ili od svakog radnika posebno u cjelini ili djelomično.

(3)Radnik koji je sam naknadio štetu ima pravo da se regresira od ostalih radnika u visini njihove obaveze.

3. Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete

Član 117.

(1) Kada se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili kada bi utvrđivanje iznosa naknade štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.

(2) Iznos naknade štete u paušalnom iznosu utvrđuje Komisija za naknadu štete .

(3) Komisija za naknadu štete umjesto novčanog iznosa štete može odrediti da radnik koji je prouzročio štetu uspostavi stanje koje je bilo prije nego što je šteta nastala pod uslovom da se uspostavljanjem ranijeg stanja šteta u potpunosti uklanja.

(4) Naknada štete u paušalnom iznosu može se utvrđivati samo za štete prouzrokovane u iznosu koji ne prelazi iznos prosječna plaće Poslodavca.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Član 118.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore ;
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, 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 119.

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

Član 120.

Radniku koji je navršio 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno 40 godina staža osiguranja, ugovor o radu prestaje po sili zakona, sa danom ispunjenja navedenih uslova.

Član 121.

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 122.

(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.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**Član 123.**

(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.

Član 124.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi i potpisan od strane Poslodavca i radnika.

(2) Sporazumom iz stava 1 ovog člana utvrđuje se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

3. Otkaz ugovora o radu

Član 125.

(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 126.

(1) Otkaz mora biti u pisanoj formi. Poslodavac je obavezan obrazložiti otkaz.

(2) Otkaz se dostavlja radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, uz obavezno osiguranje dokaza da je otkaz uručen - dostavljen.

(3) 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.

(4) 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.

4. Otkazni rok

Član 127.

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

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

5. Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 128.

Poslodavac može otkazati ugovor o rada 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 od poslodavca da radniku omogući da nastavi radni odnos.

Član 129.

Ugovor o radu zbog učinjene povrede radne obaveze, otkazuje se u roku od 60 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.

6. Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 130.

(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 131.

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 državne vlasti;

Član 132.

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

Član 133.

(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 134.

(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 kada je mjera izrečena.

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

Član 135.

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

7. Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora

Član 136.

(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 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.

XIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA PRIJESTUP I POVREDU RADNE OBAVEZE

Član 137.

(1) Svaki se radnik potpisivanjem ugovora o radu obavezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obaveze utvrđene ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorima, 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 teže i lakše.

1. Lakši prijestupi i povrede radnih obaveza

Član 138.

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 prestup 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 1000 KM)
7. Izbjegavanje provjere radne sposobnosti i periodičnih ljekarskih pregleda koje je predviđeno posebnim propisima,
8. Nekorištenje, 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 dana od dana kada je radnik bio dužan doći na rad,
11. Upravljanje vozilom od strane zaposlenika koji za to nema ovlaštenje ili omogućavanje takvom zaposleniku 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.

2. Teži prijestupi i povrede radnih obaveza

Član 139.

Težim prijestupima i povredama radnih obaveza smatraju se:

1. Odbijanje izvršavanja, neizvršavanje ili nesavjesno, nepravilno, nemarno izvršavanje izvršavanje radnih obaveza, čime se onemogućava ili znatnije ometa proces rada ili upravljanja u Preduzeću, ili se nanosi veća šteta (šteta preko 1000 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 firme 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 Pravilnikom,
6. Radnje kojima se ugrožava funkcionisanje vodovodnog i kanalizacionog sistema,
7. Davanje nelegalnih priključaka kao i učestvovanje u bilo kakvim aktivnostima vezanim za nelegalno priključenje na vodovodnu i kanalizacionu mrežu, a naročito u cilju pribavljanja materijalne koristi
8. Neočitavanje i nepravilno utvrđivanje potrošnje vode prilikom očitavanja vodomjera (preko 3 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 ugorženi 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 opštim aktom 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 uzimanje 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 za Preduzeća
23. Neopravdano odsustvovanje sa rada u trajanju dužem od tri dana uzastopno ili 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, tehnička ili druga dokumentacija i elaborati Poslodavca
26. 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.
27. Onemogućavanje ili ometanje kontrole rada od strane ovlaštenih institucija
28. Izazivanje nereda ili fizički napad (tuča) u toku rada
29. Omogućavanje pristupa neovlaštenim licima u prostorije preduzeća, a naročito u vodoopskrbne objekte koji su u režimu posebnog nadzora

Član 140.

(1)Radniku koji učini lakšu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, Poslodavac ne može dati otkaz ugovora o radu bez prethodnog pisanog upozorenja radnika o mogućnosti prestanka radnog odnosa.

(2)Pisano upozorenje iz prethodnog stava treba da sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu, bez davanja predviđenog otkaznog roka, za slučaj da učini novu povredu radne obaveze, u roku od šest mjeseci od datog upozorenja.

3. Postupak u slučaju prijestupa ili povrede radnih obaveza

Član 141.

(1)Svaki radnik može dati obavijest o kršenju radne obaveze ili neispunjavanju obaveze iz ugovora o radu od strane drugog radnika.

