

PRAVILNIK O RADU
KJP POLJOPRIVREDNO DOBRO BUTMIR D.O.O.
SARAJEVO-ILIDŽA

Sarajevo, Oktobar 2016. godine

Na osnovu člana 118. i člana 177. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16), u skladu s Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 48/16), a nakon konsultacija sa Sindikalnim odborom KJP „Poljoprivredno dobro Butmir“ d.o.o. Sarajevo-Ilidža broj: 02/2016 od 04.10.2016.godine Nadzorni odbor KJP „Poljoprivredno dobro Butmir“ d.o.o. Sarajevo-Ilidža na svojoj 8.sjednici održanoj dana 11.10.2016.godine,donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPŠTE ODREDBE

Predmet regulisanja

Član 1.

Ovim pravilnikom utvrđuju se prava i obaveze KJP „Poljoprivredno dobro Butmir“ d.o.o. Sarajevo-Ilidža (u daljem tekstu: Preduzeće) i radnika i drugih lica koja rade za Preduzeće ili se stručno obučavaju u Preduzeću, i to:

- zaključivanje ugovora o radu,
- obrazovanje, osposobljavanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija radnika,
- organizacija i sistematizacija poslova,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i odsustva,
- zaštita radnika,
- plaće i naknade plaća,
- izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika,
- zabrana takmičenja radnika sa poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obaveze iz radnog odnosa,
- druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 2.

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.
- (2) Dan prije početka ugovora o radu, kao i prilikom svake promjene u toku osiguranja koja se tiče radnika, Preduzeće prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti i o tome radniku, uz pisani dokaz o dostavljanju, dostavlja fotokopiju prijave.
- (3) Preduzeće će omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, na način da mu se omogući uvid i čitanje ovih akata u Službi za opće, pravne i ekonomske poslove.
- (4) Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Preduzećem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8. do 13. Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR).

Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

Član 3.

- (1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa, Direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz ovog pravilnika.
- (2) Potreba iz stava (1) ovog člana postoji:
 - a) ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno,
 - b) kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i
 - c) u drugim slučajevima neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti Preduzeća.
- (3) Popunjavanje radnog mjesta na neodređeno vrijeme vrši se isključivo putem javnog konkursa na način propisanim ovim pravilnikom.
- (4) Popunjavanje radnog mjesta na određeno vrijeme može se vršiti putem javnog konkursa ili bez javnog konkursa za ugovore o radu do najviše 3(tri) mjeseca.
- (5) Direktor odlučuje i o zaključivanju ugovora sa licem radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, u skladu sa zakonom.

Javni konkurs za prijem radnika

Član 4.

- (1) U slučaju raspisivanja javnog konkursa u smislu stava (3) i (4) člana 3. ovog pravilnika, direktor raspisuje javni konkurs odlukom iz stava (1) člana 3. ovog pravilnika.
- (2) Odluka iz prethodnog stava obavezno sadrži: tekst javnog konkursa sa naznakom pozicije radnog mjesta, trajanje ugovora o radu, probni rad ukoliko je predviđen za konkretnu poziciju radnog mjesta, uslove koje kandidat mora da ispunjava u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta i potrebne dokumente koje kandidat dostavlja, način objavljivanja i trajanje javnog konkursa, kao i način obavještanja kandidata o rezultatima javnog konkursa.
- (3) Javni konkurs sprovodi Komisija za prijem radnika (u daljem tekstu: Komisija), koju imenuje Uprava Preduzeća i koja se sastoji od 3 (tri) člana, pri čemu je jedan predstavnik Sindikata Preduzeća.
- (4) Komisija iz prethodnog stava imenuje se na mandatni period od 2 (dvije) godine, te donosi poslovnik o svom radu koji uz odluku o imenovanju Komisije priprema i dostavlja Služba za opće, pravne i ekonomske poslove.
- (5) Komisija vrši otvaranje blagovremeno zaprimljenih prijava, provjeru ispunjavanja uslova radnog mjesta i formalno pravne ispravnosti prijava, te vrši intervjuisanje kandidata.
- (6) Po okončanju intervjuisanja kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa, Komisija sačinjava rang listu uspješnih kandidata sa utvrđenim bodovima po osnovu intervjuisanja, te dostavlja takvu rang listu sa svom pratećom dokumentacijom i izvještajem o radu Komisije, direktoru Preduzeća radi donošenja konačne odluke o izboru.
- (7) Direktor Preduzeća vrši odabir između 3 (tri) prvorangirana kandidata, te nakon obavljanja intervju sa ovim kandidatima, donosi odluku o izboru radnika.
- (8) Odluka iz prethodnog stava zajedno sa obavještenjem o rezultatima javnog konkursa dostavlja se svim kandidatima koji su uzeli učešće u javnom konkursu u roku od 8 (osam) dana od dana donošenja iste.
- (9) Kandidati nemaju pravo žalbe na odluku o izboru iz stava (7) ovog člana, ali mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu radi osporavanja iste.
- (10) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi s odredbom člana 8. ZOR-u.

