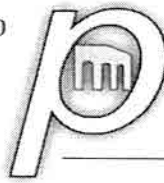


KJKP "TRŽNICE-PIJACE" d.o.o. Sarajevo
Mula Mustafe Bašeskije 4a
71000 Sarajevo



Telefon: +387 33 205 353

Fax: +387 33 205 549

www.trznice.ba

PRILOG BROJ 2. PRAVILNIKA O RADU

**PRAVILNIK
O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM
NAKNADAMA**

Sarajevo, mart 2019.godine. godine

Na osnovu članova od 75. do 83. Zakona o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ br:41/16 i 43/17) i člana 29. Statuta KJKP „Tržnice – pijace“ d.o.o. Sarajevo, uz predhodnu konsultaciju sa Sindikatom Preduzeća, Nadzorni odbor Preduzeća dana 20.03.2019. godine donosi

PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama (u daljem tekstu: Pravilnik) u Preduzeću uređuje se: osnove za obračun plaće i plaće radnika, dodaci na plaću, naknada plaće na teret Preduzeća, stimulatívni dodatak na plaću, naknada plaće na teret drugih pravnih lica, naknada o putnim troškovima (službeno putovanje), naknada za ishranu u toku rada, naknada troškova prevoza na posao i sa posla, visina terenskog dodatka u Preduzeću, pravo na uvećanu plaću za radni staž, plaća pripravnika, posebna novčana nagrada radnicima za ostvarivanje rezultata u radu za određeni period, pravo na regres za godišnji odmor, otpremnina po prestanku ugovora o radu, novčana pomoć u slučaju smrti ili teške invalidnosti radnika ili članova njegove uže porodice, izuma i tehnička unapređenja, naknada štete.

Član 2.

Za obavljeni posao, prema unutrašnjoj organizaciji Preduzeća, radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 3.

Plaća radnika se sastoji od :

- osnovne plaće,
- dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
- uvećane plaće iz člana 10. ovog Pravilnika

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

II OSNOVNA PLAĆA

Član 4.

Osnovnu plaću radnika čini koeficijent složenosti za svako pojedino radno mjesto pomnožen sa vrijednošću boda za puno radno vrijeme.

Vrijednost boda utvrđuje direktor Preduzeća mjesečno na bazi materijalnih mogućnosti, u dogovoru sa Sindikatom-Sindikalnim odborom Preduzeća.

Član 5.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za pojedini mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak, u skladu sa posebnim zakonima. Radniku se ne može isplatiti plaća u nižem iznosu utvrđenom u predhodnom stavu ovog člana za ostvareni puni fond sati rada

Član 6.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se po grupama složenosti poslova tako da se vrijednost boda za puno radno vrijeme množi sa koeficijentom one grupe u koju je radnik raspoređen.

Koeficijent za obračun plaće radnika utvrđuje se prema stručnoj spremi, složenosti poslova, odgovornosti u okviru službi Preduzeća prema grupama složenosti poslova, kako slijedi:

I GRUPA - obuhvata poslove nekvalifikovanih radnika koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada, kao što su poslovi: održavanja higijene poslovnih prostorija, najjednostavniji poslovi u oblasti higijene, uređenja i održavanja objekata i slično.

Koeficijent složenosti pojedinih poslova iz ove grupe utvrđuje se u rasponu od **1,00 do 1,45**.

II GRUPA - obuhvata poslove polukvalifikovanih radnika, kao što su: poslovi održavanja reda na objektima, čišćenja i pranja pijaca, iznošenja i deponovanja otpadaka, pomoćni poslovi na održavanju i uređenju objekata.

Koeficijent složenosti poslova iz ove grupe utvrđuje se u rasponu od **2,05 do 2,17**.

III GRUPA - obuhvata srednje složene poslove KV radnika kao što su: razni zanatski poslovi na održavanju sredstava rada i objekata.

Koeficijent složenosti poslova iz ove grupe utvrđuje se u nivou od **2,74**.

