

**JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE
„ŠĆONA“D.O.O. FOJNICA**

**PRAVILNIK O RADU JAVNOG KOMUNALNOG
PREDUZEĆA“ŠĆONA“D.O.O. FOJNICA**

Fojnica, Juli 2024. godine

LISTA SKRAĆENICA

| | |
|------|--|
| JKP | JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE |
| NK | NEKVALIFICIRAN |
| KV | KVALIFICIRAN |
| SSS | SREDNJA STRUČNA SPREMA |
| VKV | VISOKOKVALIFICIRAN |
| VŠS | VIŠA ŠKOLSKA SPREMA |
| VSS | VISOKA STRUČNA SPREMA |
| ECTS | EUROPEAN CREDIT TRANSFER AND ACCUMULATION SYSTEM |
| PJ | POSLOVNA JEDINICA |
| SP | SPOMENIK PRIRODE |
| RJ | RADNA JEDINICA |
| NO | NADZORNI ODBOR |
| MRS | MEĐUNARODNI RAČUNOVOSTVENI STANDARDI |
| MSFI | MEĐUNARODNI STANDARDI FINACIJSKOG IZVJEŠTAVANJA |
| KIF | KNJIGA IZLAZNIH FAKTURA |
| KUF | KNJIGA ULAZNIH FAKTRUA |
| IOS | IZVOD OTVORENIH STAVKI |
| FBIH | FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE |
| I DR | I DRUGO |

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“ br. 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine“ broj:79/16.), a u vezi sa članom 14. i 15. Statuta JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica, uz predhodnu saglasnost Sindikata preduzeća, Nadzorni odbor JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica na X redovnoj sjednici održanoj dana 19.07.2024. godine donosi

**PRAVILNIK O RADU
JAVNOG KOMUNALNOG PREDUZEĆA
„ŠĆONA“ D.O.O. FOJNICA**

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(Predmet pravilnika)

Pravilnikom o radu Javnog komunalnog preduzeća „Šćona“ d.o.o. Fojnica (u daljem tekstu: Preduzeće) uređuju se sljedeća pitanja: zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, organizacija poslova, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita radnika, zaštita dostojanstva radnika i zabrana diskriminacije, plaće i naknade plaća, izumi i tehnička unapređenja, zabrana takmičenja sa poslodavcem, naknada štete, odgovornost za povrede obaveza iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje sindikata/vijeća zaposlenika i radno – pravni status članova uprave.

Član 2.

(Prilozi)

Prilog br.1.

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnom komunalnom preduzeću „Šćona“ d.o.o. Fojnica (sa organizacionom strukturom radnih mjesta sa pripadajućim grupama složenosti poslova i opisom poslova iz djelokruga rada)

Prilog br.2.

Pravilnik o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama

Član 3.

(Poslodavac)

Prema ovom Pravilniku Poslodavac je direktor Preduzeća koji sa radnikom zaključuje Ugovor o radu, te mu za obavljeni rad isplaćuje plaću i izvršava druge obaveze prema radniku u skladu sa Zakonom o radu, propisima Kantona, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Član 4.

(Radnik)

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizičko lice koje u radnom odnosu lično obavlja određene poslove za Poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze u skladu sa Zakonom o radu, propisima Kantona, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Opšte odredbe

Član 5.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Ugovorom o radu Poslodavac i radnik regulišu međusobna prava i obaveze po osnovu rada.

Zaključeni ugovor o radu mora biti u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 6.

(Radni odnos Uprave Preduzeća)

- (1) Član Uprave Preduzeća, direktor obavlja poslovodnu funkciju u radnom odnosu u skladu sa ovim Pravilnikom, Statutom preduzeća, te zakonskim i podzakonskim propisima.
- (2) Član Uprave radni odnos zasniva na određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme člana Uprave Preduzeća traje do isteka mandata na koji je izabran, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Prava i obaveze iz radnog odnosa sa članom Uprave regulišu se ugovorom o radu koji se zaključuje na period imenovanja, u skladu sa odredbama Zakona o radu i drugih relevantnih propisa.

Član 7.

(Zabrana diskriminacije)

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Zabranjeni su svi oblici i slučajevi direktne i indirektno diskriminacije u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu spola, kao i sistemsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika, u skladu sa Zakonom o radu.

Prijem u radni odnos

Član 8.

(Odluka o potrebi zapošljavanja)

- (1) Kada se kod Poslodavca ukaže potreba za zasnivanje radnog odnosa sa novim radnikom, Poslodavac donosi Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom pod uslovima iz ovog Pravilnika.
- (2) Ugovor o radu se zaključuje sa licem koje ispunjava opšte uslove propisane Zakonom o radu i posebne uslove utvrđene važećim propisima i ovim Pravilnikom.
- (3) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa radnikom koji u potpunosti ne ispunjava posebne uslove utvrđene Sistematizacijom radnih mjesta sa opisom poslova i radnih zadataka u JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica kada procjeni da radnik prema radnom iskustvu i znanju može uspješno obavljati poslove tog radnog mjesta.
- (4) 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 predviđenim Zakonom o radu, odnosno odmah na početku rada, kao i

- svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.
- (5) U prijavi na obavezno osiguranje, prijava zanimanja (radnog mjesta) će se vršiti po standardnoj klasifikaciji zanimanja koja je u upotrebi u Federaciji BiH.
 - (6) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Poslodavac će uputiti radnika / tražiti od 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.
 - (7) Troškove ljekarskog pregleda iz prethodnog stava snosi radnik.
 - (8) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava 5. ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

Član 9.

(Postupak prijema u radni odnos)

- (1) Prijem u radni odnos novog radnika i pripravnika vršit će se u skladu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Srednjobosanskog kantona.
- (2) Za postupak prijema u radni odnos Poslodavac imenuje Komisiju za provođenje postupka prijema u radni odnos iz reda svojih zaposlenika.
- (3) Preduzeće je dužno prilikom prijema u radni odnos osigurati prednost kandidatima u skladu sa odredbama Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica.

Član 10.

(Odluka o izboru kandidata)

- (1) Nakon provedenog javnog konkursa direktor Preduzeća donosi odluku o izboru kandidata i prijemu u radni odnos u skladu sa prijedlogom Komisije za provođenje javnog konkursa.
- (2) Komisija za provođenje javnog konkursa obavještava sve kandidate koji su dostavili svoje prijave na javni konkurs o odluci direktora Preduzeća iz stava (1) ovog člana.

Zaključivanje ugovora o radu

Član 11.

(Vrste ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti:
 - a) na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom
 - b) na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom
 - c) sa pripravnikom na određeno vrijeme
- (2) Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, Poslodavac može, sa zainteresovanim licem zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju.
- (3) Poslodavac može, pod određenim uslovima sa zainteresovanim licem zaključiti i ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.
- (4) Ako Poslodavac izričito ili prećutno obnovi Ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa istim radnikom 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.

(Zaključivanja ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu između Poslodavca i radnika zaključuje se u pismenoj formi prije početka rada radnika ili na sam dan početka rada radnika.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.

Član 13.

(Sadržaj ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži podatke o:
 - a) ugovornim stranama, te 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,
 - f) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - g) plaći, dodacima na plaću, naknadama te periodima isplate,
 - h) trajanju godišnjeg odmora,
 - i) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
 - j) posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.),
 - k) postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa,
 - l) probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta i
 - m) ostalim pravima i obavezama Poslodavca i radnika.
- (2) Umjesto podataka iz stava 1. tačka f) do m) ovog člana, ugovor o radu može upućivati na odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, odredbe ovog Pravilnika ili drugog akta Poslodavca.

Probni rad

Član 14.

(Probni rad)

Prilikom zaključivanja Ugovora o radu sa radnikom se može ugovoriti i probni rad i to za sva radna mjesta za čije se obavljanje kao uslov za zasnivanje radnog odnosa predviđa: III, IV, V, VI i VII stepen obrazovanja.

Član 15.

(Trajanje probnog rada)

- (1) Probni rad se obavezno ugovara pri zaključenju ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom.
- (2) Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Pri zaključenju ugovora o radu na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom probni rad se može zaključiti ako ugovor traje duže od šest mjeseci.
- (4) Probni rad traje za: NK, KV, SSS i VKV maksimalno tri mjeseca, a za VŠS i VSS maksimalno šest mjeseci, zavisno od složenosti posla radnog mjesta za koje se ugovor o radu zaključuje.

Član 16.

(Produženje probnog rada)

Ako radnik u toku trajanja probnog rada iz opravdanih razloga (bolest, vojna vježba, plaćeno odsustvo i sl.) odsustvuje sa posla probni rad mu se produžava za vrijeme odsustva sa rada i spriječenosti obavljanja probnog rada.

Član 17.