Dopunska prava boraca i članova njihovih porodica

Član 4-a.

- (1) Kandidat koji konkuriše za posao u preduzeću, po osnovu dopunskih prava boraca i članova njihovih porodica u skladu sa zakonom o pravima boraca i članova njihovih porodica („Službene novine FBiH“ broj: 33/04 i 56/05), Zakona o posebnim pravima dobitnika ratnih priznanja i odlikovanja i članova njihovih porodica („Službene novine FBiH“ broj: 75/05 i 61/06) i zakona o dopunskim pravima boraca-branitelja BiH („Službene novine kantona sarajevo“ broj: 2/02, 28/93, 15/05 i 22/05 i 17/06) ima pravo apsolutne prednosti pri zapošljavanju u odnosu na ostale kandidate, ukoliko se na konačnoj bodovnoj rang-listi kandidata nalazi među tri najbolje rangirana kandidata.
- (2) U slučaju da se među tri najbolje rangirana kandidata nalazi više osoba koje ostvaruju pravo iz stava (1) ovog člana, prednost pri zapošljavanju ima kandidat koji je ostvario veći broj bodova tokom intervjuisanja.

Vrste ugovora o radu i drugih ugovora

Član 5.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti:
 - a) na neodređeno vrijeme,
 - b) na određeno vrijeme,
 - c) sa punim ili nepunim radnim vremenom;
 - d) uz probni rad;
 - e) van prostorija poslodavca;
 - f) sa pripravnikom.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Probni rad će trajati najduže tri mjeseca.
- (4) Probni rad se može produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti zaposlenika s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje zaposlenika i sl.)
- (5) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o radu sa probnim radom.
- (6) Bez zasnivanja radnog odnosa, Preduzeće može sa zainteresovanim licem zaključiti:
 - a) ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom i
 - b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl. 166. Zakona o radu i ovim pravilnikom.

Forma i sadržina ugovora o radu

Član 6.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i obavezno sadrži sljedeće podatke:

- a) naziv i sjedište poslodavca;
- b) ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika;
- c) trajanje ugovora o radu;
- d) dan otpočinjanja rada;
- e) mjesto rada;
- f) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g) dužina i raspored radnog vremena;
- h) plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate;
- i) naknada plaće;

- j) trajanje godišnjeg odmora;
- k) otkazni rok;
- l) drugi podaci u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Pored obaveznih podataka iz stava (1) ovog člana, ugovor o radu može sadržavati i sljedeće podatke o:

- m) stručnoj spremi / zanimanju radnika;
- n) ugovorenom probnom radu, trajanju probnog rada, načinu ocjenjivanja probnog rada i roku za otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavajućeg probnog rada;
- o) izjava radnika da ne postoje okolnosti iz člana 56. stav (1) Zakona o radu;
- p) slučajevi kad se radniku može odrediti da radi na dan svog sedmičnog odmora i roku u kojem mu se obezbeđuje korištenje sedmičnog odmora;
- q) uslovi i mjere zaštite sigurnosti i zdravlja na radu;
- r) zabrana takmičenja sa poslodavcem u toku radnog odnosa i čuvanje poslovne tajne;
- s) odgovornost za štetu i naknada štete;
- t) lakši i teži prijestupi ili povrede radnih obaveza i postupak u slučaju počinjenja;
- u) razlozi za otkaz ugovora zaključenog radi stručnog osposobljavanja i obavljanja privremenih i povremenih poslova i postupak koji se provodi;
- v) druga pitanja.

Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija poslodavca

Član 7.

- (1) Ugovor o radu izvan prostorija Preduzeća (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), pored podataka iz člana 6. ovog Pravilnika, sadrži i sljedeće podatke:
 - trajanje radnog vremena;
 - vrsta poslova i način organiziranja rada;
 - uvjeti rada i način vršenja nadzora nad radom;
 - visina plaće za obavljeni rad i rokovi isplate;
 - upotreba vlastitih sredstava za rad i naknada troškova za njihovu upotrebu;
 - naknada drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja.
- (2) Ugovor o radu iz ovog člana može se zaključiti za obavljanje stručnih poslova iz Sektora za pravne i finansijske poslove.

Ugovor o radu sa Direktorom

Član 8.

