

Na osnovu člana 118. Zakona o radu FBiH ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine" br. 26/16 i 89/18), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavca i radnika u oblasti komunalne privrede Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo 41/16 i 43/17, 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kanton, grad ili općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Službene novine Kantona Sarajevo“9/19)i člana 29. Statuta KJKP „Tržnice – pijace“ d.o.o. Sarajevo,uz predhodnu konsultaciju sa Sindikatom Preduzeća, Nadzorni odbor Preduzeća na 38. redovnoj sjednici od 20.03.2019.godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se:osnovna prava i obaveze na radu i u vezi sa radom, radni odnos i postupak prijema u radni odnos, zaključivanje ugovora o radu, trajanje i prestanak radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odustva, plaće i druge naknade, zaštita radnika, zaštita prava radnika, obavljanje privremenih i povremenih poslova, prelazne i završne odredbe, unutrašnja organizacija i sistematizacija poslova sa opisom radnih mjesta i uslova za njihovo obavljanje.

Na sva prava, obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu FBiH, Kolektivnih ugovora, Statuta Preduzeća i drugih važećih propisa.

Član 2.

Prilog i sastavni dio ovog Pravilnika o radu čine:

PRILOG br. 1. PRAVILNIK O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I STEMATIZACIJIRADNIH MJESTA KJKP „TRŽNICE - PIJACE“ d.o.o. Sarajevobr. 620-2-2/19 od 20.03.2019.godine(sa organizacionom strukturom radnih mjesta-shema i tabela radnih mjesta sa pripadajućim grupama složenosti poslova i opisom poslova radnih mjesta)

PRILOG br. 2. PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMABR.620-2-3/19 OD 20.03.2019.GODINE

II RADNI ODNOS I POSTUPAK PRIJEMA U RADNI ODNOS

Član 3

Pod radnim odnosom podrazumijeva se u smislu Zakona i ovog Pravilnika, zaključivanje ugovora radi obavljanja određenih poslova, kao i ostvarivanje prava i obaveza koje se stiču tim ugovorom.

Član 4.

Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, poslodavac donosi odluku o potrebama za zaključivanje ugovora sa novim radnikom koja treba da sadrži:

- puni naziv radnog mjesta,
- uslove koje radnik treba da ispunjava za vršenje poslova tog radnog mjesta,
- da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li se predviđa prethodna provjera radnih sposobnosti, odnosno probni rad,
- obrazloženje potrebe za zapošljavanjem novog radnika.

Član 5.

Postupak prijema u radni odnos na određeno i neodređeno vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta.

Poslodavac je dužan provesti postupak javnog oglašavanja upražnjene pozicije i u slučajevima kada dolazi do isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto.

U slučaju isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja javnog oglasa, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez provođenja ponovnog javnog oglasa, s tim da ukupno trajanje ugovora koji je istekao i produženog ugovora ne može biti duže od šest mjeseci.

Postupak prijema pripravnika

Član 6.

Postupak prijema u radni odnos na određeno vrijeme, podrazumijeva i provođenje procedure obaveznog javnog oglašavanja i u slučajevima prijema pripravnika.

Član 7.

Izuzetno od odredbe iz člana 8. ovog Pravilnika, prijem u radni odnos vrši se bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja u slučaju:

- a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
- b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi i zavoda za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 4/04, 29/09 i 18/13);
- c) prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću.

Član 8.

Prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do tri mjeseca, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ovog Pravilnika, u sljedećim slučajevima:

- a) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika;
- b) prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka;
- c) porodijskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja;
- d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanje obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i si.

JAVNI OGLAS

Objava javnog oglasa

Član 9.

Javni oglas objavljuje poslodavac u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, na internet stranici Javne ustanove "Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo" Sarajevo i na internet stranici Preduzeća www.trznice.ba

Na internet stranici i u dnevnim novinama se objavljuje puni tekst javnog oglasa iz člana 13. Ovog Pravilnika.

Oglas ostaje objavljen na internet stranicama u čitavom periodu roka prijave.

Rok za prijave je najmanje 10 dana, od dana objave u dnevnim novinama.

Sadržaj javnog oglasa

Član 10.

Javni oglas sadrži najmanje sljedeće podatke:

- a) naziv, sjedište i internet adresu poslodavca;
- b) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz Pravilnika o sistematizacija radnih mjesta;
- c) prednost u zapošljavanju po posebnim propisima;
- d) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme, te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme;
- e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan;
- f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme;
- g) iznos osnovne plaće;
- h) rok u kome se podnose prijave;

- i) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja;
- j) adresu na koju se prijave podnose;
- k) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu;
- l) način predaje dokumentacije.

Komisija za provođenje javnog oglasa

Član 11.

Za provođenje procedure izbora kandidata na upražnjena radna mjesta, poslodavac imenuje Komisiju za provođenje javnog oglasa (u daljem tekstu: Komisija).

Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.

Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas.

Administrativno - tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar koga imenuje poslodavac.

U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, poslodavac može imenovati jednu ili više komisija.

Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.

Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti odgovornom licu kod poslodavca odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja, a poslodavac je dužan poslovnik objaviti na svojoj web stranici i isti zadržati sve do okončanja konkursne procedure i potpisivanja ugovora o radu sa izabranim kandidatom.

Poslovnikom iz predhodnog stava ovog člana, definišu se oblasti iz kojih će se izvršiti provjera znanja, način provođenja praktičnog ispita, ukoliko je isti predviđen, te vrednovanje pismenog ispita od najmanje 60% od ukupnog broja bodova.