(Lice za praćenje probnog rada)

- (1) U toku trajanja probnog rada, radnika na probnom radu prati lice za praćenje probnog rada.
- (2) Lice za praćenje probnog rada imenuje Poslodavac u svakom konkretnom slučaju ugovorenog probnog rada.
- (3) Lice za praćenje probnog rada mora imati najmanje isti stepen stručne spreme, istog ili srodnog smjera koji ima i radnik koji obavlja probni rad.

Član 18.

(Ocjena radnika po isteku probnog rada)

- (1) Po isteku probnog rada lice za praćenje probnog rada ocjenjuje rad radnika.
- (2) Lice za praćenje probnog rada nakon isteka probnog rada radnika dužan je dostaviti izvještaj Poslodavcu, sa potrebnim obrazloženjem i mišljenjem da li je radnik na probnom radu zadovoljio probni rad ili ne.
- (3) Ukoliko Poslodavac, na osnovu dostavljenog izvještaja lica za praćenje probnog rada, ocijeni da radnik nije zadovoljio probni rad, prestaje mu radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (4) U slučaju da se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

II OSPOSOBLJAVANJE, OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZA RAD

Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

Član 19.

(Cilj osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja)

Cilj osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja radnika za rad je plansko usmjeravanje i osiguranje kompetentnosti stručnih kadrova za poslove i zanimanja koja su neophodna poslovnim procesima u obavljanju djelatnosti Preduzeća.

Član 20.

(Oblici osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja)

Osposobljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje radnika za rad predstavljaju svi oblici edukacije u Preduzeću, ovlaštenim stručnim ili obrazovnim institucijama, polaganje stručnog ispita, kao i pohađanje ostalih specijalističkih kurseva i stručnih seminara u oblasti značajnih za poslovanje Preduzeća.

Član 21.

(Obaveza radnika)

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Osposobljavanje radnika

Član 22.

(Predmet i vrste)

- (1) Pod osposobljavanjem radnika podrazumijeva se sticanje određenih stručnih znanja kojima se ne stiče viši stepen obrazovanja, ali se stiču i potvrđuju znanja potrebna za kvalitetno obavljanje poslova i radnih zadataka.
- (2) Osposobljavanje iz prethodnog stava može biti interno (koje organizuje i provodi Preduzeće) i eksterno (koje provode pravna lica čija je to djelatnost).

Stručno usavršavanje i obrazovanje

Član 23.

(Stručno usavršavanje i obrazovanje)

- (1) Pod stručnim usavršavanjem podrazumijeva se sticanje određenih stručnih znanja i polaganje stručnih ispita kojima se ne stiče viši stepen obrazovanja, ali je njihovo polaganje obavezno po važećim propisima ili su predviđeni kao uslov za obavljanje poslova radnog mjesta.

- (2) Pod obrazovanjem se podrazumijeva sticanje određenih znanja i polaganje ispita kojima se vrši prekvalifikacija ili dokvalifikacija radnika.

Provođenje osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja

Član 24.

(Program osposobljavanja, obrazovanje i stručnog usavršavanja)

- (1) Uprava Preduzeća usvaja Program osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja radnika, na osnovu analize kompetentnosti radnika, kadrovskih potreba i potreba posla.
- (2) Nakon usvajanja Programa osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja radnika, sačinjava se plan edukacije i stručnog usavršavanja radnika.

Član 25.

(Obezbeđivanje sredstava)

Sredstva za osposobljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje radnika se planiraju u Planu poslovanja Preduzeća, a obezbeđuju se iz sredstava redovnog poslovanja Preduzeća.

Član 26.

(Upućivanje na osposobljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje)

- (1) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku osposobljavanje, obrazovanje ili stručno usavršavanje za rad.
- (2) Direktor Preduzeća donosi odluku o upućivanju radnika na osposobljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje i mimo planskih akata, u slučajevima kada zbog profesionalnog oboljenja ili povrede na radu, radnik ne može obavljati poslove na kojima je do tada radio, a potrebe drugog radnog mjesta na koje se radnik može rasporediti to zahtijevaju.
- (3) Direktor Preduzeća može donijeti odluku o upućivanju radnika na osposobljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje i mimo planskih akata, u slučaju kada je određeni oblik edukacije neophodan za praćenje najnovijih naučno-tehničkih dostignuća vezanih za oblast vezane za poslovanje Preduzeća.

Član 27.

(Zaključivanje sporazuma o osposobljavanju, obrazovanju i stručnom usavršavanju)

U slučaju kada Poslodavac snosi troškove za osposobljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje, iznad 1.000 KM, Poslodavac će zaključiti poseban sporazum kojim će se definisati sva prava i obaveze između Preduzeća i radnika.

Pripravnici

Član 28.

(Pripravnički staž)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad Poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme sa pripravnikom za osposobljavanje za samostalan rad za poslove utvrđene ovim Pravilnikom.
- (2) Postupak prijema pripravnika u radni odnos na određeno vrijeme podrazumijeva provođenje postupka obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u skladu sa članom 8. ovog Pravilnika.
- (3) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom ili fakultetom, koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju i koje je prema zakonu dužno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno radno iskustvo.
- (4) Pripravnički staž traje:
 - do 12 mjeseci za pripravnike VŠS, Bachelor, VSS, Master

- do 6 mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom.
- (5) Pripravnik ima pravo na godišnji odmor nakon navršenih šest mjeseci neprekidnog rada, odnosno na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem.

Član 29.

(Istek ugovora zaključenog sa pripravnikom)

Nakon isteka ugovora zaključenog sa pripravnikom, Poslodavac nije dužan istom ponuditi ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 30.

(Pojam i uslovi)

- (1) Ako je radno iskustvo uslov za obavljanje poslova radnog mjesta, Poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa i bez novčane naknade za rad.
- (2) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora o stručnom osposobljavanju iz stava 1. ovog člana u roku od 8 dana nadležnoj službi za zapošljavanje radi evidencije i nadzora.
- (3) Lice sa kojim se zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor u toku rada, dnevni i sedmični odmor, te pravo na odsustvo kao i drugi radnici Preduzeća.
- (4) Lice sa kojim se zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor u trajanju od 12 radnih dana nakon navršenih šest mjeseci neprekidnog rada, od ukupno 20 radnih dana.
- (5) Na način i vrijeme trajanja osposobljavanja lica iz prethodnog stava shodno se primjenjuju odredbe člana 27. ovog Pravilnika.
- (6) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to uređeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povredena radu i profesionalnog oboljenja Poslodavac osigurava u skladu sa propisima o penzionom i invalidskom osiguranju.
- (7) Poslodavac može posebnom odlukom utvrditi da lice na stručnom osposobljavanju ima određeni iznos novčane naknade.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 31.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (1) Poslodavac može sa licem zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji su predviđeni ovim Pravilnikom.
- (2) Ugovor iz prethodnog stava se može zaključiti na period od najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine i to samo za poslove za koje se ne može zaključiti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Član 32.

(Slučajevi kada se može zaključiti ugovor o privremenim, odnosno povremenim poslovima)

Ugovor o obavljanju privremenih odnosno povremenih poslova može se zaključiti u sljedećim slučajevima:

- a) Izrada elaborata i tehničke dokumentacije za izgradnju, rekonstrukciju i održavanje građevinskih i drugih objekata i postrojenja u Preduzeću;
- b) Rješavanje ključnih problema od bitnog interesa za razvoj Preduzeća;
- c) Nadzor nad izgradnjom investicionih objekata;
- d) Stručne ocjene i recenzije pojedinih elaborata iz djelokruga rada Preduzeća;

- e) Davanje stručnih mišljenja za obavljanje pojedinih poslova za koje se traži posebna sprema i stručnost;
- f) Izrada raznih planova i programa vezanih za unapređenje procesa rada, zaštitu na radu, zaštitu od požara i slično;
- g) Povremena predavanja na kursevima i seminarima iz opšteg, tehničkog, ekološkog obrazovanja i rada u ispitnim i drugim komisijama;
- h) Izrade nastavnih i ispitnih planova i programa i skripti za stručno obrazovanje radnika;
- i) Povremene usluge umjetnika, književnika i slično;
- j) Vršenje dekoraterskih poslova u prigodne dane, čišćenje i uređivanje prilaza, dvorišta, krovova poslovnih zgrada, kao i uređivanje objekata poslije građevinskih ili molersko farbarskih radova;
- k) Poslovi u slučaju elementarnih nepogoda;
- l) Poslovi koji se po prirodi i organizaciji rada ne obavljaju svakodnevno.

Član 33.

(Način zaključivanja ugovora o privremenim, odnosno povremenim poslovima)

- (1) Ugovor o obavljanju privremenih, odnosno povremenih poslova zaključuje se u pismenom obliku i sadrži vrstu, način, rok izvršavanja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.
- (2) Lice koje obavlja privremene ili povremene poslove nije u radnom odnosu.