- (1) Pod pojmom „Direktor“ podrazumijeva se, pored direktora Preduzeća i izvršni direktor za pravne i finansijske poslove i izvršni direktor za proizvodnju. Ugovor o radu sa Direktorom zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana imenovanja do isteka roka na koji je izabran Direktor, odnosno do razrješenja.
- (2) Ugovor o radu sa Direktorom sadrži sve elemente iz člana 6. ovog pravilnika, osim onih koji su obuhvaćeni u glavama IV-VII i glavi XI Zakona o radu, koje se ne primjenjuju na direktora, a regulisat će se ugovorom o radu.
- (3) Direktor preduzeća poslodovnu funkciju obavlja u radnom odnosu ili bez zasnivanja radnog odnosa zaključivanjem menadžerskog ugovora.
- (4) Ugovor o radu sa direktorom Preduzeća zaključuje Nadzorni odbor Preduzeća, a sa izvršnim direktorima oba sektora uz prethodnu saglasnost Nadzornog odbora zaključuje direktor Preduzeća.

- (5) Plaća direktora utvrđuje se ugovorom o radu i ista mora biti usklađena sa Zakonom o plaćama i naknadama članova organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, Kantonalnih javnih preduzeća i Javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 10/16) i Uredbom iz člana 19. stav (2) navedenog Zakona.
- (6) Po isteku mandata, ukoliko ne bude ponovno izabran, osim u slučaju kada bude prijevremeno razriješen zbog razloga navedenih u statutu Preduzeća, direktor ima pravo rasporeda na odgovarajuće radno mjesto ukoliko to omogućava sistematizacija radnih mjesta.

Ugovor sa Direktorom bez zasnivanja radnog odnosa (Menadžerski ugovor)

Član 9.

- (1) Ako Direktor obavlja poslovodnu funkciju bez zasnivanja radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju menadžerskim ugovorom, u skladu s ovim pravilnikom.
- (2) Ugovorom iz stava (1) ovog člana regulišu se međusobna prava i obaveze poslodavca i Direktora, a posebno:
 - a) djelokrug rada,
 - b) ovlaštenja za zastupanje poslodavca,
 - c) odgovornost i ciljevi mandata,
 - d) način rada,
 - e) naknada za rad, druga prava i naknada troškova proisteklih iz rada za poslodavca,
 - f) zabrana konkurencije,
 - g) poslovna tajna,
 - h) trajanje ugovora,
 - i) raskid ugovora
 - j) druga prava i obaveze.

Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom

Član 10.

- (1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 6. ovog pravilnika.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.
- (3) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (4) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno. Trajanje pripravničkog staža se određuje kako slijedi:
 - šest mjeseci za pripravnike sa IV i V stepenom stručne spreme
 - devet mjeseci za pripravnike sa VI stepenom stručne spreme
 - godinu dana za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme
- (5) Preduzeće i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava (3) ovog člana.

Program sufinansiranja pripravnika sa službama za zapošljavanje

Član 10-a

- (1) Preduzeće može angažirati pripravnika i putem programa sufinansiranja zapošljavanja pripravnika prema uslovima propisanim ugovorom o regulisanju međusobnih prava i obaveza sa nadležnim službama za zapošljavanje.

**Ugovor o stručnom osposobljavanju
bez zasnivanja radnog odnosa**

Član 11.

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa licem srednje školske spreme šest mjeseci, sa licem više školske spreme devet mjeseci i sa licem visoke školske spreme 12 (dvanaest) mjeseci.
- (3) Licu se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (4) Ugovor sadrži podatke iz člana 6. ovog pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.
- (5) Poslodavac osigurava lice na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Član 12.

- (1) Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću Preduzeća.
- (2) Uvjet za zaključivanje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova jeste da ti poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 (šezdeset) dana u toku kalendarske godine.
- (3) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (4) Ugovor iz stava (1) ovog člana se zaključuje u pismenoj formi koji sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 13.

- (1) Preduzeće će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljem tekstu: obrazovanje).
- (2) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Preduzeće uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Preduzeće ima potrebu prerasporediti radnika.
- (3) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje Preduzeće u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.
- (4) Preduzeće snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.
- (5) Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.
- (6) Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.
- (7) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi Direktor.

- (8) Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:
- a) obaveza radnika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom kod Poslodavca,
 - b) obaveza radnika za naknadu troškova Poslodavcu u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,
 - c) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane radnika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca po završetku obrazovanja,
 - d) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane Poslodavca radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza ili težeg prestupa, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca.

Planovi obrazovanja i usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije

Član 14.

- (1) Direktor priprema i donosi plan obrazovanja radnika na godišnjem nivou, višegodišnjem nivou i o tome upoznaje radnike, ukoliko za istim postoji potreba.
- (2) Poseban plan dokvalifikacije i prekvalifikacije izrađuje se u slučajevima iz člana 57. stav (4), člana 73, člana 96. stav (2) i člana 110. stav (2) Zakona o radu.

Pripravnici

Član 15.