Komisija utvrđuje ispitna pitanja i kriterije za intervju na osnovu kojih će izvršiti bodovanje kandidata.

Prijava na javni oglas

Član 12.

Prijava na javni oglas se podnosi Komisiji putem poslodavca koji je raspisao javni oglas, u zatvorenoj koverti sa naznakom "NE OTVARAJ - PRIJAVA NA JAVNI OGLAS".

Izuzeće članova Komisije

Član 13.

Član Komisije će odmah ili najkasnije dva dana od dana saznanja za razloge izuzeća zatražiti izuzeće u Komisiji, ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena.

O zahtjevu za izuzeće iz stava jedan ovog člana poslodavac donosi odluku najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Postupanje Komisije po pristiglim prijavama

Član 14.

Po isteku roka za podnošenje prijave na javni oglas, Komisija pregleda sve pristigle prijave i dostavljene dokaze, utvrđuje njihovu ispravnost i sastavlja spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak.

Spisak kandidata iz stava jedan ovog člana potpisuju svi članovi Komisije.

Komisija pismenim putem obavještava kandidate čija dokumentacija nije ispravna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak, sa navođenjem razloga zašto pristigla prijava nije ispravna, uz mogućnost uvida u dostavljenu dokumentaciju, u roku od tri dana od dana prijema obavijesti.

Provođenje ispita

Član 15.

Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne spreme koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi procedura prijema.

Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata.

Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom

pismenom i usmenom ispitu sa svakim od kandidata.

Poslodavac može za određena radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, pored razmatranja dokumentacije, te pismenog i usmenog ispita, provesti i praktični ispit, ukoliko priroda radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema, zahtijeva i dodatnu provjeru znanja svakog od kandidata.

Komisija na osnovu utvrđenih bodova na ispitu sačinjava Listu uspješnih kandidata. Komisija je dužna Listu uspješnih kandidata sa bodovima dostaviti poslodavcu u roku od tri radna dana nakon obavljenog intervjua.

Supervizor

Član 16.

Poslodavac je dužan, u roku od pet dana prije raspisivanja javnog oglasa, obratiti se Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ured), sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem javnog oglasa.

U slučaju spriječenosti supervizora, u obavljanju poslova utvrđenih ovim Pravilnikom, mijenja ga zamjenik supervizora.

Uz zahtjev za imenovanje supervizora, poslodavac je dužan priložiti opis poslova te potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi javni oglas.

Supervizor je dužan potpisati obrazac prijave koji će deflnisati Vlada Kantona Sarajevo.

Ured će obavijestiti poslodavca o imenovanju supervizora za nadzor nad provođenjem javnog oglasa u roku, ne dužem od pet dana, od dana prijema zahtjeva iz stava jedan ovog člana.

Član 17.

U slučaju da se jednim javnim oglasom popunjava više radnih mjesta različitog stepena stručne spreme, supervizor moraju imati najvišu stručnu spremu koja se traži javnim oglasom.

Supervizor je nadležan;

- a) da prati pravilnu primjenu odredbi ove uredbe prilikom raspisivanja javnog oglasa;
- b) da nadzire rad Komisije, na način da prati rad Komisije od njenog imenovanja, da bude prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijava na javni oglas;
- c) da vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijava na javni oglas;
- d) da prati način pripreme ispitnih pitanja za pismeni dio ispit i njegovu neposrednu kontrolu;
- e) da može biti prisutan i nadzirati usmeni dio ispita;
- f) kao i druga pitanja propisana ovim Pravilnikom i poslovníkom o radu Komisije.

Odluka o prijemu u radni odnos

Član 18.

Poslodavac prima u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, poslodavac prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.

Poslodavac je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.

Poništenje javnog oglasa

Član 19.

Nakon oglašavanja, javni oglas se ne može poništiti.

Izuzetno od stava (1) ovog člana, javni oglas se može poništiti u slijedećim slučajevima:

- a) ako dođe do promjene odgovornog lica u Preduzeću, u roku od 30 dana od dana promjene;
- b) u slučaju statusne promjene poslodavca (spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca i dr.), u roku od 30 dana od dana promjene;
- c) ako poslodavac ocijeni opravdanim uočene nepravilnosti supervizora, u roku od 15 dana od dana prijema obavijesti supervizora;
- d) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene.

Obavještenje kandidatima i pravo prigovora

Član 20.

Poslodavac pismeno obavještava kandidate sa Liste uspješnih o odluci o prijemu u radni odnos u roku od

pet dana od dana donošenja odluke.

Uz obavijest iz stava jedan ovog člana kandidatima se dostavlja odluka o prijemu u radni odnos izabranog kandidata i Lista uspješnih kandidata sa bodovima.

Na obavijest poslodavca o prijemu u radni odnos iz stava dva ovog člana, zainteresovani kandidat ima pravo prigovora nadležnom Ministarstvu kao drugostepenom organu.

Prigovor se izjavljuje u roku od osam dana.

Drugostepeni organ rješava po prigovoru u roku od 15 dana.

Odluka drugostepenog organa je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana.

Prednost pri zapošljavanju

Član 21.

Prilikom zapošljavanja potrebno je dati prednost kandidatima koji po posebnom zakonu imaju prioritet u zapošljavanju.

Prioritet u zapošljavanju kandidati dokazuju odgovarajućim dokumentima (potvrda, uvjerenje i si.) koje prilažu prilikom prijave na javni oglas, pozivajući se na poseban zakon po kojem imaju prednost.

PROBNI RAD

Član 22.