Član 34.

(Praktična obuka)

- (1) Poslodavac može, na zahtjev zainteresovanog lica, primiti na praktičnu obuku učenika/studenta, bez naknade plaće ukoliko postoji obaveza obavljanja prakse po školskom planu i programu.
- (2) Sa školskom ustanovom zaključuje se ugovor o praktičnoj obuci.

III RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 35.

(Radno vrijeme)

- (1) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i radno vrijeme duže od punog radnog vremena.
- (2) U radno vrijeme radnika računaju se i sati prekida rada koji nije prouzrokovao radnik.

Član 36.

(Puno radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično.
- (2) U puno radno vrijeme ne ulazi vrijeme predviđeno za odmor u toku radnog dana.

Član 37.

(Nepuno radno vrijeme)

Radno vrijeme na određenim radnim mjestima može iznositi manje od 40 sati sedmično (nepuno radno vrijeme) kad to zahtjeva organizacija rada, priroda poslova i druge okolnosti.

Član 38.

(Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada)

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stava (1) ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom.

Član 39.

(Prava radnika sa nepunim, skraćenim ili sa vremenom dužim od punog radnog vremena)

- (1) 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 o dužini radnog vremena.
- (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.

Član 40.

(Prekovremeni rad)

- (1) Izuzetno, a u slučaju više sile (požar, potres, poplava, otklanjanje kvarova i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, nepredviđenog odsustva radnika, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, po nalogu ovlaštenog lica, dužan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone, odnosno spriječe razlozi, uzroci i štetne posljedice, odnosno dok traju izuzetne okolnosti zbog kojih je uveden, a najduže 8 sati sedmično.
- (3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica toku kalendarske godine, ovlašteno lice je dužno o prekovremenom radu obavijestiti nadležnu inspekciju rada.
- (4) Prekovremeni rad uvodi se odlukom Poslodavca.
- (5) Rad duži od punog radnog vremena ne može se odrediti maloljetniku.
- (6) Prekovremeni rad se može odrediti, samo ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, radniku:
 - a) trudnici, majci odnosno usvojiocu sa djetetom do tri godine života djeteta,
 - b) samohranom roditelju odnosno usvojiocu sa djetetom do 6 godina života i
 - c) roditelju djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta).

Član 41.

(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva (građevinski poslovi, zimska služba i dr.), puno radno vrijeme može se u toku godine preraspodijeliti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a tokom 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 prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Član 42.

(Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Noćni rad uvodi i određuje Poslodavac svojom odlukom.
- (3) Ako je rad organizovan u smjenama, osigurava se izmjenjena smjena, tako da radnik koji radi u smjenama, radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

Član 43.

(Raspored radnog vremena na dane u sedmici)

- (1) Puno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u sedmici, u zavisnosti od prirode rada pojedinih organizacionih cjelina kod Poslodavca, a počinje od 07-15:30 h, s tim da se korištenje pauze ne računa u radne sate
- (2) Puno radno vrijeme može biti raspoređeno kao:
 - radno vrijeme u jednoj smjeni,
 - radno vrijeme u smjenama dvije ili tri smjene,
 - radno vrijeme u turnusima.

Posebne odredbe rasporeda radnog vremena

Član 44.

(Posebne odredbe početka i završetka radnog vremena)

- (1) Radnicima koji obavljaju poslove održavanja čistoće u poslovnim prostorima (higijeničari), čije radno vrijeme traje 40 sati sedmično i koje je raspoređeno na pet dana u sedmici, počinje u 7⁰⁰ sati i završava u 15³⁰ sati.
- (2) Radno vrijeme direktora Preduzeća i ostalih zaposlenih u Zajedničkoj službi Preduzeća traje 40 sati i raspoređeno je na pet radnih dana u sedmici. Radno vrijeme svakim radnim danom počinje u 7⁰⁰ sati, a završava u 15³⁰ sati.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 45.

(Odmori)

U toku trajanja radnog odnosa radnik ima pravo na odmor i to:

- a) u toku radnog vremena
- b) dnevni odmor između dva radna dana
- c) sedmični odmor
- d) godišnji odmor
- e) odmor u dane državnih praznika

Član 46.

(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog vremena u periodu od 10,30 do 11,30 sati u trajanju od 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz stava (1) i (2) u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 47.

(Dnevni odmor između dva radna dana)

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik koji obavlja sezonske poslove (građevinski poslovi, poslovi zimske službe i sl.), ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju najmanje 10 sati neprekidno, a maloljetni radnik u trajanju najmanje 12 sati neprekidno.

Član 48.

(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.

- (2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora, ako priroda posla to zahtijeva u pojedinim dijelovima procesa rada, u slučaju vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio štete po život i zdravlje građana, otklonile posljedice elementarnih nepogoda, nastajanje većih šteta po imovinu Općine, građana i poslodavca, te ugroženosti života i zdravlja radnika, kao i u drugim slučajevima.
- (3) Ako je neophodno da radnik radi na dan sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan u dogovoru sa radnikom obezbijediti drugi dan kao dan sedmičnog odmora.

Član 49.

(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 35 radnih dana, s tim da kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, subota, nedjelja i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom o radu neće se uračunavati u dane godišnjeg odmora.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

Član 50.

(Uvećanje godišnjeg odmora)

- (1) Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po slijedećem osnovama i to:
 - a) **po osnovu dužine penzijskog staža:**

| | |
|---------------------------------|----------------|
| do 5 godina staža | 1 radni dan |
| od 5 do 10 godina | 2 radna dana |
| od 10 do 15 godina | 3 radna dana |
| od 15 do 20 godina | 4 radna dana |
| od 20 do 25 godina | 6 radnih dana |
| od 25 godina do 30 godina | 8 radnih dana |
| preko 30 godina | 10 radnih dana |
 - b) **po osnovu uslova rada:**
Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama..... 2 radna dana
 - c) **po osnovu socijalno – zdravstvenog stanja:**
Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima2 radna dana
Radniku–majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranim roditeljima usvojiteljima, kao i licima kojima je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj2 radna dana
 - d) **demobiliziranog branioca po osnovu učešća u Oružanim snagama i to:**
 - učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu 12-18 mjeseci 1 radni dan
 - učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu 18-30 mjeseci2 radna dana
 - učešće u odbrambeno-oslobodilačkom ratu više od 30 mjeseci..... 3 radna dana.
- (2) Radnik će status demobiliziranog branioca i vremenski period učešća u odbrambeno-oslobodilačkom ratu, za ostvarivanje prava uvećanja godišnjeg odmora iz stava (1) tačka d) ovog člana, dokazati na osnovu uvjerenja/potvrde nadležne institucije.
- (3) Uvećanja trajanja godišnjeg odmora po osnovama iz stava (1) ovog člana se međusobno zbrajaju, a ukoliko zbir dana godišnjeg odmora prelazi 35 radnih dana računat će se da radnikima pravo na 35 radnih dana godišnjeg odmora.

Član 51.

(Sticanje prava na godišnji odmor)

- (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 (6) 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) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 52.

(Način korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili više dijelova.
 - (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, a prema zahtjevu radnog procesa ili na zahtjev radnika, prvi dio godišnjeg odmora radnik koristi u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku tekuće kalendarske godine.
 - (3) Drugi dio godišnjeg odmora iz stava 2. mora se koristiti prema planu korištenja godišnjeg odmora a najkasnije do 30. juna naredne godine.
 - (4) Korištenje godišnjeg odmora se prekida za vrijeme bolovanja radnika u toku korištenja godišnjeg odmora, praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja, a nastavlja se nakon prestanka okolnosti koje su dovele do prekida.
 - (5) Raspored korištenja godišnjeg odmora radnika određuje se planom godišnjih odmora koje donosi Poslodavac vodeći računa o željama radnika i o prirodi i organizaciji rada.
- (1) Plan sadrži sljedeće podatke:
- ime i prezime radnika,
 - broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz čl. 51. i 52. ovog Pravilnika,
 - broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 35),
 - vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (1) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine.
 - (2) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Poslodavac je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i periodu / periodima njegovog korištenja.
 - (3) Pisana odluka iz stava (9) donosi se odmah nakon utvrđivanja Plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 53.

(Korištenje godišnjeg odmora na zahtjev radnika)

- (1) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca 3 dana prije njegovog korištenja.
- (2) Korištenje prava iz prethodnog stava ovog člana uvjetovano je nesmetanim odvijanjem procesa rada.
- (3) Radnik ima pravo na korištenje dva dana godišnjeg odmora u toku kalendarske godine za obilježavanje vjerskih praznika.

Član 54.