- (1) Preduzeće prima pripravnike za osposobljavanje za samostalan rad po potrebama procesa rada.
- (2) Nakon završenog pripravničkog staža pripravniku se izdaje uvjerenje o obavljenom pripravničkom stažu.
- (3) Preduzeće nije u obavezi omogućiti pripravniku polaganje stručnog pripravničkog ispita.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 16.

- (1) Preduzeće može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 34. ZOR-a i ovim pravilnikom.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) Preduzeće će dostaviti kopiju ugovora iz stava (2) ovog člana u roku od 8 (osam) dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (4) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava preduzeće u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (5) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.
- (6) Na lice koje se stručno osposobljavalo bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe člana 15. ovog pravilnika koje se odnose na polaganje stručnog ispita pripravnika.
- (7) 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;

- (8) Nakon završenog stručnog osposobljavanja licu se izdaje uvjerenje o obavljenom stručnom osposobljavanju.

IV. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta

Član 17.

Radi uspješnog obavljanja registrovane djelatnosti Uprava Preduzeća uz saglasnost Nadzornog odbora Preduzeća donosi Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kojim se utvrđuju organizacione jedinice Preduzeća, rukovodeći radnici te sistematizacija i opis poslova unutar organizacionih jedinica.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 18.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Preduzeće.
- (2) Preduzeće sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (3) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, a za maloljetnog radnika 35 sati sedmično.
- (4) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.
- (5) Cjelokupni radni proces i radno vrijeme po sektorima i službama utvrđuje Direktor Preduzeća posebnom odlukom.
- (6) Odlukom iz prethodnog stava utvrđuje se i vrijeme korištenja odmora u toku dana.

Puno i nepuno radno vrijeme

Član 19.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike neće biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (5) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Član 20.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, a poslovi i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o zaštiti na radu, u skladu sa članom 37. Zakona o radu.
- (2) Poslovi iz stava (1) ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o Zaštiti na radu, u skladu sa zakonom.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stava (1) ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev Preduzeća, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.

- (4) U Sistematizaciji poslova navodi se skraćivanje radnog vremena na odgovarajućim poslovima na kojima se radno vrijeme skraćuje i broj sati skraćeno rada.
- (5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu stava (1) ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Pripravnost za rad

Član 21.

- (1) Na određenim poslovima, koji su utvrđeni Sistematizacijom poslova, radnik je dužan, izvan radnog vremena, biti pripravan za rad i odazvati se pozivu Preduzeću da dođe da radi.
- (2) Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Preduzeću za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, ne smatra se radnim vremenom.
- (3) U Sistematizaciji poslova, na tom radnom mjestu, pored obaveze pripravnosti utvrđuje se i dužina trajanja pripravnosti, u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (4) Za vrijeme pripravnosti radniku pripada naknada, u skladu sa granskim kolektivnim ugovorom.

Raspored radnog vremena

Član 22.

- (1) Radno vrijeme raspodjeljuje se na pet odnosno šest radnih dana kako slijedi:
- **Radnici Službe stočarstva**, izuzev matičara, na šest radnih dana u sedmici po 6,5 odnosno 7 sati dnevno u smjenama i to:
 - Prva smjena se odvija od 07:00 sati do 14:00 sati za sljedeća radna mjesta: mužač u porodilištu; radnik kod teladi do 20 dana starosti; radnik kod teladi do 180 dana starosti; hranilac stoke; traktorista u stočarstvu; čistači u štalama.
 - Prva smjena se odvija od 07:00 sati do 14:30 sati za sljedeća radna mjesta: mužači u štalama; poslovođe u stočarstvu.
 - Prva smjena se odvija od 07:00 sati do 15:30 sati za sljedeća radna mjesta: radnik na otpremi mlijeka.
 - Druga smjena se odvija od 14:00 sati do 21:00 sati za sljedeća radna mjesta: radnik kod teladi do 20 dana starosti, čistači u štalama
 - Druga smjena se odvija od 15:00 sati do 22:00 sat za sljedeća radna mjesta: mužači u štalama; poslovođe.
 - Druga smjena se odvija od 18:00 sati do 00:00 sata za sljedeća radna mjesta: radnik na otpremi mlijeka
 - Druga smjena se odvija od 14:00 sati do 21:00 sat za sljedeća radna mjesta: radnik kod teladi do 20 dana starosti, čistači u štalama.
 - **Radnici Službe ratarstva**, na 5 radnih dana, po 8 sati dnevno, osim u vrijeme sezonskih poslova (sjetva, siliranje i dr.) kada se odlukom direktora preduzeća vrši drugačiji raspored radnog vremena u skladu sa članom 23. ovog Pravilnika.
 - **Radnici Veterinarske stanice**, na šest radnih dana u sedmici po 6,5 sati dnevno izuzev jednog dana u sedmici gdje će raditi 7.5 sati dnevno. Radno vrijeme se raspoređuje u dvije smjene i to:
 - Prva smjena se odvija od 07:00 sati do 14:00 sati
 - Druga smjena se odvija od 14:00 sati do 21:00 sati.
 - **Uprava preduzeća, rukovodilac službe za opće, pravne i ekonomske poslove, rukovodilac službe stočarstva, rukovodilac službe ratarstva, rukovodilac veterinarske stanice, matičar, referent za radne odnose, koordinator sektora za proizvodnju, materijalni knjigovođa i obračun plata, finansijski knjigovođa i blagajnik** na 5 radnih dana po 8 sati dnevno i to u vremenu od 07:00 sati do 15:30 sati.
 - **Portiri** se raspoređuju u dvije smjene i to:

- Prva smjena se odvija od 07:00 sati do 19:00 sati
- Druga smjena se odvija od 19:00 sati do 07:00 sati ujutru.

- (2) Raspored radnog vremena, uključujući i puno radno vrijeme maloljetnog radnika, utvrđuje Direktor.
- (3) Raspored nepunog radnog vremena određuje se ugovorom o radu.

Preraspodjela radnog vremena

Član 23.

- (1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. Zakona o radu, kao i uvesti rad u smjenama.
- (2) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (3) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, Direktor je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku, najmanje 2 (dva) dana prije početka rada u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Član 24.

- (1) U slučajevima iz člana 38. stav (1) Zakona o radu, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju izvanrednog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, Direktor može zahtijevati od radnika da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno, odnosno najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.
- (2) Direktor je dužan donijeti pismenu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku, sa tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.
- (3) Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Član 25.

- (1) Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati ujutro, osim izuzetno na poslovima u poljoprivredi gdje se noćnim radom smatra rad između 22:00 sata naveče i 05:00 sati ujutru, smatra se noćnim radom.
- (2) Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (3) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.
- (4) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u skladu sa članom 42. Zakona o radu.

- (6) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu Preduzeća.
- (7) Odlukom direktora Preduzeća utvrđuju se radna mjesta za koja se uvodi noćni rad.

Obaveza vođenja evidencija

Član 26.

- (1) Preduzeće je obavezno voditi evidencije propisane članom 43. Zakona o radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.
- (3) Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama u oblasti rada, do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 27.

- (1) U skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, Preduzeće obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest sati dnevno sljedeće odmore u trajanju najduže:

a) u toku radnog vremena ,	30 minuta
b) dnevni odmor između dva radna dana,	12 sati
c) sedmični odmor,	24 sata
d) godišnji odmor radnika poslije šest mjeseci neprekidnog rada, 20-30 radnih dana	
e) godišnji odmor radniku koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, 1 radni dan za svaki navršeni mjesec rada	
f) godišnji odmor maloljetnika,	24-30 radnih dana

Vrijeme korištenja odmora u toku rada

Član 28.

- (1) Vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se odlukom Direktora preduzeća i ne mora biti u istom periodu za sve radnike.
- (2) Vrijeme odmora u toku rada ne računa se u radno vrijeme.

Rad na dan sedmičnog odmora

Član 29.

- (1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko Preduzeće ne može primijeniti druge mjere, i u sljedećim slučajevima.
 - sezonski poslovi u ratarstvu;
 - iznenadnog odsustva radnika na istim ili sličnim poslovima;
 - nemogućnosti drugačijeg organizovanja rada, iz razloga odustnosti uposlenika(bolovanje i sl.)
- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se u pravilu jedan slobodan dan u idućoj sedmici.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 30.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, u minimalnom trajanju propisanom članom 47. ZOR-u.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Ako radnik, koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tokom tekuće godine ne može steći pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, Preduzeće je dužno da mu obezbijedi najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog

Član 31.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora iz člana 26 ovog pravilnika uvećava se:

1. Po osnovu dužine radnog staža i to:

- do 5 godina staža 2 dana
- od 5 do 10 godina staža 3 dana
- od 10 do 15 godina staža 4 dana
- od 15 do 20 godina staža 6 dana
- od 20 do 30 godina staža 8 dana
- od 30 do 40 godina staža 10 dana

2. Po osnovi složenosti poslova:

- za poslove sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima 5 dana
- za najsloženije poslove VI i VII stepena stručne spreme 4 dana
- za složene poslove III, IV i V stepena stručne spreme 3 dana
- za ostale poslove 1 dan

3. Po osnovu rezultata rada:

- za nadprosječne rezultate 2 dana
- za uspješne rezultate 1 dan
- za inovatore i racionalizatore 2 dana