Ukoliko je aktom o sistematizaciji radnih mjesta, za pojedina radna mjesta predviđen probni rad kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada i ocjenu rada, vršit će komisija koju imenuje direktor ili ovlašteno lice.

Komisiju iz prethodnog stava čine radnici koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i radnik, s tim da najmanje jedan član komisije mora biti iste struke kao radnik na probnom radu.

Zaključeni ugovor o radu uz probni rad, ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci, i to za :

- SSS 1 mjesec,
- VŠS 2 mjeseca,
- VSS 6 mjeseci,

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

Ukoliko je ocjena komisije pozitivna, radnik nastavlja rad u skladu sa ugovorom o radu.

Za radnika koji nije zadovoljio na probnom radu, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovoru o probnom radu. Ukoliko do isteka probnog rada, a najdalje za osam dana po isteku roka, komisija ne donese svoju ocjenu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ako se radnik za vrijeme probnog rada razboli, ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao da radi, probni rad se produžava za onoliko radnog vremena koliko nije radio, o čemu se donosi odgovarajuće rješenje.

III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 23.

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi nakon provedenog postupka prijema u radni odnos propisan ovim Pravilnikom.

Član 24.

Ugovor o radu ne može se zaključiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života, niti se može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.

Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: Maloljetnik) može se zaposliti pod uslovom da od ovlaštenog ljekaraili nadležne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Član 25.

Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, trudnoće, invalidnosti, vjere političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća u pogledu angažiranja, obrazovanja, unapređivanja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.

U smislu stava 1. ovog člana, ne isključuju se razlike:

- koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na zahtjevima koji se odnose na određeni posao;

- koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na nesposobnosti lica da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto ili da savlada program potrebnog stručnog usavršavanja, pod uvjetom da je poslodavac ili lice koje osigurava stručno usavršavanje uložilo razumne napore za prilagodavanje posla ili obuke u kojoj se nalazi takvo lice ili za osiguravanje odgovarajućeg drugog zaposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to moguće;
- aktivnosti koje za svoj cilj imaju poboljšanje položaja lica koja se nalaze u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.

U slučajevima kršenja odredaba iz stava 1. i 2. ovog člana:

- lice čija prava su povrijeđena može zbog povrede prava podnijeti tužbu nadležnom sudu;
- ukoliko podnositelj tužbe podnese očigledan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom ovog člana, tuženi je dužan da podnese dokaz da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije;
- ukoliko utvrdi da su navodi tužbe osnovani, sud će naložiti, da bi se osigurala primjena odredaba ovog člana, uključujući zaposlenje, vraćanje na prethodno radno mjesto, osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizilaze iz ugovora o radu.

Član 26.

Ugovor o radu može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme;
- na određeno vrijeme;
- sa punim i nepunim radnim vremenom;
- uz probni rad;
- van prostorija poslodavca;
- sa pripravnikom.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od 3 (tri) godine.

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od 3 (tri) godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

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

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

Član 27.

Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- godišnjeg odmora;
- privremene spriječenosti za rad;
- porođajnog odsustva;
- odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
- vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem.

Član 28.

Ugovor o radu sadrži sljedeće podatke o:

- nazivu i sjedištu poslodavca;
- imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
- trajanju ugovora o radu;
- datumu otpočinjanja sa radom;
- mjestu rada;
- radnom mjestu na kojem se radnik zapošljava, sa kratkim opisom poslova;
- dužini i rasporedu radnog vremena;
- plaći, dodacima na plaću, te periodima isplata;
- naknadi plaće;
- trajanju godišnjeg odmora;

- otkaznom roku;
- druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 1. tačke 7. do 12. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi.

Član 29.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pismenoj formi iz člana 26. ovog Pravilnika, dužan je da radniku uručiti pismenu izjavu koja sadrži podatke iz člana 28. stav 1. ovog Pravilnika.

Pismenu izjavu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan uručiti radniku:

- u roku od jednog mjeseca od dana kada radnik otpočne da radi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme;
- najkasnije na dan kada radnik otpočne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme.

Ako poslodavac ne uruči pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom zaključenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme.

Član 30.

Poslodavac može zaključiti Ugovor o radu izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik) pored podataka iz člana 28. ovog Pravilnika, sadrži i ostale podatke koji su predviđeni Zakonom o radu FBiH.

Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana može se zaključiti za obavljanje poslova za koje poslodavac smatra da je iste potrebno raditi izvan prostorija poslodavca, a za šta je isti u obavezi donijeti posebnu odluku.

Ugovor iz stav 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

Član 31.

Poslodavac je dužan radniku uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje, odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.

IV OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 32.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje uz rad je obaveza radnika i dužnost Poslodavca da mu to u skladu sa potrebama radaomogućiti.

Poslodavac je obavezan prilikom promjene i uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Plan i program obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad, donosi poslodavac uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

Pripravnici

Član 33.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom u skladu sa ovim Pravilnikom.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno predhodno radno iskustvo.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.

S obzirom na stepen stručne spremlje, pripravnički staž može trajati:

- za poslove III i IV stepena 6 mjeseci,
- za poslove V i VI stepena 9 mjeseci,
- za poslove VII stepena 12 mjeseci.

Ugovor se zaključuje u pismenom obliku i jedan primjerak se dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od 5 dana od dana zaključenja.

Ukoliko pripravnik postiže nadprosječne rezultate u sticanju iskustva, pripravnički staž se može skratiti o čemu donosi odluku komisija.

Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje osigurava nadležna služba za zapošljavanje.