(Odstupanje od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora)

- (1) U iznimnim slučajevima i u interesu Poslodavca može se odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjih odmora zbog:
 - a) hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
 - b) neodgodivog obavljanja hitnih i značajnih poslova i u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) U slučajevima iz stava 1. ovog člana radnik je dužan prekinuti korištenje godišnjeg odmora s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestanu razlozi zbog kojih je odmor prekinut.

Član 55.

(Priznavanje odsustva sa rada kao vrijeme provedeno na radu u pogledu godišnjeg odmora)

Vrijeme za koje radnik odsustvuje sa rada po bilo kom osnovu, a koje se priznaje u staž osiguranja računa se kao vrijeme provedeno na radu u pogledu prava na godišnji odmor.

Član 56.

(Korištenje godišnjeg odmora za vrijeme trajanja otkaznog roka)

Ukoliko radniku prestane radni odnos po odluci Poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka, bez obzira na plan godišnjih odmora.

Član 57.

(Odmor u dane državnih praznika)

- (1) Radnik ima pravo na odmor u dane praznika koji su kao dani praznika određeni zakonom.
- (2) Dani praznika ne računaju se u dane godišnjeg odmora ni u dane plaćenog odsustva sa rada do sedam radnih dana.
- (3) Pri utvrđivanju visine učešća radnika u raspodjeli sredstava za plate, dani praznika smatraju se radnim danima.

Član 58.

(Rad u vrijeme praznika)

Radnici koji rade u smjenama ili u slučaju izuzetnih okolnosti, koje uvjetuju uvođenje prekovremenog rada, dužni su obavljati poslove i u dane praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi.

Odsustvo sa rada

Član 59.

(Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana)

- (1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno sedam radnih dana u slučaju:
 1. sklapanja braka radnika-ce 5 dana
 2. sklapanje braka djeteta 3 dana
 3. smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana
 4. rođenja djeteta 5 dana
 5. smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
 6. smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
 7. u slučaju smrti unuka, djedova i baka 3 dana
 8. traženje članova porodice nestalih u ratu 5 dana
 9. u slučaju teže bolesti člana užeg domaćinstva/porodice 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. elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta i sl.) 5 dana
 14. upražnjavanje vjerskih, kulturnih, tradicijskih ili ličnih potreba 2 dana
 15. za svako dobrovoljno davanje krvi 2 dana
- (2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje plaćenog odsustva, čak i ako je u toku godine iskoristio sedam dana.
- (3) U slučajevima dobrovoljnog davanja krvi, iz stava 1. ovog člana, radnik može svoje pravo iskoristiti u roku od 30 dana nakon davanja krvi.
- (4) Težina bolesti člana užeg domaćinstva/porodice iz stava 1. tačka 9. ovog člana se dokazuje na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne zdravstvene institucije u skladu sa Naredbom o listi teških bolesti.
- (5) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelji, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Član 60.

(Odsustvo sa rada uz naknadu plaće radi pripremanja ispita)

- (1) Radnik kome je Poslodavac odobrio vanredno školovanje ili studiranje ima pravo da za svaku upisanu godinu školovanja jedanput u toku školske godine koristiti odsustvo sa rada uz naknadu plaće radi pripremanja ispita i to:
 - a) na visokoj školi, fakultetu i postdiplomskom studiju, za odbranu doktorske disertacije, polaganja specijalističkog i pravosudnog ispita..... 15 dana
 - b) na višoj školi.....7 dana
 - c) na III, IV i V stepenu obrazovanja..... 5 dana
- (2) Pravo na korištenje odsustva sa rada uz naknadu plaće radnik dokazuje potvrdom škole odnosno fakulteta o upisu u školu ili fakultet određene školske godine.

Član 61.

(Odobrovanje plaćenog odsustva)

- (1) Pravo na plaćeno odsustvo radnik ostvaruje u vrijeme nastupanja određenih okolnosti, u kojem periodu mu odobrava pravo na plaćeno odsustvo.
- (2) Direktor Preduzeća donosi rješenje o plaćenom odsustvu iz stava 1. ovog člana na osnovu podnesenog pisanog zahtjeva radnika za korištenje plaćenog odsustva koje se može planirati, a u ostalim slučajevima na osnovu usmenog zahtjeva radnika, a isti je obavezan pisani zahtjev podnijeti naknadno.

Član 62.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:
 - a) radi bolesti člana uže porodice, odnosno člana domaćinstva,
 - b) liječenja u inostranstvu po preporuci nadležne zdravstvene ustanove,
 - c) liječenja u prirodnom liječilištu po preporuci nadležne zdravstvene ustanove,
 - d) izgradnje ili popravke kuće ili stana,
 - e) obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na lični trošak,
 - f) polaganja ispita mimo programa o stručnom obrazovanju radnika,
 - g) putovanja u inostranstvo radi posjete porodici,
 - h) učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu.
- (2) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 dana zavisno od opravdanosti zahtjeva, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutne potrebe Poslodavca, a najduže do godinu dana.
- (3) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelji, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu majci), braća i sestre.
- (4) Radniku se u toku kalendarske godine može jedanput odobriti neplaćeno odsustvo po ovom članu, a u toku rada radnika, ukupno odobreno neplaćeno odsustvo ne može prelaziti jednu godinu.
- (5) Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva, po svim osnovama, prava i obaveze radnika koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju, s tim što je Preduzeće dužno uplatiti doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje, ukoliko je radniku odobreno neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana.
- (6) Izuzetno Preduzeće je dužno, omogućiti radniku neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.
- (7) Preduzeće je dužno omogućiti radniku-roditelju odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Član 63.

(Trajanje neplaćenog odsustva i odlučivanje)

- (1) Neplaćeno odsustvo u smislu prethodnog člana može trajati najduže godinu dana.
- (2) Odluku o dužini trajanja neplaćenog odsustva donosi Poslodavac cijeneći svoje potrebe kao i opravdanost razloga radnika zbog kojih traži neplaćeno odsustvo.

Član 64.

(Mirovanje prava i obaveza)

- (1) Prava i obaveze radnika koje se stiču na radu i po osnovu rada u Preduzeću, miruju u slijedećim slučajevima:
 - a) za vrijeme obavljanja javne dužnosti, na koju je radnik imenovan ili izabran, čije obavljanje zahtijeva privremeni prestanak rada u Preduzeću, na zahtjev radnika, a najduže 4 godine od dana izbora odnosno imenovanja,
 - b) za vrijeme obavljanja profesionalne sindikalne funkcije,
 - c) za vrijeme odsustvovanja sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) i
 - d) za vrijeme pritvora, odnosno izdržavanja kazne zatvora u trajanju do 3 mjeseca
- (2) Odluku o mirovanju prava i obaveza radnika donosi Poslodavac.

V ZAŠTITA RADNIKA

Član 65.

(Zaštita i bezbjednost na radu)

- (1) Radnik ostvaruje zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o zaštiti na radu i ovim Pravilnikom.
- (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 organizovati proces rada na način kojim se osigurava bezbjednost na radu, te da sprovede i unapređuje zaštitu na radu, zatim da upozna radnika sa uslovima rada, opasnostima, kao i sa pravima i obavezama u vezi sa zaštitom na radu, obezbijedi korištenje oruđa za rad, kao i provođenje ostalih zaštitnih mjera.
- (4) Poslodavac je dužan da obezbijedi potrebne uslove za zaštitu na radu kojim će se osigurati zaštita života i zdravlja radnika, u protivnom radnik ima pravo da odbije da radi ako mu prijeti opasnost po život i zdravlje.

Zaštita maloljetnika

Član 66.

(Zaštita maloljetnika)

- (1) Maloljetni radnik ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa važećim propisima.
- (2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnog radnika na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- (3) U slučaju da zaposli maloljetnog radnika na poslovima iz stava 1. ovog člana, a inspekcija rada mu zabrani rad, Poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove koji postoje kod Poslodavca i na koje će biti raspoređen nakon dokvalifikacije i prekvalifikacije.
- (4) Troškove dokvalifikacije i prekvalifikacije snosi Poslodavac.

Zaštita žene i materinstva

Član 67.

(Posebna zaštita na radu)

Žene radnice uživaju posebnu zaštitu na radu u skladu sa Zakonom o radu, kao i drugim propisima koji regulišu ovu materiju.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad

Član 68.

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

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ugovor o radu na određeno vrijeme ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad.
- (2) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a nalazi se u radnom odnosu na neodređeno vrijeme Poslodavac ne može otakazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja i oporavka.
- (3) Izuzetno od stava 1. i 2. ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. Zakona o radu.

Član 69.

