

PRILOG BR. 2

PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA

Fojnica : Juli 2024.godine

Na osnovu članova 75. do 83. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24), u vezi sa članom 19. stav (1) tačka b) Zakona o javnim preduzećima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH”, br.8/05, 81/08, 22/09, 109/12), te Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije, uz prethodnu konsultaciju sa Sindikatom Preduzeća, Nadzorni odbor Preduzeća na (X)-toj redovnoj sjednici održanoj 19.07.2024.godine donosi

PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA

I OPĆE ODREDBE

Član 1. (Opće odredbe)

Ovim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama (u daljem tekstu: Pravilnik) u JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica (u daljem tekstu: Preduzeće) uređuju se osnove za obračun plaća i plaće radnika, grupe i koeficijenti grupa, dodaci na plaću, naknade plaća, naknade troškova prevoza i putnih troškova, naknada za ishranu u toku rada, pravo na povećanje plaća, pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, otpremnine, novčane nagrade, novčana pomoć i drugo.

II PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Član 2. (Plaća radnika)

- (1) Za obavljeni rad radniku zaposlenom kod Poslodavca pripada plaća i ostala primanja u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede, ovim Pravilnikom i odlukama Poslodavca.
- (2) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. Zakona o radu.
- (3) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
 - a) osnovne plaće
 - b) dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren
 - c) uvećanja plaće u skladu sa Zakon i ovim Pravilnikom.

Član 3. (Osnovna plaća i grupe složenosti poslova)

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je Poslodavac dužan isplatiti radniku na radnom mjestu određene grupe složenosti poslova uz normalne radne uslove, a čini je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta, neto satnice i broja sati u mjesecu.
- (2) Najniža isplaćena osnovna plaća radnika ne može biti manja od najniže neto plaće utvrđene odlukama nadležnih organa i institucija (Vlada FBiH i dr.).
- (3) Koeficijent složenosti poslova i uvećanje osnovne plaće po osnovu uslova rada za svako pojedino radno mjesto dati su u prilogu po grupama složenosti poslova sa koeficijentom složenosti poslova i uvećanjem osnovne plaće po osnovu uslova rada po radnim mjestima.

- (4) Elementi za utvrđivanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta su:
- stručna sprema
 - složenost i obim poslova
 - odgovornost, blagovremenost, preciznost
 - drugi elementi utvrđeni Pravilnikom o radu.
- (5) Sva radna mjesta razvrstavaju se u 6 (šest) grupa u zavisnosti od složenosti poslova, stepena stručne spreme i odgovornosti, sa koeficijentom i to:

	Koeficijenti
<p>- I GRUPA Jednostavna zanimanja, poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada – Čistači, Čistačice, Čuvar/nadzornik</p>	1,00 - 1,60
<p>- II GRUPA Srednje složeni poslovi s različitim sredstvima rada na kojima se rad ponavlja, uz povremenu pojavu novih poslova</p>	1,60 – 2,05
<p>- III GRUPA Raznovrsniji poslovi koji zahtijevaju razumijevanje radnih uputstava i konsultacije pri izvršenju posla, poslovi za koje je potreban veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka - Saradnici za organizaciju posla</p>	2,05 - 2,50
<p>- IV GRUPA Složeniji poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje, samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova - Glavni saradnici za organizaciju posla</p>	2,50 - 2,90
<p>- V GRUPA Složeniji poslovi koji zahtijevaju visok stepen stručnog znanja i iskustva,</p>	2,90 - 3,35
<p>- VI GRUPA Najsloženiji poslovi planiranja, rukovođenja , analiza, stručnog znanja i iskustva, odgovornosti u izvršavanju poslova i upravljanja procesima rada, kreativnost i istraživačka sposobnost i slično –</p>	3,35 – 3,90

(6) Plaća Direktora utvrđuje se u skladu sa Ugovorom i drugim aktima Skupštine preduzeća.

(7) Uprava Preduzeća može u zavisnosti od ocjene stručnosti, požrtvovanosti, tačnosti, povećanju obima posla i preuzimanju dodatnih poslova i radnih zadataka, u svakom konkretnom slučaju svojom odlukom izvršiti uvećanje koeficijenta složenosti poslova tom radniku za 0,20.

Član 4.