Ako se za vrijeme pripravničkog staža pripravnik razboli ili nastanu neke objektivne okolnosti zbog kojih nije mogao da radi, pripravnički staž se produžava za onoliko vremena za koliko nije radio, o čemu se donosi odgovarajuće rješenje.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 34.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili ovim pravilnikom uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi i jedan primjerak se dostavlja nadležnoj Službi za zapošljavanje u roku od 8 dana po zaključenju, radi evidencije i nadzora.

Vrijeme stručnog osposobljavanja računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

V RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 35.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatrat će se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se ovim pravilnikom ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja nemože 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.

Član 36.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično;
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslovarada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa zakonom;
- radnica koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Nepuno radno vrijeme

Član 37.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa, kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koji zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.).

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo da zasnuje radni odnos kod drugih poslodavaca, kako bi ostvario puno radno vrijeme.

Član 38.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje, srazmjeno štetnom uticaju.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu prethodnog stava, izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 39.

Radno vrijeme se raspoređuje na pet radnih dana sedmično, a puno radno vrijeme iznosi osam sati u toku radnog dana, s tim da se u pojedinim organizacionim dijelovima ovisno od karaktera posla može utvrditi i drugačiji raspored radnog vremena.

Radno vrijeme, te početak i završetak radnog vremena, direktor Preduzeća utvrđuje posebnom odlukom.

Prekovremeni rad

Član 40.

Prekovremeni rad se može uvesti pod uslovom utvrđenim zakonom i ovim pravilnikom i može trajati najviše 8 sati sedmično.

Prekovremeni rad može se uvesti u slučaju više sile (požara, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima poslova i u drugim slučajevima neophodne potrebe.

Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi poslodavac u pismenoj formi.

U hitnim slučajevima odluka se može dati usmeno s tim da se naknadno pismeno potvrdi.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, poslodavac obavještava nadležni organ za poslove inspekcije rada Kantona.

Prekovremeni rad se ne može narediti:

- maloljetnom radniku;
- trudnici, majki odnosno usvojioocu sa djetetom do 3 godine života;
- samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj sa djetetom do 6 godina života djeteta.

Za sve gore navedene kategorije potrebna je pismena izjava istih o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena

Član 41.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme u toku godine može se preraspodjeliti, 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 najduže 60 sati sedmično.

Preraspodjelu radnog vremena uvodi poslodavac odlukom koju dostavlja radniku, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

NOĆNI RAD

Član 42.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer do 6 sati narednog dana, smatra se noćnim radom.

Noćni rad uvodi i određuje direktor.

Ako je rad organizovan u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

Posebna zaštita radnika koji rade noću

Član 43.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uslovima u skladu sa prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ličarske preglede najmanje jednom u

dvije godine.

Ako se na ljekarskom pregledu iz stav 3. ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojim je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do tri godine života djeteta.

Zabranjen je noćni rad za maloljetnike, izuzev u slučajevima havarije, više sile ili zaštite interesa Federacije, a na osnovu saglasnosti nadležnog organa Kantona.

Obaveza vođenja evidencija

Član 44.

Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija.

Član 45.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa zakonima i pratećim dopisima.

Ovim pravilnikom se utvrđuje da će se primjenjivati odredbe Zakona o zaštiti ličnih podataka (Službeni glasnik BiH br.49/06).

VI ODMORI I ODSUSTVA

Odmori u toku radnog vremena

Član 46.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Vrijeme i uslove korištenja odmora u toku rada određuje direktor.

Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stav 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice, koji se ne uračunava u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Član 47.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana.

Dnevni odmor traje najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 48.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primjeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitaka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima.

Godišnji odmor

Član 49.

Radnik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo nagodišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

Izuzetno godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko se uredi kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uslovima rada.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci rada neprekidno.

Ako radnik nije stekao godišnji odmor na način iz stava 3. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Odustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva, i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stav 3. ovog člana.

Član 50.

U trajanju godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada, koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Član 51.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu predhodnog stava ovog člana nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu kalendarsku godinu.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kako on to želi, s tim da je obavezan o tome obavjestiti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 52.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na korištenje godišnjeg odmora. Radniku se ne može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca ili ako se Poslodavac i radnik drugačije dogovore.

Član 53.

Godišnji odmor se koristi na osnovu prethodno utvrđenog plana korištenja godišnjih odmora radnika od strane direktora uz predhodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla kao i opravdane razloge radnika.

Plan korištenja godišnjih odmora radnika donosi se najkasnije do 31. marta/ožujka tekuće godine.

Na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora radnika, direktor donosi pojedinačna rješenja koja se blagovremeno dostavljaju radnicima, a najkasnije 7 dana prije korištenja godišnjeg odmora, s tim da direktor zadržava pravo izmjene termina korištenja godišnjeg odmora, zbog neugrožavanja procesa rada.

Najmanje trajanje godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana i uvećava se:

Po osnovu dužine radnog staža

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

Po osnovu uslova rada

- radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana

Po osnovu socijalno-zdravstvenog osiguranja

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

Plaćeno odsustvo

Član 54.

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do 7 radnih danau slučaju:

- | | |
|--|--------|
| 1. sklapanje braka radnika-ce | 5 dana |
| 2. sklapanje braka djeteta | 3 dana |
| 3. smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika | 3 dana |
| 4. rođenje 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 | 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 i sličnih potreba | 2 dana |
| 15. za svako dobrovoljno davanje krvi | 2 dana |

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 radnih dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14. stava 1. ovog člana rad radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana, čak i ako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Član 55.