4. Po osnovu uslova rada:

- za rad u smjenama 2 dana
- za otežane uslove rada 2 dana

5. S obzirom na zdravstvene i socijalne uslove:

- samohrani roditelji ili staratelji za svako dijete do 10 godina starosti 1 dan
- roditelji ili staratelji hendikepiranog djeteta 1 dan
- invalidima rada ili rata 2 dana
- težim bolesnicima 2 dana
- majci sa troje ili više djece do 8 godina starosti 8 dana

- (2) Radnik po svim osnovama može koristiti maksimalno godišnji odmor u trajanju od 30. radnih dana.
- (3) Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

Član 32.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Preduzeće je dužno radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Preduzeća.
- (2) Preduzeće je dužno radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

Korištenje godišnjeg odmora

Član 33.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Godišnji odmor u dva dijela koristi se na način propisan u članu 50. st. (1) i (2) Zakona o radu.
- (3) Ako radnik ne iskoristi najmanje 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela godišnjeg odmora u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 32. ovog pravilnika.
- (5) Radnik koji odbije da koristi godišnji odmor i nastavi da radi fizički će biti udaljen iz prostora pravnog lica i onemogućit će mu se ulazak na posao, do isteka rješenja o korištenju godišnjeg odmora.
- (6) Direktor preduzeća može u iznimno opravdanim okolnostima, kada to zahtijeva proces rada uputiti pisani zahtjev radniku za prekid korištenja godišnjeg odmora sa obrazloženjem, te omogućiti nastavak korištenja istog u vremenskom periodu prema želji radnika ukoliko je to moguće.
- (7) Izuzetno, ukoliko je radnik sa tim saglasan, te proces rada to zahtijeva, godišnji odmor se može koristiti i u više dijelova.

Plan korištenja godišnjih odmora

Član 34.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Preduzeće, na usaglašen prijedlog rukovodilaca službi i uz prethodnu konsultaciju sindikalnog odbora, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po službama, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korištenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionoj jedinici.
- (3) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika,
 - b) ukupan broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30)
 - c) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije do 15.05. tekuće godine.

Pisano rješenje o korištenju godišnjeg odmora

Član 35.

- (1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Preduzeće je dužno donijeti i dostaviti svakom radniku pisano rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja.

- (2) Pisano rješenje iz stava (1) ovog člana donosi se i dostavlja radniku najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Uz rješenje će se ostaviti prostor da se svaki radnik potpiše da je primio rješenje dostavljeno na navedeni način, a za one koji nisu u mogućnosti da se potpišu (na bolovanju i dr.) dostaviti rješenje lično.

Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana

Član 36.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju:
- | | |
|--|--|
| a) Stupanja u brak | 7 radnih dana |
| b) Rođenje djeteta | 3 radna dana, za blizance 4 radna dana |
| c) Smrti užeg člana porodice | 5 radnih dana |
| d) Teške bolesti užeg člana porodice | 2 radna dana |
| e) Selidbe | 2 radna dana |
| f) Svakog dobrovoljnog davanja krvi | 1 radni dan |
| g) Za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba | 2 radna dan |
- (2) Članom uže porodice, u smislu stava (1) ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam radnih dana odsustva, u skladu sa stavom (1) ovog člana.

Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 37.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (2) Preduzeće može da odobri plaćeno odsustvo radniku za pripremanje i polaganje ispita radnika koji se obrazuje ili usavršava o svom trošku, najviše 5 radnih dana u toku godine.

Plaćeno odsustvo – vrijeme provedeno na radu

Član 38.

U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 39.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo u trajanju do 60 dana u slučaju:
- Obrazovanja i osposobljavanja;
 - Njege teže oboljelog člana domaćinstva;
 - obavljanje neodložnih poslova;
 - Liječenja o vlastitom trošku;
 - Gradnje ili popravke kuće ili stana u kojoj stanuje.

- (2) Za vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Ostvarivanje prava na odsustvo

Član 40.

- (1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.
- (2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).
- (3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje Direktor.

VII - ZAŠTITA RADNIKA

Primjena Zakona o radu

Član 41.

- (1) Odredbe Poglavlja VI - Zaštita radnika i čl. 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.
- (2) Preduzeće je dužno ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na radu.

Ljekarski pregled radnika

Član 42.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Preduzeće će tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u Sistematizaciji poslova.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Preduzeće može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz st. (2) ovog člana snosi Preduzeće, ako je on radnika uputio na ljekarski pregled.
- (4) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava (1) ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.
- (5) Ako radnik odbije da ode na ljekarski pregled iz stava (2) ovog člana smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stav (1) tačka b. Zakona o radu.

Ljekarski pregled maloljetnika

Član 43.

Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine o trošku Preduzeća.

Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Član 44.