(Smanjenje/povećanje plaće)

- (1) U slučaju da Poslodavac ne može obezbjediti isplatu plaće, smanjenje plaće se može vršiti samo na osnovu potpisanog sporazuma sa Sindikalnom organizacijom.
- (2) Sporazum sa Sindikalnom organizacijom (korekcija koeficijenata) može se vršiti u slučaju linearnog povećanja plaća radnicima, tj. korekcija propisanih koeficijenata složenosti radnicima razvrstanim u određene Grupe složenosti poslova.

Član 5.

(Utvrđivanje najniže neto satnice)

- (1) Najniža neto satnica ne može biti niža od najniže neto satnice prije oporezivanja koju utvrđuje Ekonomsko socijalno vijeće za teritoriju FBiH ili drugi nadležni organ.
- (2) Neto satnicu može utvrđivati Uprava preduzeća za svaki mjesec na bazi poslovnih rezultata, s tim da ne može utvrditi nižu neto satnicu od najniže satnice iz prethodnog stava.

Član 6.

(Radni učinak)

Uprava preduzeća svakog mjeseca, na osnovu rezultata rada radnika, na prijedlog neposrednog rukovodioca ili samostalno može odrediti povećanje plaće za ostvareni radni učinak.

Član 7.

(Kriteriji za određivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka)

- (1) Elementi za određivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka određuju se na osnovu slijedećih kriterija:
 1. kvalitet izvršenih poslova
 2. obim obavljenog posla
 3. rok izvršenja poslova
 4. odnos radnika prema radnim obavezama
- (2) Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, a prema sistematizaciji radnih mjesta i opisu poslova.
- (3) Kvalitet izvršenih poslova odnosi se na kvalitet posla kojeg obavlja radnik shodno pretpostavljenim standardima kvaliteta za konkretno radno mjesto.
- (4) Obim posla odnosi se na obim posla kojeg je obavio radnik na radnom mjestu.
- (5) Rok izvršenja posla odnosi se na izvršavanje poslova u rokovima određenim od strane neposrednog rukovodioca.
- (6) Odnos radnika prema radnim obavezama rezultat je stepena razvijenosti pretpostavljenih organizacionih vještina i stavova radnika definisanih samim radnim mjestom i opisom posla na konkretnom radnom mjestu.
- (7) Svaki od navedenih kriterija radnog učinka ocjenjuje se sa jednom od ocjena u rasponu od 1 do 5, na osnovu kojih se izračuna prosječna ocjena radnog učinka, a koji će biti razrađeni posebnim upustvom, naknadno.
- (8) Radni učinak radnika se ocjenjuje prvi radni dan u mjesecu za prethodni mjesec ako Uprava ili neposredni rukovodilac ocijeni da ima potrebu za istim, u smislu predlaganja uvećanja ili umanjenja osnovne plaće po osnovu radnog učinka za nekog od radnika (ili svih radnika u Službi/Odjeljenju). U suprotnom, dovoljna je pisana izjava neposrednog rukovodioca da je radnik (ili svi radnici u Službi/Odjeljenju) za taj mjesec imao normalan radni učinak (u smislu stava 2. ovog člana). Pri tome, neposredni rukovodilac koordinira rad radnika u Službi/Odjeljenju za čiji je rad odgovoran i raspoređuje radne zadatke vodeći računa o ravnomjernom opterećenju svakog radnika prema radnom mjestu radnika i grupi složenosti poslova koje isti obavlja.

Član 8.

(Opći principi za ocjenjivanje/ Parametri za utvrđivanje radnog učinka/)

- (1) Opći principi za ocjenu sva četiri kriterija radnog učinka su:
- a.) poštivanje zakona i akata preduzeća;
 - b.) odnos prema drugim radnicima preduzeća i prema vertikalnoj hijerarhiji i horizontalnoj podjeli poslova;
 - c.) odnos prema eksternim klijentima, nadležnim institucijama i organima uprave, kao i zakupcima, tj. korisnicima usluga preduzeća;
 - d.) postojanje opravdanih internih primjedbi saradnika radnika i u vertikalnoj i horizontalnoj podjeli poslova, naročito s aspekta potrebnih znanja i vještina;
 - e.) postojanje opravdanih eksternih primjedbi (primjedbi zakupaca, korisnika usluga, nadležnih institucija ili organa uprave i sl.)
 - f.) posvećenost izvršenju poslova.
- (1) Obzirom na djelatnost preduzeća, kao i poslove i radne zadatke koje izvršavaju radnici raspoređeni na redovne poslove, radni učinak se utvrđuje, prioritarno na osnovu slijedećih parametara:
1. tehničkim normativima i uobičajenoj praksi izvršenja redovnih poslova
 2. količini i broju svakodnevno obavljenih poslova i pruženih usluga
 3. drugi realni pokazatelji za svako radno mjesto.