Odluku o odobrenju plaćenog odsustva donosi poslodavac na osnovu vjerodostojnih dokaza priloženih uz zahtjev za odobrenje odsustva.

Neplaćeno odsustvo

Član 56.

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca. Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do 3 godine života djeteta u skladu sa zakonom.

Neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana se može dati u sljedećim slučajevima:

1. stručnog obrazovanja i usavršavanja u zemlji i inostranstvu;
2. učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji ili inostranstvu;
3. posjete bračnog druga ili članovima porodice u zemlji ili inostranstvu;
4. priprema i polaganje ispita za koje nije predviđeno plaćeno odsustvo;
5. obavljanje ličnih poslova kad za to postoje opravdani i neodložni razlozi.

Član 57.

Odluku o neplaćenom odsustvu u slučajevima iz člana 40 i ovog člana, donosi direktor Preduzeća. Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva, prava i obaveze koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 58.

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

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 59.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko - tehnološkim i znanstvenim dostignućima u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava zaštita na radu i zaštita zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju propisanu odgovarajućim zakonima, te preuzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite sa ciljem očuvanja zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan u skladu sa propisima izvještavati sindikat o zaštiti i sigurnosti pri radu.

Član 60.

Radnik je dužan pridržavati se i primjenjivati propisane mjere o zaštiti i sigurnosti pri radu kod poslodavca, te upotrebljavati sva propisana sredstva za sigurnost i zaštitu na radu.

Radnik nije dužan obavljati poslove radnog mjesta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život zbog neprovedenih mjera zaštite na radu, o čemu je dužan obavjestiti poslodavca.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radnicima koji rad u štetnim i opasnim uslovima rada kao dodataka za primjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

VIII ZAŠTITA ŽENA RADNIKA

Član 61.

Radnik - žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može se rasporediti na druge poslove zbog zdravstvenog stanja, ako to utvrdi ovlašteni ljekar.

Ako se radniku iz stava 1. ovog člana ne omogući raspoređivanje ista ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.

Samo uz pismeni pristanak radnika - žene, poslodavac je može premjestiti na drugo radno mjesto.

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

Član 62.

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

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

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

Izuzetno, žene - radnik, na osnovu svog pismenog zahtjeva može koristiti i kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Otac djeteta, odnosno usvojilac, može koristiti prava iz stava 1. ovog člana, u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo, te nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti radnik- otac djeteta ako se roditelji tako sporazumiju.

Član 63.

Žena koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta do navršene jedne godine života djeteta.

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

IX ZAŠTITA RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNOG ZA RAD

Član 64.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolenjem od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

U slučajevimai za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 65.

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

Radnik koji je privremeno bio nesposoban spriječen za rad (do šest mjeseci), 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 spriječenosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci 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.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 2. i 3. ovog člana, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

Radnik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti (spriječenosti) za rad.

PRAVA RADNIKA SA PROMIJENJENOM RADNOM SPOSOBNOSTI

Član 66.

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.

OTKAZ UGOVORA O RADU RADNIKU SA PROMJENJENOM RADNOM SPOSOBNOSTI

Član 67.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca sindikat formiran.

Ukoliko sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. Zakona o radu FBiH, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

X PLAĆE I NAKNADE

Član 68.

Plaća za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće iz člana 76. Zakona o radu FBiH.

Član 69.

Bliže odredbe o plaćama i naknadama plaća utvrđene su posebnim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama broj 620-2-3/19 od 20.03.2019.godine.

Član 70.

Poslodavac isplaćuje plaće i naknade iz Pravilnika o plaćama i naknadama plaća zaposlenika preduzeća u periodu najdužem od 30 dana.

Podaci o plaćama po odredbama Pravilnika iz stava 1. ovog člana su javni, a podaci o pojedinačnim plaćama nisu javni.

XI ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 71.

Radnik može, samo uz predhodno odobrenje poslodavca, za svoj račun ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

XII POVREDA RADNIH OBAVEZA

Član 72.

Radnik koji svojom krivicom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obaveze, ili se ne pridržava odluka

Preduzeća, čini povredu radne obaveze i discipline.

Radnik je dužan da u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti izvršava svoju radnu obavezu, te da čuva sredstva Preduzeća i svu drugu imovinu koja se nalazi u radnom i pravnom prometu.

Član 73.

Povrede radnih obaveza se određuju kao teške povrede radnih obaveza i lakše povrede radnih obaveza.

Svim radnicima Preduzeća za povrede radnih obaveza izriču se sankcije pod istim uslovima.

U svakom pojedinom slučaju utvrđuje se postojanje povrede i krivica radnika za izvršenu povredu radne obaveze.

Član 74.

Za povrede radnih obaveza može se izreći jedna od sljedećih sankcija:

1. za teške povrede radne obaveze:

- otkaz ugovora o radu,
- premještanje na drugo radno mjesto,
- novčana kazna u iznosu do 20% plaće radnika ostvarene u mjesecu u kojem je odluka o disciplinskoj odgovornosti donesena u trajanju od 1 (jednog) do 6 (šest) mjeseci.

2. za lakše povrede radnih obaveza:

- pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu.

Član 75.

Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je radniku omogućiti da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Teške povrede radnih obaveza

Član 76.