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

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove prema preostaloj radnoj sposobnosti.
- (3) Radnik je dužan u roku od tri dana, od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (5) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 4. ovog člana Poslodavac može radnika, rasporediti na poslove niže stručne spreme prema njegovoj radnoj sposobnosti.
- (6) Ako Poslodavac namjerava da zaposli radnika sa kvalifikacijom i stepenom stručne spreme koju ima radnik koji je raspoređen na poslove niže stručne spreme, dužan je prije zapošljavanja drugog radnika ponuditi zaposlenje radniku iz stava 5. ovog člana.
- (7) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 4. i 5. ovog člana, Poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika/sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

Član 70.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (2) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata,

- otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.
- (3) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 2. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
 - (4) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.
 - (5) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 2. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 71.

(Pravo na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju)

- (1) Radnik kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti pored prava na raspoređivanje ili zaposlenje na drugom odgovarajućem poslu, ima i pravo na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju do navršene 55. godine života, ukoliko Poslodavac ima potrebu da vrši prekvalifikaciju i dokvalifikaciju radnika za određene 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 članom 74. Zakona o radu.

Član 72.

(Plata radnika invalida II kategorije)

- (1) Radnik invalid II kategorije invalidnosti, kod kojeg je promijenjena radna sposobnost nastala po osnovu povrede na radu ili profesionalne bolesti, prilikom raspoređivanja na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, ima pravo na naknadu plaće zbog manje plaće na drugom radnom mjestu na koje je raspoređen.
- (2) Radnik invalid II kategorije invalidnosti, kod kojeg promijenjena radna sposobnost nije nastala po osnovu povrede na radu ili profesionalne bolesti, prilikom raspoređivanja na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, nema pravo na naknadu plaće zbog manje plaće na drugom radnom mjestu na koje je raspoređen.

Član 73.

(Pravo na naknadu plaće za vrijeme prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije)

- (1) Radnik invalid II kategorije invalidnosti koji je upućen na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, kao i za vrijeme od dana završene prekvalifikacije odnosno dokvalifikacije, do dana raspoređivanja ili zapošljavanja na odgovarajućem poslu.
- (2) Ovaj radnik zadržava pravo na plaću radnog mjesta na kojem je radio prije nastupanja invalidnosti, odnosno upućivanja na prekvalifikaciju odnosno dokvalifikaciju bez prava na naknadu za topli obrok, naknadu za prevoz i regres za godišnji odmor.

Član 74.

(Raspoređivanje radnika invalida II kategorije)

- (1) Raspoređivanje radnika invalida II kategorije invalidnosti vrši se na radna mjesta koja su određena kao radna mjesta na koja se mogu rasporediti invalidi II kategorije invalidnosti.
- (2) Radnici, invalidi II kategorije invalidnosti mogu se raspoređivati i na druga radna mjesta utvrđena ovim Pravilnikom ukoliko ispunjavaju uslove u pogledu stručne spreme, radnog iskustva, drugih posebnih uslova radnog mjesta i pod uslovom da radno mjesto nije popunjeno i da odgovara preostaloj radnoj sposobnosti radnika.
- (3) Radnici invalidi II kategorije invalidnosti mogu biti raspoređeni i na poslove nižeg stepena stručne spreme od one koju imaju ukoliko poslovi na koje se raspoređuju odgovaraju njihovoj preostaloj radnoj sposobnosti i ukoliko Poslodavac ne može da ponudi druge odgovarajuće poslove.

Član 75.

(Prijedlog za raspoređivanje radnika invalida II kategorije)

- (1) Prijedlog za raspoređivanje radnika invalida II kategorije invalidnosti na određeno radno mjesto, odnosno prijedlog za određivanje statusa ovih radnika daje nadležni izvršni direktor.
- (2) Odluku o raspoređivanju, odnosno rješenje o statusu radnika invalida II kategorije invalidnosti donosi Poslodavac.
- (3) Prije donošenja odluke, odnosno rješenja iz prethodnog stava Poslodavac može o datom prijedlogu zatražiti mišljenje ordinirajućeg ljekara ambulante Preduzeća, referenta zaštite na radu i socijalnog radnika.

Član 76.

(Otkaz ugovora o radu radniku invalidu II kategorije)

Radniku, invalidu II kategorije invalidnosti, koji odbije raspoređivanje u smislu odredaba ovog Pravilnika u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostavljanja Rješenja, prestaje radni odnos i daje se otkaz Ugovora o radu.

VI PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 77.

(Plaća radnika)

- (1) Za obavljene 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 FBiH, 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 obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
 - osnovne plaće
 - dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren
 - uvećanja plaće u skladu sa ovim Pravilnikom.

Član 78.

(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.
- (2) Najniža isplaćena osnovna plaća radnika za poslove najnižeg stepena složenosti ne može biti manja od najniže neto plaće utvrđene u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u FBiH.
- (3) Koeficijent složenosti poslova i uvećanje osnovne plaće po osnovu uslova rada za svako pojedino radno mjesto dati su u Prilogu broj 1 i u Prilogu br 2

Član 79.

(Elementi 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.

Član 80.
(Najniža plaća)

- (1) Najniža neto plaća utvrđuje se tako što se najniža satnica, koja je određena Kolektivnim ugovorom, usaglašena između socijalnih partnera, množi sa brojem sati provedenih na radu 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.
- (4) Vrijednost boda utvrđuje Poslodavac na bazi materijalnih mogućnosti u dogovoru sa sindikatom/vijećem zaposlenika.

Pravo na povećanje plaće

Član 81.
(Povećanje plaće)

Povećanje plaće izvršiti će se u skladu sa Kolektivnim ugovorom .

Član 82.
(Uvećanje plaće po osnovu penzijskog staža)

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

Član 83.
(Uvećanje plaće radnika po osnovu uslova rada)

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove rada, od 10 – 15%, za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja.

Član 84.
(Dodaci na plaću)

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za noćni rad – najmanje 30% od neto satnice
- za prekovremeni rad – najmanje 30% od neto satnice
- za rad u dane državnih praznika - 50% od neto satnice
- za rad na dan koji je utvrđen kao dan sedmičnog odmora radnika - 20% od neto satnice
- rad u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici - 50% od neto satnice
- održavanje javnih površina – 5% od neto satnice
- rekonstrukcija – 5% od neto satnice
- odvoz smeća – 20% od neto satnice
- kanalizacija – 30% od neto satnice

Član 85.
(Stimulativni dio plaće)

Poslodavac, na osnovu vlastite procjene, ili na prijedlogu Rukovodilaca, polazeći od kvaliteta izvršenih poslova, obima obavljenih poslova, roka izvršenja posla, odnosa radnika prema radnim obavezama, uštede u radu i sl, može svakom radniku, grupi, odnosno organizacionoj cjelini, stimulisati - uvećati, od 5-20% obračunate plaće.

Naknade plaće

Član 86.
(Naknada plaće na teret Poslodavca)

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o porezu na dohodak i drugim propisima za vrijeme:

- a) godišnjeg odmora
- b) plaćenog odsustva
- c) privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti
- d) porođajnog odsustva
- e) odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kadane može biti raspoređena na druge poslove
- f) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio Poslodavac,
- g) prekid rada koji nije prouzrokovao radnik,
- a) učestvovanja u sportskim i radnim takmičenjima koje je organizovao Poslodavac ili suod značaja za Općinu, Kanton, Federaciju BiH ili BiH.

Član 87.

(Naknada za bolovanje)

- (1) Naknada za bolovanje do 42 dana i preko 42 dana plaća se u visini 80% plaće isplaćene radniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupila spriječenost za rad ili u visini od 100% osnovice za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, trudnoće i transplantacije.
- (2) Poslodavac je dužan organizovati obilazak i kontrolu korištenja bolovanja svakog uposlenog radnika.
- (3) Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva isplaćuje se radniku u skladu sa ovim Pravilnikom i važećim propisima.
- (4) Radnik ima pravo naknade plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti iz člana 8. Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti (uključujući COVID-19), odnosno kojem je od strane nadležnog organa određena mjera izolacije.
- (5) Plaća, odnosno naknada plaće invalidima obračunava se i isplaćuje u skladu sa Zakonomi ovim Pravilnikom.

Član 88.

(Naknada plaće za trudničko i porodiljsko odsustvo)

- (1) Za vrijeme odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće i porođaja radnici pripada naknada plaće:
 - a) po osnovu komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem u visini 100% plaće isplaćene radnici za mjesec koji prethodi mjesecu u kom je nastupila spriječenost za rad ili 100% osnovne plaće iz tekućeg mjeseca ako je to za radnika povoljnije. Dio isplaćene naknade po ovom osnovu pada na teret Preduzeća, a dio na teret kantonalnih zavoda zdravstvenog osiguranja.
 - b) za porodiljsko odsustvo u visini 100% osnovne plaće umanjene za naknadu plaće po osnovu porodiljskog odsustva koju odredi Kanton, u trajanju od 12 mjeseci.
- (2) Razliku između visine naknade plaće po osnovu porodiljskog odsustva koju odredi Kanton i naknade plaće iz tačke b), stava (1) ovog člana do punog iznosa osnovne plaće isplaćuje Preduzeće.
- (3) Dio naknade po osnovu porodiljskog odsustva pada na teret Preduzeća, a dio na teret općine u kojoj radnica ima mjesto prebivališta.