IV GRUPA - obuhvata srednje složene i raznovrsnije poslove srednje stručne spreme vezane za pripremu i praćenje procesa rada, uključujući i administrativno - tehničke poslove.

Koeficijent složenosti poslova iz ove grupe utvrđuje se u rasponu od **2,79 do 3,27**.

V GRUPA - obuhvata složene poslove srednje stručne spreme, visokokvalifikovanih radnika i više stručne spreme koji podrazumjevaju odgovarajući stepen specijalizacije u procesu rada.

Koeficijent složenosti poslova iz ove grupe utvrđuje se u rasponu od **3,64 do 3,76**.

VI GRUPA - obuhvata složene i specijalizovane poslove vezane za organizaciono, operativno i stručno vođenje radnih procesa, složene poslove na pripremi, praćenju i analiziranju procesa rada, poslove rukovođenja odgovarajućim organizacionim dijelovima procesa rada i slično. Za obavljanje ovih poslova potrebna je viša školska sprema.

Koeficijent složenosti poslova iz ove grupe utvrđuje se u nivou od **4,04**.

VII GRUPA - obuhvata složene poslove visoke stručne spreme, kao što su poslovi: stručnog vođenja, pripreme, analize i kontrole rukovođenja procesa rada, pripreme stručnih prijedloga za unaprjeđenje procesa rada i slično.

Koeficijent složenosti poslova iz ove grupe utvrđuje se u rasponu od **4,31 do 4,80**.

Prema gore navedenim grupama, definisane su grupe složenosti poslova za sistematizovana radna mjestima sa pripadajućim koeficijentima u tabeli, kako slijedi:

r/b	Radno mjesto	Grupa
	DIREKCIJA	
1.	Ovlašteni Interni kontrolor	VII
2.	Sekretar Preduzeća	VII
	SLUŽBA ZA FINANSIJSKO - RAČUNOVODSTVENE POSLOVE	
1.	Rukovodilac Službe za finansijsko - računovodstvene poslove	VII
2.	Glavni knjigovođa	VII
3.	Knjigovođa	IV
4.	Službenik za obračun plaća i gotovinske transakcije	IV
5.	Fakturist	IV

SLUŽBA ZA PRAVNE, KADROVSKE I OPŠTE POSLOVE		
1.	Rukovodilac Službe za pravne, kadrovske i opšte poslove	VII
2.	Saradnik za imovinske, pravne i opšte poslove	VII
3.	Saradnik za kadrovske poslove	VII
4.	Referent Protokola	IV
5.	Kurir	III
SEKTOR ZA RAZVOJ, MARKETING I KOMERCIJALNE POSLOVE		
1.	Rukovodilac Sektora za razvoj, marketing i komercijalne poslove	VII
SLUŽBA ZA KOMERCIJALNE POSLOVE I NABAVKE		
1.	Rukovodilac Službe za komercijalne poslove <i>i nabavke</i>	VII
2.	Viši saradnik za komercijalne poslove	VII
3.	Saradnik za nabavke	VI
4.	Saradnik za marketing i prodaju usluga	VI
5.	Saradnik za opšte poslove	V
6.	Koordinator tržišnih operacija	V
7.	Inkasant	IV
8.	Kontrolor tržišnih operacija	IV
9.	Ekonom	IV
10.	Radnik na tržišnici	II
11.	Redar	II
SLUŽBA ZA RAZVOJ I ODRŽAVANJE		
1.	Rukovodilac Službe za razvoj i održavanje	VII
2.	Referent za administrativne poslove	IV
3.	Poslovođa održavanja i tehničkih poslova	V
4.	Radnik za tehničke poslove - zidar	IV
5.	Radnik za tehničke poslove - mašinbravar	IV
6.	Radnik za tehničke poslove - električar	IV
7.	Radnik za tehničke poslove - limar	IV
8.	Mehaničar za rashladne i klimatizacijske uređaje	IV
9.	Vozač	IV
10.	Radnik na održavanju	IV

Plaće direktora i izvršnog direktora utvrđuju se u skladu sa odredbama Zakona o plaćama i naknadama članova organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo, Uredbom o određivanju visine plaće i naknada organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, Kantonalnih javnih komunalnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo i Kolektivnim ugovorom.