(2) Ukoliko radnik uoči ili sazna da je neki drugi radnik učinio povredu radne obaveze, dužan je o tome odmah obavijestiti svog neposrednog rukovodioca, odnosno neposrednog rukovodioca tog radnika.

Član 142.

(1) Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio neku povredu radne obaveze, neposredni rukovodilac podnosi izvršnom direktoru prijavu za utvrđivanje postojanja povrede radne obaveze, a on je dostavlja direktoru preduzeća. U prijavi je navedeno:

- ime i prezime radnika
- opis povrede koja se radniku stavlja na teret,
- vrijeme i način na koji je počinjena,
- imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede,
- druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede.

(2) Postupak utvrđivanja postojanja povrede radne obaveze se provodi nakon što prijavu potpiše direktor preduzeća.

(3) Ukoliko prijava ne sadrži dovoljno pouzdanih podataka da je radnik počinio povredu radne obaveze, direktor preduzeća može imenovati Komisiju za utvrđivanje svih relevantnih činjenica i dokaza.

(4) Komisija upućuje poziv radniku pisanim putem, a poziv mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede, kojim ga poziva da se o tome izjasni u pisanoj formi, odnosno da iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.). Radniku se daje primjeren rok za iznošenje odbrane, koji ne može biti kraći od 3 radna dana od dana dostavljanja poziva.

(5) Komisija svoje aktivnosti mora obaviti u roku od 20 dana od dana formiranja Komisije.

(6) Zapisnik i sve relevantne činjenice i dokaze, Komisija dostavlja Službi za pravne i kadrovske poslove, koja kompletira predmet i direktoru preduzeća dostavlja odgovarajući prijedlog odluke u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

(7) Služba za pravne i kadrovske poslove vodi posebnu evidenciju radnika koji su učinili povredu radnih obaveza.

Član 143.

(1) Ako Poslodavac, na osnovu prijave raspolaže sa dovoljno relevantnih činjenica i dokaza koji ukazuju na sumnju da je radnik počinio povredu radne obaveze, onda neće imenovati Komisiju iz prethodnog člana.

(2) Prijavu sa svim dokazima dostavlja u Službu za pravne i kadrovske poslove, koja u skladu sa Zakonom i ovim pravilnikom provodi postupak utvrđivanja da li postoji povreda radne obaveze, obavezno uzima izjavu radnika, kojom mu omogućava da iznese svoju odbranu, te direktoru preduzeća dostavlja prijedlog odluke.

4. Omogućavanje odbrane radniku

Član 144.

Poslodavac je obavezan omogućiti radniku da iznese svoju odbranu u slučaju otkaza ugovora o radu zbog učinjene povrede radne obaveze, kao i u slučaju upućivanja pismenog upozorenja, odnosno kada je došlo do neizvršavanja radnih obaveza iz ugovora o radu.

5. Teret dokazivanja

Član 145.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

6. Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 146.

(1)U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje 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 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.

7. Program zbrinjavanja viška radnika

Član 147.

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 konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom i cjelokupnu proceduru zbrinjavanja viška radnika provede u skladu sa Zakonom o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 148.

(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 Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.

2. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 149.

(1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod poslodavca u roku od 30 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 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 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, izuzev u slučaju zahtjeva za naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Član 150.

(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 predstavnik vijeća zaposlenika/ sindikata.

(3) Ukoliko se postupak mirnog rješavanja radnog spora ne okonča u roku od 60 dana ili se neuspješno okonča, radnik ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu u roku od 90 dana od dana okončanja postupka mirenja.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 151.

(1) Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima vezanim za njihova ekonomska i socijalna prava i interese putem Vijeća zaposlenika, na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o Vijeću zaposlenika i Kolektivnim ugovorima.

(2) Ako kod Poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenaj vijeća zaposleniak u skladu sa zakonom

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Član 152.

(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 153.

(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 je dužan na osnovu pisane saglasnosti radnika obračunavati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata

Član 154.

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.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 155.**

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom, primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, kolektivnih ugovora i drugih pozitivnih zakonskih propisa.

1. Usklađivanje ugovora o radu**Član 156.**

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

2. Prestanak važenja pravilnika**Član 157.**

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi: Pravilnik o radu broj 2235/09 od 25.05.2009. godine, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji KJKP“Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Sarajevo broj: 46-01/10 od 11.06.2010.godine, Sistematizacija radnih mjesta, donesena odlukom broj: 30-1-2/09 od 30.12.2009. godine, sa svim izmjenama i dopunama.

3. Izmjene i dopune Pravilnika**Član 158.**

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

4. Stupanje na snagu Pravilnika

Član 159.

(1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

(2) O danu objavljivanja pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava poslodavac.

Broj: 174/17

Datum: 02.06.2017.god.

Predsjednik Nadzornog odbora

Tajib Delalić, dipl. oec.

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli poslodavca dana 07.06.2017. god., a stupio je na snagu dana 15.06.2017. god..

Direktor

Nezir Hadžić, Magistar uprave