Član 89.

(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 i refundira se od tog pravnog lica, radi odsustvovanja radnika sa posla u slučaju:
 - a) bolovanja preko 42 dana
 - b) obavljanje javne funkcije i dr.

- (2) Isplaćene naknade iz stava 1. ovog člana na osnovu posebnog propisa refundiraju se od nadležnog zdravstvenog zavoda i drugog organa koji je pozvao radnika zbog čega je morao odsustvovati sa posla.
- (3)

Član 90.

(Period isplate plaće)

- (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.

Član 91.

(Naknada plaće za vrijeme odbijanja rada)

- (1) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.
- (2) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 3. člana 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 raspoređena druge odgovarajuće poslove.

Ostale naknade

Član 92.

(Novačana 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, a u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak.
- (2) Radniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kom osnovu, osim u slučaju plaćenog odsustva zbog dobrovoljnog davanja krvi.

Član 93.

(Naknada troškova prevoza)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u visini 50% dnevne karte javnog gradskog saobraćaja.
- (2) Radnik nema pravo na naknadu u smislu stava 1. za vrijeme korištenja bolovanja, godišnjeg odmora i neplaćenog odsustva sa rada.

Član 94.

(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 ili drugog lica radi obavljanja određenog posla za Poslodavca.
- (3) Radnicima Preduzeća, kao i drugim licima službeno putovanje odobrava direktor 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.

Član 95.

(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 96.

(Jednokratna novčana pomoć)

- (1) Radnik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć od Poslodavca u slučaju:
 - a) smrti radnika u visini iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće radnika isplaćene 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 radnika isplaćene za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati novčane pomoći,
 - c) rođenjem djeteta u visini jedne prosječne plate federacije isplaćene u posljednja tri mjeseca
- (2) Članom uže porodice radnika u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji radnika.
- (3) Pravo iz ovog člana radnik ostvaruje nastupanjem određenih okolnosti.

Član 97.

(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) Regres će se isplatiti samo pod uslovom da Poslodavac prethodnu godinu nije završio sa gubitkom.

Član 98.

(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 regulira izvršni postupak.

Član 99.

(Otpremnina)

- (1) Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojim 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.
- (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.

VII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 100.

(Izumi i tehnička unapređenja u vezi sa radom)

- (1) Radnik je dužan da obavijesti Poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stava 1. ovog člana, su izumi odnosno tehnička unapređenja određena zakonom.
- (3) Poslodavac ima preče pravo otkupa izuma i tehničkog unapređenja kojeg je radnik ostvario na radu i u vezi sa radom, pod uslovom da se u roku 30 dana od obavještenja o izumu, odnosno tehničkom unapređenju izjasni o ponudi radnika.
- (4) Podatke o izumu, odnosno tehničkom izumu radnik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopštiti trećem licu bez odobrenja Poslodavca.

Član 101.

(Izumi koji nisu ostvareni na radu ili u vezi sa radom)

- (1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca i o izumu, odnosno tehničkom unapređenju kojijije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ako je izum u vezi sa djelatnošću Poslodavca.
- (2) Radnik ustupanje prava u vezi sa izumom Poslodavcu nudi u formi pismene ponude o kojoj je Poslodavac dužan da se izjasni u roku od mjesec dana od dana prijema ponude.

Član 102.

(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.

VIII ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 103.

(Zabrana takmičenja)

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

IX MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 104.

(Čuvanje sredstava i imovine Poslodavca koja se nalazi u radnom ili pravnom prometu)

Radnik je dužan da pravovremeno i kvalitetno izvršava svoje radne obaveze u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da čuva sredstva Poslodavca i svu drugu imovinu koja se nalazi u radnom ili pravnom prometu.

Član 105.

(Obaveza naknade štete)

Radnik je dužan Poslodavcu naknaditi štetu pod uslovom:

- a) da je šteta prouzrokovana od strane radnika na radu ili u vezi sa radom,
- b) da je šteta prouzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje,
- c) da postoji uzročna veza između radnje radnika i nastale štete,
- d) da ne postoje razlozi koji isključuju odgovornost za nastalu štetu.

Član 106.

(Odgovornost radnika za nastalu štetu)

- (1) Odgovornost radnika za nastalu štetu kao i obavezu radnika da Poslodavcu naknadi štetu u svakom konkretnom slučaju utvrđuje Komisija za naknadu štete.
- (2) Komisiju za naknadu štete određuje Poslodavac za svaki konkretni slučaj posebno.
- (3) Komisija ima pet članova, čiji je zadatak da utvrdi da li su ispunjeni uslovi za odgovornost radnika za nastalu štetu, odnosno da li postoje uslovi za oslobađanje radnika od odgovornosti za nastalu štetu.
- (4) Konačnu odluku o odgovornosti ili oslobađanju radnika za nastalu štetu donosi Poslodavac.

Član 107.

(Oslobađanje od odgovornosti za pričinjenu štetu)

Radnik neće odgovarati za štetu koja nije učinjena pod uslovima iz člana 107. kao i u slučajevima kada je šteta učinjena u krajnjoj nuždi, nužnoj odbrani, dozvoljenoj samopomoći i uz pristanak oštećenog.

Član 108.

(Odgovornost za štetu prouzrokovanu od strane više radnika)

- (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 nadoknađuju je u jednakim dijelovima.

Član 109.

(Šteta prouzrokovana krivičnim djelom od strane više radnika)

- (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.

Član 110.

(Utvrđivanje štete u paušalnom iznosu)

- (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 koju odredi Poslodavac.
- (3) Komisija za naknadu štete umjesto novčanog iznosa štete može odrediti da radnik koji je pričinio 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 pričinjene u iznosu koji ne prelazi iznos prosječne plaće Poslodavca.
- (5) U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, Poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika uz prethodnu saglasnost radnika, pri čemu plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine ili putem nadležnog suda.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 111.

(Prestanak ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom Poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), odnosno kad radnik navrší 40 godina staža osiguranja, (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- e) otkazom ugovora o radu;
- f) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- g) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- h) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- i) pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 112.

(Prestanak ugovora o radu zbog smrti radnika)

- (1) Ugovor o radu prestaje smrću radnika.
- (2) Smrt radnika dokazuje se izvodom iz matične knjige umrlih.

Član 113.

(Prestanak ugovora o radu sporazumom)

- (1) Ugovor o radu može prestati na temelju sporazuma između Poslodavca i radnika.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenoj formi i isti mora biti potpisan od strane Poslodavca i radnika.
- (3) Prijedlog za sporazuman prestanak ugovora o radu u pravilu podnosi radnik u pismenoj formi.
- (4) Poslodavac može radniku ponuditi prijedlog za sporazuman prestanak ugovora o radu.
- (5) U prijedlogu za sporazuman prestanak ugovora o radu, volja radnika da mu prestane radni odnos mora biti jasna.
- (6) Sporazum o prestanku ugovora o radu treba da sadrži podatke o radniku, (ime i prezime radnika, naziv radnog mjesta radnika, datum prestanka ugovora o radu, otkazni tok) te i druge podatke od značaja za radnika i Poslodavca zavisno od konkretnog slučaja.
- (7) U slučaju kada Poslodavac prihvati prijedlog i sporazum radnika, ugovor o radu prestaje danom prihvatanja prijedloga od strane Poslodavca, ukoliko u samom sporazumu datum prestanka ugovora o radu nije tačno određen.
- (8) Prijedlog za sporazuman prestanak ugovora o radu radnik može povući do momenta dok sporazum ne bude potpisan od strane Poslodavca.

Član 114.

(Prestanak ugovora o radu u odnosu na godine života i staž osiguranja)

- (1) Radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina staža, odnosno 40 godina staža osiguranja ugovor o radu prestaje po sili zakona.
- (2) Za prestanak ugovora o radu po ovom osnovu moraju biti ispunjeni uslovi u odnosu na godine života i staža osiguranja.
- (3) Radnik koji je ispunio uslove za prestanak ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana može se dogovoriti sa Poslodavcem da mu ugovor o radu ne prestaje ispunjenjem tih

uslova i u tom slučaju Poslodavac i radnik zaključuju sporazum o prestanku ugovora o radu kojim se određuje prestanak ugovora o radu.

- (4) Saglasnost za zaključivanje sporazuma u smislu predhodnog stava, Poslodavac može dati izuzetno i kada je to od posebnog značaja za normalno odvijanje procesa rada.