III DIO PLAĆE ZA RADNI UČINAK

Elementi za određivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka

Član 7.

Elementi za određivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka određuje se na osnovu slijedećih kriterija:

1. kvalitet izvršenih poslova,
2. obim obavljenog posla,
3. rok izvršenja poslova,

4. odnos zaposlenog prema radnim obavezama.

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, a na osnovu plana i programa rada organizacije poslova te uputa i naloga odgovornih osoba.

Član 8.

Radniku pripada dio plaće po osnovu radnog učinka prema kriterijima i u iznosima naznačenim u članu 9. ovog Pravilnika.

Poslodavac ima obavezu da, u slučaju da radnik ostvari rezultate u radu iznad normalnog učinka, obračuna i dio plate po osnovu radnog učinka.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje mjesečno na osnovu ocjene uspješnosti u obavljanju radnih zadataka – ostvarenog učinka u odnosu na normirane veličine radnog učinka primjenom kriterija iz člana 9. ovog Pravilnika.

Ocjenu uspješnosti vrši neposredni rukovodilac, a na osnovu elemenata – kriterija za utvrđivanja radnog učinka koju odobrava direktor.

Član 9.

Za ostvarene rezultate po osnovu radnog učinka, radniku se uvećava osnovna plaća na osnovu kriterija u sljedećim iznosima:

Kriterij kvaliteta izvršenih poslova:

- ukoliko je kvalitet obavljenog posla bolji od zahtijevanog kvaliteta posla, do 5%
- za izrazito dobar kvalitet obavljenog posla do 10%

Kriterij obima obavljenih poslova:

- Prebačaj u izvršenju planskih zadataka i naloga u obimu većem od planiranog iznad 100 do 120 % izvršenja do 5%
- Prebačaj u izvršenju planskih zadataka i naloga u obimu većem od planiranog iznad 120 % izvršenja do 10%

Kriterij roka izvršenja posla:

- Ukoliko je posao obavljen prije planiranog roka izvršenja do 5%

Kriterij odnos zaposlenog prema radnim obavezama:

- Izrazito dobar odnos prema radnim obavezama do 5%

Maksimalan iznos dodatka na plaću po osnovu radnog učinka iznosi 20% osnovne plaće radnika.

IV UVEĆANJA PLAĆE

Član 10.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- Otežane uslove rada od 5 do 10%, za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja,
- noćni rad najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremeni rad najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% od neto satnice
- za rad u dane sedmičnog odmora 15% od neto satnice

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana, međusobno se ne isključuju.

Član 11.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće koja se uvećava za svaku godinu penzijskog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%, bez obzira gdje je radni staž ostvaren.

Član 12.

U slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom poslodavca.

V NAKNADE PLAĆE NA TERET PREDUZEĆA

Član 13.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog odustva ,
- privremene nesposobnosti za rad(bolovanje)
- porodajnog odsustva,
- odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove,
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik,
- školovanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio poslodavac.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Član 14.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca kao da je radio u punom iznosu koji bi dobio da nije koristio godišnji odmor.

Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva

Član 15.

Za vrijeme plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće kao da je radio.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje)

Član 16.

Naknada za bolovanje do 42 dana plaća se u visini od 90% 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 transplatacije.

Naknada obračunata na način iz prethodnog stava ovog člana ne može biti niža od najniže plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada.

Član 17.

Radnicima kod kojih je došlo do promjene radne sposobnosti ili gubitka radne sposobnosti imaju pravo na raspored na drugo odgovarajuće radno mjesto sa ili bez prekvalifikacije ili dokvalifikacije i pravo na odgovarajuće novčane naknade u vezi sa korištenjem tih prava u skladu sa propisima o zdravstvenom i penzijskom osiguranju.

Član 18.