Teške povrede radnih obaveza zbog kojih se radniku otkazuje ugovor o radu, izriče premještanje na drugo radno mjesto na nivou Preduzeća ili izriče novčana kazna su:

1. nesavjesno i neblagovremeno izvršavanje obaveza ili odbijanje izvršavanja poslova i radnih zadataka ili neblagovremeno izvršavanje povjerenih poslova čime se onemogućava ili znatnije ometa proces rada ili upravljanja i rukovođenja u Preduzeću,
2. neopravdano izostajanje sa posla 5 i više radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine,
3. krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima, kao i nanošenje štete trećim licima koju je Preduzeće dužno nadoknaditi,
4. povreda tajnosti svih poslovnih podataka,
5. neostvarenje planiranih rezultata rada neprekidno u trajanju od tri mjeseca,
6. povreda propisa iz oblasti zaštite na radu i zaštite od požara,
7. zloupotreba položaja i prekoračenje datih ovlaštenja,
8. odavanje poslovne i druge tajne koju kao takvu cijeni direktor,
9. zloupotreba prava korištenja privremene spriječenosti za rad (bolovanje) i neplaćenog odsustva,
10. sklapanje obligacionih ugovora mimo principa da se isti sklapaju na osnovu najpovoljnije ponude za Preduzeće,
11. nezakonito raspolaganje sredstvima Preduzeća u cilju pribavljanja lične imovinske koristi za sebe ili drugog,
12. ometanje jednog ili više radnika u izvršavanju radnih obaveza,
13. ako je radnik zatečen u vršenju djela krađe na radu i u vezi sa radom,
14. neopravdano odbijanje izvršavanja radnih zadataka,
14. neopravdani izostanci sa posla više od tri uzastopna radna dana,
15. neizvršavanje radnih obaveza koje su dovele do znatnijeg ometanja procesa rada i upravljanja u Preduzeću, ili je prouzrokovana znatna materijalna šteta,
16. iznošenje neistinitih podataka o rezultatima poslovanja ili donesenim odlukama sa ciljem da se izazove nezadovoljstvo zaposlenika,
17. podnošenje netačnog i nezakonitog izvještaja organima koji odlučuju, ako je podnosilac znao i bio upozoren na netačnost odnosno nezakonitost,

18. bavljenje dopunskim radom, bez odobrenja poslodavca u oblasti koja spada u osnovnu djelatnost Preduzeća, naročito ako se dopunski rad obavlja korištenjem materijalno-tehničkih sredstava i tehničke dokumentacije Preduzeća,
19. svaka radnja ili propuštanje radnje koja ometa ili onemogućava pravilno funkcionisanje Preduzeća ili šteti ugledu Preduzeća,
20. kršenje obaveza iz radnog odnosa koji predstavljaju krivično djelo,
21. pronevjera, krađa, utaja i svako drugo protivpravno prisvajanje novca, papira od vrijednosti i drugih stvari preduzeća ili drugih uposlenika,
22. falsifikovanje dokumentacije i nedozvoljena upotreba pečata preduzeća,
23. dolazak na posao u alkoholisanom stanju ili konzumiranje alkohola i narkotika u radnom vremenu,
24. izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
25. namjerno prouzrokovanje štete Preduzeću na radnom mjestu, van radnog mjesta ili za vrijeme provođenja štrajka,
26. nasilno ponašanje prema direktoru ili drugim radnicima ili trećim licima, verbalno ili fizički, izazivanje nereda ili tuče na radnom mjestu ili u krugu Preduzeća,
27. povreda propisa odnosno opšteg akta o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, čime je prouzrokovana veća materijalna šteta, ugroženi ili mogu biti ugroženi život i zdravlje radnika ili građana, bitno poremećen proces rada ili na drugi način bitno otežano poslovanje Preduzeća odnosno njenog dijela,
28. nemaran i nekorektan odnos prema poslovnim partnerima, strankama ili ovlaštenim osobama po bilo kom osnovu,
29. uzastopno činjenje lakših povreda radnih obaveza više od tri puta u godini dana.
30. druge teže povrede radnih obaveza ili radne discipline za koje direktor utvrdi da su prouzrokovale poremećaj procesa rada,

Lakše povrede radnih obaveza

Član 77.

Lakše povrede radnih obaveza, zbog kojih se radniku izriče pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu su:

1. zakašnjenje na posao ili raniji odlazak sa posla bez odobrenja predpostavljenog više od tri puta mjesečno, te napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena bez odobrenja predpostavljenog,
2. neuredno, nesavjesno i manjkavo čuvanje dokumentacije i drugih sredstava rada,
3. neopravdan izostanak sa posla do tri dana,
4. neobavještanje poslodavca ili drugog ovlaštenog lica o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga,
5. neostvarivanje rezultata rada predviđenih sistematizacijom radnih mjesta i ugovorom o radu,
6. neblagovremeno ili nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka,
7. odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima,
8. nepoduzimanje mjera zaštite na radu,
9. neprijavlivanje kvarova na sredstvima, uređajima i mašinama, pod uslovom da nije prouzrokovana šteta Preduzeća niti je došlo do štetnih posljedica,
10. obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
11. prikrivanje materijalne štete prouzrokovane Preduzeću,
12. nedolično ponašanje prema ostalim radnicima (svađa, uvreda i dr.),
13. svaka druga povreda koja ovim Pravilnikom nije utvrđena kao teška povreda radne obaveze.

Član 78.

Ukoliko radnik učini neku od lakših povreda radnih obaveza navedenih u članu 77. ovog Pravilnika, poslodavac može radniku izreći pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu.

Pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu treba da sadrži opis povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prestup ponovi u roku od 6. mjeseci nakon izdavanja pismenog upozorenja poslodavca. Ako je lakša povreda ponovljena više od tri puta u godini dana, tretirat će se težom povredom radnih obaveza.