Član 115.

(Izjava o prihvatanju posebnog staža)

- (1) Poslodavac će poseban staž iz Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju u jednostrukom trajanju uplatiti i uračunati u staž osiguranja za radnike koji su se za vrijeme ratnog perioda nalazili na evidenciji ovog Preduzeća.
- (2) Uplata iz stava 1. ovog člana će se izvršiti samo uz pismenu saglasnost radnika.
- (3) Poslodavac će izvršiti uplatu na osnovu dostavljenih podataka iz nadležne institucije.

Član 116.

(Prestanak ugovora o radu danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti)

- (1) Radniku kod kojeg je od strane nadležnog organa i na zakonom propisan način pravosnažnim rješenjem utvrđeno pravo na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti, ugovor o radu prestaje po sili zakona i to sa danom dostavljanja tog rješenja Poslodavcu.
- (2) Na osnovu rješenja iz prethodnog stava Poslodavac donosi odluku o prestanku ugovora o radu radniku na kojeg se rješenje odnosi.

Član 117.

(Prestanak Ugovora o radu istekom vremena na koji je ugovor zaključen)

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, po sili Zakona prestaje protekom vremena na koji je sklopljen.

Član 118.

(Prestanak ugovora o radu ako radniku bude izrečena kazna zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca)

- (1) Radniku koji je osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca prestaje ugovor o radu.
- (2) Odluku o prestanku ugovora o radu donosi Poslodavac na osnovu pravosnažne Odluke kojom je radniku izrečena kazna zatvora.

Član 119.

(Prestanak ugovora o radu ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca)

- (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 120.

(Prestanak Ugovora o radu odlukom nadležnog suda)

- (1) Radniku prestaje Ugovor o radu ako nadležni sud donese Odluku koja ima za posljedicu prestanak Ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu prestaje sa danom pravosnažnosti odluke Suda.

- obavezno osiguranje dokaza da je otkaz uručen - dostavljen.
- (3) Dokaz o dostavi - uručenje otkaza može se osigurati na način da radnik na primjerku otkaza, koji ostaje u nadležnoj kadrovskoj 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 ovog Pravilnika o dostavljanju pismena.
 - (5) Otkazni rok počinje teći od dana dostave - uručenja otkaza.

XI UTVRĐIVANJE ODGOVORNOSTI RADNIKA ZA UČINJENJE POVREDE RADNIH OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA

Odgovornost radnika za učinjenje lakših i težih povreda iz ugovora o radu

Član 127.

(Obaveza radnika)

- (1) Radnik je obavezan da blagovremeno, disciplinovano i kvalitetno izvršava svoje radne obaveze u skladu sa poslovnim moralom, pravilima struke i profesionalne odgovornosti, da čuva sredstva Preduzeća i svu drugu imovinu koja je predmet djelatnosti Preduzeća kao i da štiti poslovne interese i ugled Preduzeća.
- (2) Ukoliko radnik ne izvršava svoje radne obaveze u skladu sa stavom (1) ovog člana Poslodavac može pokrenuti postupak za utvrđivanje odgovornosti.

Član 128.

(Vrste prijestupa i povreda radne obaveze)

- (1) Prijestupi i povrede radne obaveze dijele se na:
 - a) Lakše prijestupe ili lakše povrede radne obaveze i
 - b) Teže prijestupe ili teže povrede radne obaveze.
- (2) Kada postoje saznanja i kada se osnovano sumnja da je radnik učinio prijestup ili povredu radne obaveze iz stava (1) ovog člana, Poslodavac pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti.
- (3) Postupak utvrđivanja odgovornosti radnika za učinjenje prijestupa ili povrede radne obaveze provodi se u skladu sa Poslovníkom o radu disciplinske komisije.
- (4) Prilikom utvrđivanja odgovornosti radnika za učinjenje prijestupa ili povrede radne obaveze Poslodavac omogućuje radniku da, u pismenoj, formi iznese svoju odbranu.

Član 129.

(Pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu)

- (1) Za učinjenje lakših prijestupa ili lakših povreda radne obaveze radniku se može izreći mjera pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu.
- (2) Pisano upozorenje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim, te izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez otkaznog roka ukoliko se prijestup ponovi u roku od 6 mjeseci od dana izdavanja pisanog upozorenja.
- (3) Ako u roku od 6 mjeseci nakon upozorenja radnik ponovi ili nastavi vršiti prijestupe i povrede radnih obaveza takvo postupanje se smatra težim prijestupom ili povredom radne obaveze zbog koje je moguće otkazati radniku ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Član 130.

Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti regulisane su lakše i teže povrede radnih obaveza.

Član 131.

(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac će radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka nakon provedenog postupka kada zbog teže povrede radne obaveze nije osnovano očekivati nastavak radnog odnosa.
- (2) Poslodavac pri donošenju odluke o izricanju mjere za počinjenu težu povredu radne obaveze može uzeti u obzir i sljedeće:
 - a) Težinu i posljedice prekršene obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu
 - b) Stepen odgovornosti
 - c) Okolnosti pod kojima je prekršena obaveza ili neispunjena obaveza
 - d) Raniji rad i ponašanje radnika prije i poslije učinjene, prekršene ili neispunjene obaveze
 - e) Značaj posla koji radnik obavlja
 - f) Druge okolnosti.

Član 132.

(Rok za davanje otkaza ugovora o radu)

- (1) Otkaz ugovora o radu u smislu člana 133. ovog Pravilnika daje se u roku od 60 dana od dana saznanja Poslodavca za činjenice zbog kojih se daje otkaz.
- (2) Prijavu o učinjenom kršenju radne obaveze ili o neizvršavanju obaveza iz ugovora o radu Poslodavcu podnosi neposredni rukovodilac radnika.

Član 133.

(Pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu)

- (1) Za teže povrede radne obaveze Poslodavac umjesto otkaza ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka može radniku izreći i mjeru pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu kada ocijeni da će takva mjera djelovati korektivno na radnika.
- (2) U slučaju ponavljanja teže povrede radne obaveze za koju je radniku već jednom umjesto otkaza izrečena mjera pisano upozorenje, Poslodavac radniku daje otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Član 134.

(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) Podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti;

Član 135.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanje otkaznog roka)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju daje 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 136.

(Podnošenje otkaza ugovora o radu Poslodavcu)

- (1) Otkaz ugovora o radu u smislu člana 137. ovog Pravilnika radnik podnosi Poslodavcu pismeno u kojem navodi razloge otkaza.
- (2) Na otkaz ugovora o radu koji je podnio radnik primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika.

Evidencije izrečenih mjera

Član 137.

(Evidentiranje i arhiviranje)

- (1) O izrečenim mjerama se vodi posebna službena evidencija.
- (2) Evidencija izrečenih mjera sadrži: ime i prezime radnika kojem je izrečena mjera, poslove odnosno radne zadatke na kojima radi, datum i broj pravomoćne odluke o izvršenoj disciplinskoj mjeri, vrstu mjere i povredu radne obaveze za koju je izrečena, datum kadaje odluka o izrečenoj mjeri postala pravomoćna i datum brisanja disciplinske mjere iz evidencije.

Član 138.

(Brisanje iz evidencije)

Izrečena mjera briše se iz evidencije u roku od godinu dana (za lakše povrede), odnosno tri godine (za teže povrede) ako radnik u tom periodu računajući od dana izricanja mjere ne počinu istu povredu radne obaveze.

XII NUTRAŠNJA ORGANIZACIJA PREDUZEĆA

Član 139.

(Osnovni organizacioni dijelovi Preduzeća)

- (1) Unutrašnja organizacija Preduzeća zasniva se na načelu postojanja organizacionih dijelova u okviru Preduzeća koje posluje kao jedinstvena cjelina.
- (2) Osnovni organizacioni dijelovi Preduzeća nemaju svojstvo pravnog lica.
- (3) Pojedini poslovi od zajedničkog interesa za Preduzeće su organizovani na nivou Preduzeća.
- (4) U pogledu tehnološkog i poslovnog ostvarivanja svojih planova i zadataka Preduzeće uređuje obavljanje poslova po organizacionim jedinicama, određuje njihove nadležnosti, odgovornosti, djelokrug rada i ovlaštenja.

Sistematizacija radnih mjesta

Član 140.