Radnik ima pravo na punu plaću po osnovu solidarnosti u slučaju invalidnosti ako zbog invalidnosti ostvaruje manju plaću na drugom radnom mjestu, a čeka prekvalifikaciju, nalazi se na prekvalifikaciji ili radi skraćeno radno vrijeme.

Naknada plaće za vrijeme porodajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena

Član 19.

Za vrijeme korištenja porodajnog odsustva, radnica / radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Pored prava iz stava 1. ovog člana, radnici / radniku se isplaćuje razlika do pune plaće na teret poslodavca.

Naknada plaće ženi za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta

Član 20.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. člana 61. ZOR-a, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće na teret poslodavca kao da je radila.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok).

Naknada za vrijeme prekida rada

Član 21.

Za vrijeme prekida rada do kojeg dođe bez krivice radnika, radnik ima pravo na naknadu umjesto plaće u visini 100% mjesečne 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.

Pod prekidom rada smatra se svaki prekid rada koji neprekidno traje duže od četiri sata, a do koga je došlo bez krivice radnika i to:

- nestanka električne energije,
- nemogućnost zagrijavanja prostorija,
- elementarne nepogode i drugi slučajevi više sile na koje radnik ne može uticati.

Naknada za vrijeme stručnog obrazovanja, školovanja i prekvalifikacije

Član 22.

Radniku koji je upućen na stručno obrazovanje, školovanje, seminare i prekvalifikaciju pripada naknada umjesto plaće u visini plaće ostvarene u prethodnom mjesecu.

Naknada za pripravnost

Član 23.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim zakonom.

VI NAKNADA PLAĆE NA TERET DRUGIH PRAVNIH LICA

Član 24.

Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti preduzeće, nego se obračunava na teret drugog pravnog lica i refundira se od tog pravnog lica, radi odsustvovanja radnika u slučaju:

- bolovanje preko 42 dana,
- vojne vježbe,
- obavljanje javne funkcije i dr.

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.

VII OSTALA LIČNA PRIMANJA RADNIKA

Član 25.

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

Naknada troškova prevoza na posao i sa posla

Član 26.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u visini cijene karte javnog saobraćaja koji se primjenjuje na radnikovoj relaciji dolaska i odlaska s posla.

Regres za godišnji odmor

Član 27.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini namjanje 50% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji u posljednja tri mjeseca prije isplate, kada preduzeće ima sredstava za tu namjenu, a koju utvrđuje direktor posebnom odlukom.

Otpremnina prilikom odlaska radnika u penziju

Član 28.

Prilikom odlaska u penziju, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje 3 (tri) njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće Federacije prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Član 29.

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

Novčana pomoć u slučaju smrti ili teške invalidnosti

Član 30.

Radnik ili njegovi uži članovi porodice imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika ili člana njegove uže porodice, u iznosu stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa (3) tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati naknade .
Ukoliko je dva ili više članova porodice zaposleno u istom preduzeću, novčana pomoć isplatit će se samo jednom zaposlenom članu porodice.
- U slučaju teže bolesti radnika ili člana uže porodice radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini (3) tri prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu sa Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teške bolesti.
Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane ovlaštene zdravstvene ustanove.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, unučad bez roditelja koje radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu .

VIII NAKNADA O PUTNIM TROŠKOVIMA – službenim putovanjima

Član 31.

Radnik ima prvo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem radnika na službeno putovanje. Naknada za službeno putovanje imaju pravo i lica koja nisu u radnom odnosu, ako su prethodno uspostavila ugovorni odnos sa preduzećem i ako su upućena na službeno putovanje.

Član 32.

Pod službenim putovanjem, smatra se putovanje na području Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje se radnik i lica po ugovoru upućuju da izvrše određeni službeni zadatak (posao) za preduzeće.

Pod službenim putovanjem na području Bosne i Hercegovine smatra se ono putovanje kada je radnik ili lice po ugovoru upućeno u mjesto koje je udaljeno najmanje 30 km od mjesta rada, a putovanje u inostranstvo podrazumijeva putovanje van Bosne i Hercegovine, a koje radniku upućenom na to putovanje prouzrokuje posebne troškove.