Član 9.

(Uslovi za povećanje plaće po osnovu radnog učinka)

(Opravdanost uvećanja ili umanjnja plaće po osnovu radnog učinka)

- (1) Uprava preduzeća, samostalno ili na prijedlog neposrednih rukovodilaca donosi odluku o uvećanju plaće radnika po osnovu radnog učinka, u slučajevima, ako je:
1. kvalitet obavljenih poslova i radnih zadataka iznad prosjeka redovnog izvršenja, odnosno radni učinak je iznad prosjeka
 2. obim obavljenih poslova je redovno viši i iznad uobičajenih standarda predviđenih za konkretno radno mjesto i redovne poslove
 3. svi poslovi obavljeni pravovremeno, profesionalno i savjesno, uz poštivanje predviđenih rokova
 4. racionalno korištenje radnog vremena, kao i redovnih poslova, bez zakašnjenja i eventualnih izostanaka
 5. korektan, poslovan i profesionalan odnos.
- (2) Uprava preduzeća ocjenjuje opravdanost uvećanja ili umanjnja plaće po osnovu radnog učinka, te donosi potrebne odluke sa obrazloženjima.

Član 10.

(Uslovi za umanjnje plaće po osnovu radnog učinka)

- (1) Ukoliko se na isti način predviđen prethodnim članom Pravilnika utvrdi da radnik u toku mjeseca ostvari rezultate ispod prosjeka za njegovo radno mjesto, uz izuzetno nizak kvalitet obavljenih poslova, Uprava preduzeća ocjenjuje opravdanost za umanjnje plaće po osnovu radnog učinka i donosi pojedinačne odluke sa potrebnim obrazloženjima.
- (2) Ukoliko se radniku u periodu od 12 mjeseci, po ovom osnovu umanji plaća za 3 (tri) mjeseca, radniku se može ponuditi Ugovor o radu na poslove drugog radnog mjesta kroz redovnu zakonsku proceduru, ukoliko postoji upražnjeno radno mjesto, odobriti prekvalifikaciju odnosno dokvalifikaciju za rad na drugim poslovima, ukoliko postoji potreba za istim, te u konačnom provoditi proceduru raskida Ugovora o radu, u skladu sa važećim zakonskim i podzakonskim

propisima. Prije donošenja ovakve odluke Uprava će zatražiti mišljenje Sindikata.

Član 11.

(Uvećanje plaće)

Radnik ima pravo na uvećanu plaću za otežane uslove rada, noćni rad, prekovremeni rad, rad u dane praznika i sedmičnog odmora, minulog staža i drugo.

Član 12.

(Uvećanje plaće po osnovu minulog-radnog staža)

Plaća radnika obračunata u skladu sa odredbama ovog Pravilnika uvećava se za 0,4% za svaku godinu minulog staža, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20% bez obzira gdje je radni staž ostvaren.

Član 13.

(Uvećanje plaće radnika po osnovu uslova rada)

- (1) Radnik ima pravo na uvećanu 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 prema sistematizaciji (metodologiji) vrednovanja radnih mjesta.

Član 14.

(Dodaci na plaću)

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se:
 - d) za noćni rad – najmanje 25% od neto satnice
 - e) za prekovremeni rad – najmanje 25% od neto satnice
 - f) za rad u dane državnih praznika - 40% od neto satnice
 - g) za rad na dan koji je utvrđen kao dan sedmičnog odmora radnika - 15% od neto satnice
- (2) Dodaci iz stava 1. ovog člana se međusobno ne isključuju.

Naknade plaće

Član 15.

(Naknada plaće na teret Poslodavca)

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, te drugim zakonskim i podzakonskim propisima za vrijeme:

- a) godišnjeg odmora
- b) plaćenog odsustva
- c) privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti
- d) odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće
- e) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio Poslodavac,
- f) prekid rada koji nije prouzrokovao radnik

Član 16.

(Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog odsustva)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće

u visini mjesečne plaće kao da je radio, bez uvećanja plaće iz člana 13. i 14. ovog Pravilnika.

Član 17.