(Sistematizacija radnih mjesta sa opisom poslova i radnih zadataka)

- (1) Poslovi u Preduzeću su sistematizirani prema zahtjevanom stepenu znanja i složenosti, a koji su dati u Sistematizaciji radnih mjesta sa opisom poslova i radnih zadataka u JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica.
- (2) Sistematizacijom radnih mjesta sa opisom poslova i radnih zadataka u JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica se utvrđuje ukupan broj i struktura sistematizovanih radnih mjesta u okviru organizacionih cjelina i to:
 - naziv radnog mjesta

- opis poslova
 - uslovi za obavljanje poslova, stepen stručne spreme određene vrste zanimanja, radni staž i posebna znanja i sposobnosti (posjedovanje diplome o položenom stručnom ispitu, posjedovanje uvjerenja ili potvrde o kursevima neophodnim za rad na određenim radnim mjestima, poznavanje stranog jezika, poznavanje rada na računaru i sl.)
 - grupa složenosti poslova
 - stepen odgovornosti
 - broj izvršilaca.
- (3) Sistematizacija radnih mjesta sa opisom poslova i radnih zadataka u JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica, Katalog radnih mjesta po grupama složenosti poslova sa koeficijentom složenosti posla i uvećanjem osnovne plaće po osnovu uslova rada po radnim mjestima i Organizaciona šema Preduzeća čini sastavni dio ovog Pravilnika.

Uslovi za obavljanje poslova radnog mjesta

Član 141.

(Opšti i posebni uslovi)

- (1) Svako radno mjesto obuhvata skup poslova koje obavlja jedan ili više izvršilaca koji pored opštih uslova utvrđenih Zakonom, moraju ispunjavati i posebne uslove koji se odnose na odgovarajuću stručnu spremu, radno iskustvo u struci i posebna znanja, te vještine, znanjai stavove za obavljanje poslova.
- (2) Svaki radnik mora biti kompetentan za poslove i zadatke na radnom mjestu na koje je raspoređen, odnosno mora steći kompetencije predviđene za dato radno mjesto u skladu sa specifikacijom radnog mjesta.

Član 142.

(Posebni uslovi)

- (1) Posebni uslovi su odgovarajuća stručna sprema, radno iskustvo u struci, vještine, posebna znanja i stavovi.
- (2) Pod stručnom spremom podrazumijeva se stručno obrazovanje koje se stiče u određenim obrazovnim ustanovama u skladu sa važećim programima obrazovanja, u zakonom priznatim obrazovnim ustanovama.
- (3) Radnim iskustvom u struci smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu poslije sticanja stručne spreme koja je uslov za prijem na konkretno radno mjesto. Radno iskustvo predviđeno kao uslov za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđeno ovim Pravilnikom, odnosno Sistematizacijom radnih mjesta, utvrđuje se na način kojim se dokazuje stvarna sposobnost radnika (prethodni rad na istim ili sličnim poslovima).
- (4) Za dokazivanje radnog iskustva u struci, prilikom raspisivanja javnog oglasa, kandidati su dužni dostaviti potvrdu ili uvjerenje poslodavca da su obavljali poslove u svojoj struci ili Uvjerenje nadležnog Zavoda za penziono invalidsko osiguranje ili Porezne uprave sa Potvrdom o tumačenju šifre zanimanja. Potvrda ili uvjerenje poslodavca treba da sadrži ime i prezime, opis posla, stepen stručne spreme potrebne za navedeno radno mjesto i vremenski period obavljanja istog.
- (5) Vještina označava naučen ili stečen dio ponašanja radnika, odnosno njegovu mogućnost za brzo i tačno izvođenje niza sistemski organizovanih operacija za lakše i uspješnije obavljanje radnog zadatka
- (6) Posebna znanja podrazumijevaju znanja koja su neophodna za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta, a koja se stiču dodatnom edukacijom.
- (7) Stav podrazumijeva: ponašanje, vrijednosti i djelovanje na određeni način.

Podjela i obavljanje poslova po radnim mjestima

Član 143.

(Poslovi iz ugovora o radu)

Svaki radnik obavlja poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.

Član 144.

(Podjela poslova)

Podjelu rada između više izvršilaca na istim poslovima vrši neposredni rukovodilac.

Član 145.

(Raspored radnika na drugo radno mjesto)

Tokom trajanja radnog odnosa radnik može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara njegovim kompetencijama na način koji je utvrđen ovim Pravilnikom i Zakonom o radu FBiH.

Član 146.

(Obaveza obavljanja drugih poslova uz poslove svoga rada po nalogu neposrednog rukovodioca)

U slučaju potrebe obavljanja poslova privremeno odsutnog radnika, povećanja obima određenih poslova, uvođenja novih poslova i sl. radnik je po nalogu neposrednog rukovodioca dužan uz poslove svog radnog mjesta na koje je raspoređen obavljati i te poslove.

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 147.

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim propisima, odlučuje direktor Poslodavca ili drugo lice koje pismenim ovlaštenjem ovlasti direktor.

Član 148.

(Ostvarivanje pojedinačnih prava putem nadležnog suda)

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod Poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 149.

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, dužan je u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora u skladu sa Zakonom o radu ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa Zakonom.

Član 150.
(Prenos ugovora o radu u slučaju promjene Poslodavca ili njegovog pravnog položaja)

- (1) U slučaju statusne promjene Poslodavca, odnosno promjene Poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom Poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene Poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog Poslodavca (Poslodavac pravni sljednik).
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.
- (3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na Poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

Član 151.
(Zastara novčanih potraživanja)

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju za tri godine od dana nastanka obaveze.

Član 152.
(Dostavljanje pismena)

- (1) Dostavljanje poziva, obavještenja, odluka, rješenja i drugih akata u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika vrši se neposrednim uručivanjem na radnom mjestu ili preporučeno putem pošte na posljednjoj adresi koju je radnik prijavio nadležnoj službi Poslodavca.
- (2) U slučaju odbijanja prijema akta ili nepoznate adrese, dostavljanje se vrši na oglasnoj tabli Poslodavca i taj dan se smatra danom dostavljanja.

XIV INFORMISANJE I SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 153.
(Informisanje radnika od strane Poslodavca)

- (1) Poslodavac ima obavezu informisati radnike preko predstavnika vijeća zaposlenika/sindikata po pitanju ekonomsko-socijalnih prava i interesa na način kako se oni međusobno dogovore.
- (2) Radnici imaju pravo davati mišljenje po pitanjima koja su vezana za njihova ekonomsko - socijalna prava i interese na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

XV VIJEĆE ZAPOSLENIKA I SINDIKAT

Sudjelovanje radnika u odlučivanju - Vijeće zaposlenika i Sindikat

Član 154.
(Sloboda udruživanja)

- (1) Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, radnici imaju pravo organizirati vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod Poslodavca.
- (2) Ako kod Poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.
- (3) Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- (4) Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuje se Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika.
- (5) Radnici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati sindikat te se u njega učlaniti.

Na organizovanje i djelovanje sindikata primjenjivat će se odredbe Zakona o radu vezane za sindikalno organizovanje i djelovanje.

Djelovanje vijeća zaposlenika i sindikata

Član 155.

(Uslovi za rad)

- (1) Poslodavac će obezbijediti osnovne uslove za rad Sindikata i Vijeća zaposlenika u skladu sa zakonskim propisima.
- (2) Pod uslovima iz stava (1) ovog člana podrazumijeva se obezbjeđenje prostorije za rad, prostora za sastanke u skladu sa mogućnostima Preduzeća, upotreba telefona, faksa i kopir aparata, te ostalih neophodnih uslova za rad i djelovanje u skladu sa zakonskim propisima.
- (3) Sindikat, članovi Vijeća zaposlenika i sindikalni povjerenici moraju svoja prava ostvarivati tako da ne štete uspješnosti poslovanju Preduzeća.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 156.

(Rok za zaključivanje ugovora o radu sa radnicima)

- (1) Poslodavac je dužan odmah, a najkasnije u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje Ugovora o radu u skladu sa ovim Pravilnikom.
- (2) Prilikom zaključivanja ugovora radnik je dužan dostaviti original ili ovjerenu kopiju univerzitetske diplome/svjedočanstva ili drugu obrazovnu ili akademsku kvalifikaciju koja je potrebna za radno mjesto, a ista će se odložiti i čuvati u ličnom dosjeu radnika.

Član 157.

(Primjena Zakona i drugih propisa na pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom)

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, odredbe Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede SBK/KSB. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito regulisano Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo.

Član 158.

(Utvrđivanje plaće za slučaj nemogućnosti isplate iste po odredbama ovog Pravilnika)

Izuzetno, u slučaju da Poslodavac ne može obezbijediti isplatu plaće u skladu sa odredbama ovog Pravilnika, plaće radnika utvrđuju se korekcijom vrijednosti polaznog osnova, najniže plaće, odnosno vrijednosti boda na bazi materijalnih mogućnosti Preduzeća, uz prethodnu saglasnost Sindikalnog odbora JKP „Šćona“ d.o.o. Fojnica.

Član 159.

(Stupanje na snagu Pravilnika)

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



Predsjednik Nadzornog odbora

Jurak Robert mag.kriminalistike

Broj:471/2024.
Fojnica, 19.07.2024.