Član 33.

Službeno putovanje u zemlji i inostranstvu vrši se na osnovu naloga za službeno putovanje koji za radnike i lica po ugovoru potpisuje direktor ili osoba koju on ovlasti, a predsjednik nadzornog odbora ukoliko se radi o službenom putovanju direktora.

Član 34.

Izdaci za naknadu troškova službenog putovanja obuhvataju troškove za:

- ishranu,
- smještaj i
- naknadu troškova prevoza.

Naknada troškova za ishranu priznaje se radniku u visini dnevnice, a toškovi smještaja i prevoza u visini računa za te troškove na način propisan ovim Pravilnikom.

Naknada za ishranu - dnevnicu

Član 35.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje i to:

- jednu dnevnicu za svaka 24 sata ako putovanje traje više dana,
- jednu dnevnicu ako putovanje traje manje od 24 sata, a prelazi 12 sati i pola dnevnice ako putovanje traje 8 do 12 sati.

Član 36.

Dnevnicu za službeno putovanje na području Bosne i Hercegovine utvrđuje se u visini od 25 KM. Dnevnice za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan uredbom o naknadama za putne troškove organa FBiH.

Član 37.

Dnevnice po službenim putovanjima u zemlji obračunavaju se od sata polaska prijevoznog sredstva iz mjesta polaska do sata dolaska prijevoznog sredstva u mjesto dolaska na službeno putovanje.

U slučaju korištenja vlastitog automobila, vrijeme polaska i povratka računa se od vremena naznačenog u nalogu i izvještaju o službenom putovanju.

Dnevnice određene za stranu državu u koju se službeno putuje obračunavaju se od sata prelaska granice Bosne i Hercegovine, a dnevnice određene za stranu državu iz koje se dolazi do sata prelaska granice Bosne i Hercegovine.

Ako se za službeno putovanje upotrebljava avion, dnevnice se obračunavaju od sata polaska aviona do sata povratka aviona na aerodrom.

Ako se za službeno putovanje upotrebljava brod, dnevnicu se obračunava od sata polaska broda do sata povratka broda u pristanište Bosne i Hercegovine.

Ako se službeno putuje u više zemalja, u odlasku se obračunava dnevnicu utvrđenu za stranu državu u kojoj počinje službeno putovanje, a u povratku dnevnicu utvrđenu za stranu državu u kojoj je službeno putovanje završeno.

Za svako zadržavanje, odnosno proputovanje kroz stranu državu koje traje duže od 12 sati obračunava se dnevnicu za stranu državu.

Naknada troškova za smještaj

Član 38.

Naknada za prenočište obračunava se u visini hotelskog računa, osim hotela iznad "A" kategorije.

Izuzetno od stava 1. ovog člana priznaju se troškovi i u hotelu "de lux" kategorije, ako u mjestu putovanja postoje isključivo hoteli "de lux" kategorije.

Ako priroda posla zahtjeva, nalogovac u putnom nalogu može odobriti bezuslovno korištenje i priznavanje troškova prenoćišta iz stava 2. ovog člana.

Naknada troškova prevoza

Član 39.

Izdaci za prevoz nastali za vrijeme službenog putovanja priznaju se u visini cijene iz putničke tarife za prevoz sredstvom one vrste i razreda koji se mogu upotrijebiti za službeno putovanje prema putnom nalogu a u što spadaju i kola za spavanje.

Obračun troškova vrši se na osnovu priloženih karata a izuzetno, kada se karte izgube po važećoj tarifi, bez prilaganja karata i uz pismeno obrazloženje.

Izdaci prevoza u lokalnom saobraćaju priznaju se samo na osnovu priloženih karata. Izdaci za taxi usluge priznaju se na osnovu računa.

Član 40.

Radnik kome je dozvoljeno korištenje sopstvenog automobila u službene svrhe ima pravo za naknadu u visini od 15% cijene litre goriva po predenom kilometru na odobrenoj relaciji.

O predenim kilometrima se uz putni nalog podnosi poseban obračun sa potpisom podnosioca.