(Naknada plaće za vrijeme bolovanja)

- (1) Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) zbog bolesti, isplaćuje se u visini 80% plaće isplaćene radniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupila spriječenost za rad, s tim da ne može biti niža od najniže plaće prema važećim propisima.
- (2) Naknada plaće u iznosu od 100% osnovice plaće isplaćuje se:
 - a) za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanja), zbog povrede na radu i profesionalne bolesti
 - b) zbog bolesti ili komplikacija prouzrokovanih trudnoćom
 - c) zbog transplantacije živog tkiva ili organa
 - d) zbog bolesti iz člana 8. Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti (uključujući COVID-19), odnosno kojem je od strane nadležnog organa određena mjera izolacije.
- (3) Poslodavac može provoditi aktivnosti i pokretati postupke kontrole korištenja bolovanja svakog uposlenog radnika, preko nadležnih organa.
- (4) Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva može se isplatiti radniku u razlici do visine pune plaće u odnosu na naknadu koju prima po osnovu drugih zakonskih propisa.

Član 18.

(Naknada za vrijeme prekida rada)

- (1) Za vrijeme prekida rada do kojeg dođe bez krivice radnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% plaće koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu, obračunate za broj sati radnog vremena u kome je bio prekid rada, pod uslovom da nije bilo drugih poslova na koje je radnik mogao biti raspoređen.
- (2) Pod prekidom rada smatra se svaki prekid koji traje neprekidno duže od 4 (četiri) sata, bez krivice radnika, i to:
 - a) nestanka električne energije, nemogućnost zagrijavanja prostorija
 - b) elementarne nepogode i drugi slučajevi više sile.

Član 19.

(Naknada plaće za vrijeme odbijanja rada)

- (1) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u članu 55. Zakona o radu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 20.

(Naknada za vrijeme stručnog obrazovanja, prekvalifikacije i sl.)

- (1) Radniku koji je upućen na stručno obrazovanje, školovanje, prekvalifikaciju i sl. pripada naknada plaće u visini plaće ostvarene u prethodnom mjesecu.

Član 21.

(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti Poslodavca, nego se obračunava na teret

drugog pravnog lica ili se refundira od tog pravnog lica u slučaju:

- a) porođajnog odsustva
 - b) obavljanje javne funkcije i sl.
 - c) radi odsustvovanja radnika sa posla (bolovanja) preko 42 dana
- (2) Isplaćena naknada iz stava 1. tačka c) ovog člana na osnovu posebnog propisa refundira se od nadležnog zdravstvenog zavoda ili drugog organa.
 - (3) Kod obračuna i isplate naknade iz stava 1 tač.c) i stava 2. ovog člana uzima se u obzir 80% plaće koju je radnik primio u mjesecu koji je prethodio mjesecu odsustvovanja sa rada – bolovanja (osnovna plaća + dodaci po svim osnovama uključujući i minuli rad).

Član 22.

(Period isplate plaća)

- (1) Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Prilikom isplate plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun plaće
- (3) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

III MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 23.

(Novčana naknada za ishranu – topli obrok)

- (1) Radnik, za dane provedene na radu ima pravo na novčanu naknadu za ishranu – topli obrok, u visini do 1% prosječne neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Radniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kom osnovu.

Član 24.

(Naknada troškova prevoza)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog saobraćaja, ako mu je mjesto prebivališta odnosno boravišta udaljeno 5 i više kilometara od sjedišta preduzeća, odnosno mjesta rada, uz predočenje potrebnih dokaza.
- (2) Radnik nema pravo na naknadu u smislu stava 1. ovog člana za vrijeme korištenja bolovanja, godišnjeg odmora i odsustva sa rada.
- (3) Ako radnik izjavi da će za prevoz na posao i sa posla koristiti vlastiti automobil i isto mu se odobri, ima pravo na naknadu troškova u novčanom iznosu u visini 80% cijene dnevne ili mjesečne karte.

Član 25.

(Naknada troškova službenog putovanja)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova službenog putovanja.
- (2) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje van mjesta redovnog rada radnika radi obavljanja određenog posla za Poslodavca.
- (3) Radnicima preduzeća službeno putovanje odobrava Uprava preduzeća.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem radnika na službeno putovanje, u skladu sa Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja Federacije

BiH.

(5) Ovi troškovi obuhvataju troškove za:

- ishranu
- smještaj i
- naknada troškova prevoza

Naknada troškova za ishranu priznaje se radniku u visini dnevnice, a troškovi smještaja i prevoza u visini računa za te troškove.