Član 79.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti radnika u slučaju povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, pokreće se na zahtjev direktora.

Prijavu za pokretanje postupka utvrđivanja odgovornosti radnika može podnijeti direktor, kao i svaki radnik Preduzeća koji uoči neku nepravilnost na radu.

Po prijemu prijave za učinjenu povredu radne obaveze protiv radnika, direktor Preduzeća, donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka i imenuje disciplinsku komisiju za svaki pojedinačni slučaj utvrđivanja odgovornosti radnika.

Zadatak komisije je da ispita i da prijedlog i mišljenje o osnovanosti zahtjeva za utvrđivanje odgovornosti radnika za povrede radnih obaveza iz ugovora o radu.

Zahtjev za utvrđivanje odgovornosti radnika će se dostaviti članovima disciplinske komisije, radniku protiv koga je pokrenut postupak.

Član 80.

Disciplinska komisija je dužna odmah, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana dostavljanja zahtjeva za utvrđivanje odgovornosti radnika, otpočeti sa radom.

Član 81.

Nakon okončanja svog rada, disciplinska komisija većinom glasova donosi odluku sa prijedlogom i istu dostavlja direktoru Preduzeća.

Član 82.

Komisija može predložiti da se zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka:

- odbaci, jer radnje zbog kojih je pokrenut postupak ne predstavljaju povredu radne obaveze,
- odbije kao neosnovan, odnosno da se radnik oslobađa odgovornost, jer nije utvrđeno da je radnik počinio povredu radnog obaveze ili je utvrđeno da nije počinio svojom krivicom,
- uvaži i da se počinocu izrekne sankcija propisana članom 74. ovog Pravilnika.

Član 83.

Konačnu odluku po provedenom disciplinskom postupku za utvrđivanje povrede radne obaveze donosi direktor preduzeća u roku od 7 (sedam) dana od dana prijema prijedloga disciplinske komisije.

Član 84.

Prilikom određivanja vrste i težine sankcije propisane Pravilnikom, disciplinska komisija i direktor dužni su cijeliti sve olakšavajuće i otežavajuće okolnosti, a naročito težinu učinjene povrede radne obaveze, stepen odgovornosti, okolnosti pod kojima je učinjena povreda radne obaveze, ponašanje učinioca prije i nakon povrede radne obaveze, te druge okolnosti koje mogu uticati na vrstu i težinu sankcije.

Član 85.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti radnika za povredu radne obaveze nemože se voditi istekom 60 dana od dana saznanja za učinjenu povredu, a najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

XIII NAKNADA ŠTETE

Član 86.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknatiti.

Član 87.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika nemože biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos.

Član 88.

Ako se ne može utvrditi za svakog radnika dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni, i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako više radnika prouzrokuje štetu, svaki od njih odgovara za dio štete koji je prouzrokovao.

Za ispitivanje i utvrđivanje uzroka i načina nadoknade nastale štete, od strane radnika pojedinačno ili više radnika solidarno, direktor može formirati komisiju, koja će nakon provedenog postupka, dati svoj prijedlog i mišljenje direktoru.

Komisija može smanjiti štetu ili osoboditi radnika za obavezu naknade štete.

Član 89.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Član 90.

Radi zaštite prava i interesa iz radnog odnosa radnici imaju pravo da formiraju vijeća zaposlenika koje će ih zastupati kod poslodavca.

Ukoliko se ne formira vijeće zaposlenika, sindikat ima obavezu i ovlaštenje koje se odnosi na ovlaštenje vijeća zaposlenika.

Član 91.

Poslodavac, samo može uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad (u daljem tekstu: Federalno ministarstvo), otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Član 92.

Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obavezati da

- a) vratiradnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu ili
- b) isplati radniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi radniku ostvario da je radio;
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu
 - druge naknade na koje radnik ima pravo u skladu sa kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 93.

Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 94.

Poslodavac može ponuditi ugovor o radu pod izmijenjenim uslovima u skladu sa Zakonom o radu i ovim pravilnikom.

Član 95.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz člana 94. ovog Pravilnika, može da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene.

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Član 96.

U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, elementarne nepogode, upražnjeno radno mjesto, smanjen obim rada ili prestanak potrebe za radom određenog radnog mjesta i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

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

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 97.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. pismenim sporazumom poslodavca i radnika,
3. kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
4. 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;
5. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,

6. otkazom ugovora o radu,
7. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. ako radnika bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 3 mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
9. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna mjera ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 3 mjeseca - početkom primjene te mjere,
10. pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Član 98.

Ugovor o radu može prestati na osnovu sporazuma između poslodavca i radnika.

Prijedlog za sporazumni prestanak ugovora, podnosi radnik, a poslodavac ga prihvata i o tome donosi odluku.

Sporazumni raskid ugovora smatra se valjanim samo ako je donesen u pisanoj formi.

Poslodavac i radnik se sporazumno mogu dogovoriti da radni odnos prestaje i prije otkaznog roka ili bez otkaznog roka.

U slučaju da radnik prestane sa radom prije propisanog otkaznog roka na zahtjev poslodavca, poslodavac je obavezan da radniku isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Član 99.

Radniku prestaje ugovor o radu nakon navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, odnosno kad radnik navrší 40 godina staža osiguranja, bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.

Za prestanak ugovora po ovom osnovu, potrebno je da radnik ispunjava oba uslova i radni odnos mu prestaje bez njegove volje.

Član 100.

Radnik u toku rada, usljed bolesti, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i slično, može biti potpuno nesposoban za rad.