Ostali izdaci

Član 41.

Pod ostalim izdacima koji mogu nastati u vezi službenog putovanja podrazumijevaju se izdaci i to:

- pribavljanje putničkih isprava, vakcinisanje i liječnički pregledi,
- takse, telefonski i telefaks troškovi, izdaci za prenos i prijem pošte,
- drugi prateći izdaci na službenom putovanju.

Izdaci iz predhodnog stava priznaju se i obračunavanju na osnovu računa i drugih dokumenata.

Akontacija i obračun troškova

Član 42.

Radnik upućen na službeno putovanje ima pravo, da prije polaska na službeni put, naplati od preduzeća akontaciju u visini predračunskih - procjenjenih troškova za hranu, smještaj, prevoz i ostale troškove koji će nastati na službenom putovanju.

Akontacija se odobrava putnim nalogom kojeg potpisuje poslodavac.

Član 43.

Izdaci za službeno putovanje se priznaju na osnovu obračuna troškova koje je radnik dužan podnijeti u roku od 5 (pet) dana po povratku sa puta uz pismeni izvještaj o izvršenom službenom zadatku, a sve ovjereno od strane nadlogodavca predmetnog službenog putovanja.

Uz obračun iz predhodnog stava, koji je odštampan na putnom nalogu, prilažu se dokumenti kao dokaz o plaćenim računima za smještaj, prevoz, ostali izdaci kako je to definisano ovim pravilnikom. Za isplatu troškova putovanja nastalih u inozemstvu prilaže se i kursna lista nacionalne valute a za slučaj njenog ne prilaganja, primjenjuje se zvanični kurs Centralne banke BiH za taj period.

Član 44.

Isplatom troškova putovanje se pravda primljena akontacija za to putovanje.

Ukoliko se u propisanom roku ne vrati akontacija, ne može se vršiti isplata narednih akontacija za službeno putovanje, odnosno naplata će se izvršiti prinudnim putem.

IX ROKOVI I EVIDENCIJA PLAĆE

Član 45.

U preduzeću se vode evidencije o plaćama na nivou preduzeća i pojedinačne za svakog radnika s tim što pojedinačne plaće nisu javne.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za predhodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je 30 dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 46.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (kroz bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i sl.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 47.

Radnik je dužan da obavijesti Poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno o tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

Podatke o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno o tehničkom unapređenju radnik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopštiti trećem licu bez odobrenja Poslodavca.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna kojeg je radnik ostvario na radu i u vezi sa radom, pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu posebnim ugovorom sa poslodavcem, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi sa izumom.

Član 48.

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

Član 49.

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

Visina nagrade se reguliše posebnim ugovorom sa poslodavcem.

XI NAKNADA ŠTETE

Član 50.

Štetu koju radnik prouzrokuje Preduzeću na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

Ako se nastala šteta ne može utvrditi u tačnom iznosu, preduzeće će imenovati komisiju koja će odrediti štetu u paušalnom iznosu i po kojoj procjeni radnik je dužan isplatiti utvrđeni iznos obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Član 52.

Komisija iz prethodnog člana može smanjiti štetu i osloboditi radnika od obaveze naknade štete zavisno od posljedica i štete koja je nastupila.

XII OTPREMNINA PO PRESTANKU UGOVORA O RADU

Član 53.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje 2 (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.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

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.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stav 1. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz ovog člana utvrđuje se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.

Rok za zaključivanje ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od 3/tri/mjeseca.

XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 54.

Na sve odredbe koje nisu regulisane ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu FBiH, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu, ugovora o radu i ostalih važećih zakonskih propisa.

Član 55.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika usvajaju se na način i u postupku kako je donesen.

Član 56.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

Član 57.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, stavlja se van snage Pravilnik o plaćama i naknadama plaća, dodavcima i drugim naknadama broj:102-2-2/17 od 19.01.2017.godine

Broj: 620-2-3/19 /19

Datum: 20.03.2019.godine

Predsjednik Nadzornog odbora



Amina Deljković