Član 26.

(Otpremnina prilikom odlaska u penziju)

Prilikom odlaska u penziju radnik ima pravo na otpremninu u visini tri prosječne neto plaće radnika koje su mu isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne neto plaće Federacije BiH, prema zadnjem statističkom podatku, ako je to povoljnije za radnika.

Član 27.

(Jednokratna novčana pomoć)

- (1) Radnik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć od Poslodavca u slučaju:
 - a) smrti radnika u visini iznosa četiri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati novčane pomoći,
 - b) smrti člana uže porodice radnika u visini iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati novčane pomoći,
 - c) rođenjem djeteta u visini jedne prosječne plaće federacije isplaćene u posljednja tri mjeseca
- (2) Članom uže porodice radnika u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji radnika, kao i unučad bez roditelja koje radnik izdržava.
- (3) Pravo iz ovog člana 27 radnik ostvaruje nastupanjem određenih okolnosti, a pokreće se zahtjevom uz dostavljanje dokaza o nastupanju određene okolnosti (uvjerenje iz matične knjige umrlih , uvjerenje iz matične knjige rođenih)

Član 28.

(Regres)

- (1) Radnik koji je koristio prvi dio godišnjeg odmora ima pravo na regres za godišnji odmor u visini 50% neto plaće isplaćene u Federaciji u zadnja tri mjeseca prije isplate odnosno u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak.
- (2) U slučaju većih negativnih posljedica u poslovanju preduzeća i finansijskim pokazateljima, u konsultacijama sa Sindikatom preduzeća može se utvrditi visina regresa za radnike preduzeća.

Član 29.

(Naknada povodom praznika i drugih osnova, jubilarne nagrade)

- (1) Uprava preduzeća odlukom može utvrditi visinu naknade (nagrade) za sve radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika ili po drugom osnovu (jubilarne nagrade za ukupan staž u preduzeću , rođendani) i to za 10 godina ,20 godina,30 i 40 godina radnog staža radnik ima pravo na jednokratnu pomoć od poslodavca u visini od jedne prosječne mjesečne neto plate isplaćene u Federaciji BiH za prethodna 3 mjeseca prije donošenja rješenja o isplati

- novčane pomoći.
- (2) Za rođendan radnik ima pravo na novčanu pomoć u visini od 50 KM.
 - (3) Jubilara nagrada predstavlja pravo radnika na naknadu za ostvareni neprekidan broj godina radnog staža u preduzeću. Jubilara nagrada se isplaćuje jednokratno u novcu za određeni broj godina i to podnošenjem zahtjeva od strane radnika, koji u toku kalendarske godine napuni 10, 20 ili 30 godina neprekidnog staža u preduzeću. Isključuje se mogućnost retroaktivnih primjena.

Član 30.

(Zaštita plaće i naknade plaće)

- (1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava 1. ne može se dati prije nastanka potraživanja.
- (3) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti u skladu sa propisom koji regulišu izvršni postupak.

Član 31.

(Otpremnina)

- (1) Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim Poslodavcem.
- (2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Otpremnina u smislu prethodnog stava isplaćuje se radniku nakon isteka otkaznog roka u pravilu u jednokratnom iznosu, a reguliše se Ugovorom.
- (5) Poslodavac i radnik se mogu dogovoriti o rokovima i načinu isplate otpremnine, a što regulišu ugovorom zaključenim u pismenoj formi.
- (6) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, Poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Član 32.

(Nagrada za ustupanje prava za izum ili tehnička dostignuća)

Radniku koji ustupi prava vezana za izum, odnosno tehnička dostignuća pripada nagrada, a što će Poslodavac radniku regulisati ugovorom u skladu sa važećim propisima.

III PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 33.

(Primjena ostalih propisa)

Za sve što nije regulisano ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, Pravilnika o radu preduzeća, Ugovora o radu i ostalih važećih zakonskih i podzakonskih propisa kojima se reguliše ova materija.

Član 34.
(Izmjene i dopune)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se i usvajaju na način i u postupku kao kod usvajanja ovog Pravilnika.

Član 35.
(Stupanje na snagu i primjena)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od dana objavljivanja na web stranici Javnog komunalnog preduzeća "Šćona" d.o.o. Fojnica.



**PREDSJEDNIK
NADZORNOG ODBORA**

Jurak Robert mag.kriminalistike