- (1) Preduzeće neće zaposliti maloljetnog radnika na naročito teškim fizičkim poslovima kao što su: noćni radnik u štalama, traktorista i sl.
- (2) U slučaju da zaposli maloljetnog radnika na poslovima iz stava (1) ovog člana, a inspekcija rada zabrani rad tom maloljetnom radniku, Preduzeće je dužno maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće

poslove koji postoje u Preduzeću i na koje će biti raspoređen nakon dokvalifikacije i prekvalifikacije.

- (3) Troškove dokvalifikacije i prekvalifikacije snosi Preduzeće..

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

Član 45.

- (1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme iz člana 71. Zakona o radu, ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. ZOR-a.
- (3) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od 3 (tri) dana pismenim putem obavijestiti Preduzeće.

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

Član 46.

- (1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 (šest) mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Preduzeće će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Preduzeće će prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.
- (3) Ako Preduzeće preduzme sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, preduzeće radniku može, nakon provedenih konsultacija sa sindikalnim odborom, otkazati ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 47.

- (1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Preduzeće će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje u sistematizaciji radnih mjesta, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.
- (2) Ako je Preduzeće preduzelo sve mjere iz stava (1) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 74. Zakona o radu.

VIII - PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Pravo na plaću i jednakost plaća

Član 48.

(1) Plaća radnika za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa Sistematizacijom poslova, sastoji se od:

- a) osnovne plaće,
- b) dijela plaće za radni učinak i
- c) uvećane plaće iz člana 49. ovog pravilnika.

(2) Preduzeće je dužno radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. Zakona o radu.

Povećanje plaće

Član 49.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- | | |
|--|-------------------|
| a) prekovremeni rad | 50% netosatnice; |
| b) noćni rad | 40 % netosatnice; |
| c) rad na dan sedmičnog odmora | 30 % netosatnice; |
| d) rad u dane praznika koji su po zakonu neradni | 50% netosatnice. |

(2) Satnica iz stava (1) ovog člana je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili ovim Pravilnikom i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

(3) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Najniža plaća

Član 50.

(1) Najniža plaća u preduzeću ne može biti manja od plaće utvrđene u skladu sa najnižom satnicom propisanom odredbama Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

(2) U slučaju da Preduzeće ostvari gubitak u poslovanju, ili se nalazi se u krizi uvjetovanoj elementarnim ili drugim nepogodama, ili zbog nepovoljnih tržišnih uvjeta rada, usljed čega može doći u poslovni gubitak ili gubitak radnih mjesta ako isplatu plaća vrši po osnovu najniže satnice iz stava (1) ovog člana, Preduzeće može utvrditi nižu satnicu iz stava (1) ovog člana, stim da ne može biti manja od 1.62KM prije oporezivanja.

(3) Odluku iz stava (2) ovog člana Preduzeće donosi uz konsultacije sa sindikatom, uz predočavanje svih razloga za takvu odluku, odnosno taj iznos najniže satnice.

Osnovna plaća

Član 51.

(1) Osnovna plaća se obračunava tako da se koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto iskazan u bodovima množi sa vrijednošću boda.

(2) Vrijednost boda iz stava (1) ovog člana iznosi 0,2230.

(3) Plaća iz stava (1) se uvećava za doprinose na plaću u skladu sa posebnim zakonima i za minuli rad.

Grupe poslova i zadataka i koeficijenti

Član 52.

- (1) Zavisno od težine, složenosti i odgovornosti, kao i posebnih uslova rada, poslovi Preduzeća razvrstavaju se u grupe, kojima pripadaju odgovarajući koeficijenti vrednovanja, i to:

R.b.	RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
1.	Higijenski radnik	2,00
2.	Noćni radnik u štalama, čistač u štalama, portir-čuvar, poljočuvar	2,20
3.	Obrezivač papaka-korekcija	2,50
4.	Hranilac stoke	2,70
5.	Muzač u štalama;radnik kod teladi od 20-180 dana starosti	2,60
6.	Muzač u porodilištu;radnik kod teladi do 20 dana starosti;radnik na otpremi mlijeka	2,80
7.	Vozač putničkog vozila;traktorista hranilac;traktorista u ratarstvu;radnik u mljekari	2,90
8.	Traktorista u ratarstvu;traktorista u stočarstvu	3,00
9.	Vozač kamiona,bravar,električar	3,10
10.	Automehaničar	3,20
11.	Majstor na održavanju farme; glavni majstor;magacioner;referent za radne odnose;matičar,veterinarski tehničar.	3,50
12.	Poslovođa u stočarstvu	3,60
13.	Materijalni knjigovođa i obračun plata;finansijski knjigovođa i blagajnik	3,70
13a.	Veterinar	6,00
14.	Koordinator sektora za proizvodnju;Rukovodilac službe za opšte,pravne i ekonomske poslove, Rukovodilac službe stočarstva;Rukovodilac službe ratarstva; Rukovodilac veterinarske stanice,Koordinator za ratarsko-stočarske poslove, novčane podsticaje, dozvole, ateste, vođenje evidencija i izvještavanja	6,20

- (2) Povećanje koeficijenata iz stava (1) ovog člana se vrši po osnovu uvjeta rada na radnim mjestima, kako je to propisano Pravilnikom o zaštiti na radu i Metodologijom načina ostvarivanja Pravilnika o plaćama.
- (3) Direktor Preduzeća će posebnim rješenjem utvrditi osnovnu plaću radnika iz stava (1) i (2) ovog člana.