Danom dostavljanja pravosnažnog rješenja, a na zakonom propisan način utvrđivanjem radne nesposobnosti raskida se ugovor o radu i radniku prestaje radni odnos.

Otkaz ugovora o radu

Član 101.

Ugovor o radu može prestati na osnovu otkaza poslodavca odnosno radnika.

Član 102.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok, ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana ako se, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

Član 103.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja radnika.

Član 104.

Radnik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za prestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

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

Član 105.

U slučajevima iz člana 103. i 104. ovog Pravilnika, može se otkazati ugovor o radu u roku od 60. dana od

dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 106.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 107.

Ukoliko je kod radnika došlo do smanjenja radne sposobnosti, poslodavac je dužan da ga zaposli na druge poslove, prekvalifikovati ga ili obrazovati.

U slučaju da nije moguće radnika zaposliti na druge poslove, odnosno nije ga moguće doškoloovati ili prekvalifikovati, raskida se ugovor o radu.

Član 108.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu.

Član 109.

Kod davanja otkaza utvrđuje se vrijeme za koje je radnik dužan ostati na radu - otkazni rok.

U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana ni duži od mjesec dana.

U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana ni duži od 3 mjeseca, a dužina otkaznog roka je:

- dvije sedmice, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine dana,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

XV PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA

Član 110.

Ako poslodavac u periodu od tri mjeseca ima namjeru da zbog tehničkih, ekonomskih ili organizacijskih razloga otkaze ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultuje sa sindikatом Preduzeća.

Član 111.

Obaveza konsultiranja u smislu člana 110. ovog pravilnika:

- zasniva se na aktu u pismenoj formi koji je pripremio poslodavac,
- započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

Akt u pismenoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, sljedeće podatke:

- razlog za predviđeno otkazivanje ugovora o radu,
- broj, kategoriju i polradnika za čije ugovore je predviđen otkaz,
- mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena),
- mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca,
- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu člana 110. ovog Pravilnika, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica će ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

XVI PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 112.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor za obavljanje istih, pod uslovom da su ti poslovi utvrđeni u pravilniku o radu i da ne predstavljaju poslove za koje bi se mogao zaključiti ugovor o radu.

Privremeni i povremeni poslovi ne mogu trajati duže od 60 dana u kalendarskoj godini.

Privremeni i povremeni poslovi za čije se obavljanje može zaključiti ugovor su: rad u povremenim i stalnim komisijama, privremeni poslovi na terenskim poslovima, snimanje terena, prikupljanje i obrade statističkih podataka, sprovođenje anketnih istraživanja, snimanje objekata, zemljišta i sl., izrada pojedinih studija, snimanje objekata, skica i drugi poslovi za koje se moraju angažovati lica posebne struke kao i drugi slučajevi kada se ukaže potreba, a ti se poslovi mogu svrstati pod privremeno odnosno povremenim poslovima.

Član 113.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sadrži:

- vrstu posla,
- vrijeme,
- način i mjesto izvršavanja,
- visina naknade,
- način i kontrola izvršenog posla.

Član 114.

Licu koje obavlja ove poslove opisane u čl.112. ovog Pravilnika, osigurava se odmor u toku rada isto kao izaposlenicima koji su u radnom odnosu.

XVII OTPREMNINA

Član 115.

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

Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem 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, odnosno 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, a rok za zaključivanje ugovora i isplatu otpremnine nemože biti duži od tri mjeseca.

XVIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 116.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa ovim pravilnikom, Kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju. U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati kod poslodavca ostvarivanje tih prava mirnim putem ili pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Član 117.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava:

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

U slučaju da poslodavac odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtjevati radnik koji predhodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu F BiH.

Član 118.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Član 119.

Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 117. ovog pravilnika koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Član 120.

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).

XIX POSEBNE ODREDBE

Član 121.

Donošenje, izmjene i dopune ovog Pravilnika vršit će se uz prethodno konsultovanje poslodavca sa sindikatom, na način predviđen za njegovo donošenje.

XX SINDIKALNO ORGANIZOVANJE

Član 122.

Radnici organizuju Sindikalnu podružnicu na nivou Preduzeća, u skladu sa međunarodnim konvencijama, zakonom, općim kolektivnim ugovorom i Statutom sindikata.

Član 123.

Sindikato se smatra reprezentativnim:

- ako je registrovan kod nadležnog organa u skladu sa zakonom,
- ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora,
- ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Član 124.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako sindikat ne ispunjava uslov u pogledu procenta broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

Član 125.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, kao i postupak preispitivanja reprezentativnosti uređen je odredbama Zakona o radu.

Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

Član 126.

Sindikato ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima Sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, neće se isplatiti plaća za dane koji je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđeno zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 127.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu (Službene novine Federacije BiH br. 26/16 i 89/18) ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz u skladu sa zakonom.

XXI PRAVA RADNIKA IZABRANIH I IMENOVANIH NA JAVNE DUŽNOSTI ILI PROFESIONALNE FUNKCIJE

Član 128.

Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.

Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog člana, želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. Zakona o radu.

Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 115. ovog Pravilnika, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

XXII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 129.

Poslodavac se obavezuje da u roku od 3 (tri) mjeseca od donošenja ovog pravilnika ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim pravilnikom, a u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

Član 130.

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

Član 131.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Preduzeća.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaju da važe odredbe Pravilnika o radu broj 102-2/17 od 19.01.2017.godine.

PREDSJEDNIK NADZORNOG
ODBORA PREDUZEĆA


Amina Deljković

Broj:620-2-1/19

Sarajevo, 20.03.2019. godine