Dio plate po osnovu radnog učinka

Član 53.

Dio plaće radnika koji se određuje po osnovu radnog učinka određivat će se na osnovu ukupnih poslovnih rezultata poslovanja, na osnovu posebnog akta Preduzeća kojim će se utvrditi način vrednovanja svakog radnog mjesta i period ocjenjivanja radnog učinka.

Minuli rad

Član 54.

- (1) Osnovna plaća povećava se za 0,6% za svaku godinu radnog staža.

Isplata plaće

Član 55.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, najdalje do 15. u tekućem mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Prilikom isplate plaće Preduzeće će radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (3) Ako Preduzeće ne isplati plaću u roku iz stav (1) ovog pravilnika ili je ne isplati u cijelosti, dužno je do kraja mjeseca, u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti, a koji je izvršna isprava.
- (4) Tajnost pojedinačnih isplata Preduzeće obezbjeđuje uručivanjem obračuna plaće u zatvorenoj koverti ili na drugi sličan način, a lica koja rade na pojedinačnom obračunu plaća obavezuju se na čuvanje tajnosti.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Član 56.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret Preduzeća kao da je radio, izuzev povećanja plaće iz člana 48. ovog pravilnika
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad

Član 57.

- (1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret Preduzeća u iznosu od 80% osnovice za naknadu, sa tim da ne može biti niža od iznosa minimalne plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada, u skladu sa zakonom kojim je uređeno zdravstveno osiguranje.
 - a) Naknada plaće na teret poslodavca iznosi 100% od osnovice za naknadu:
 - a) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti,
 - b) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
 - c) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.
- (2) Naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad preko 42 dana osigurava kantonalni zavod zdravstvenog osiguranja.

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

Član 58.

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica / radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Pored prava iz stava (1) ovog člana, radnici / radniku se isplaćuje / može isplatiti i razlika do pune plaće na teret Preduzeća.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ZOR-a, radnica / radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (4) Pored prava iz stava (3) ovog člana, radnici / radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret Preduzeća.

Naknada plaće ženi za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta

Član 59.

- (1) Ako Preduzeće nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (1) člana 61. Zakona o radu, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće na teret Preduzeća kao da je radila, uz izuzetke iz člana 58 stav (1) ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava (1) ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva

Član 60.

Za vrijeme plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće kao da je radio, uz izuzetke iz člana 58. stav (1) ovog pravilnika.

Naknada plaće za vrijeme odbijanja rada

Član 61.

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u članu 55. stav (3) Zakona o radu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove, uz izuzetke iz člana 66. stav (1) ovog pravilnika.

Druga novčana prava i naknade

Član 62.

Radniku pripada pravo na povećanje plaće i druge naknade, u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom i to:

- a) naknada plaće za slučaj smrti radnika i članova uže porodice;
- b) naknada plaće za vrijeme bolesti radnika;
- c) naknada plaće za rad na terenu;
- d) naknada za službeno putovanje;
- e) otpremnina;
- a) naknade za prijevoz sa posla i na posao ili kupon za prijevoz
- b) naknada regresa za godišnji odmor.

Naknada u slučaju smrti radnika i članova uže porodice

Član 63.

- (1) U slučaju smrti radnika njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice radnika, radniku se isplaćuje naknada u visini 2 (dvije) plaće iz stava (1) ovog člana.
- (3) Članom uže porodice iz stava (2) ovog člana smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Naknada za ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 64.

- (1) Preduzeće je obavezno radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko Preduzeće ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1% od prosječne netoplaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu i sl)

Pravo na prijevoz na posao i sa posla

Član 65.

- (1) Preduzeće može osigurati radniku naknadu prijevoza sa posla i na posao, ili kupon za prijevoz.

Regres za godišnji odmor

Član 66.

- (1) Preduzeće će obezbijediti regres u visini od najmanje 50% od prosječne plaće isplaćene u FBiH u posljednja tri mjeseca prema objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku, pa do 70% prosječne plaće ostvarne u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku ili u visini od 70% prosječne neto plaće ostvarene u Preduzeću za prethodna tri mjeseca, ako je to za radnika povoljnije, ovisno od finansijske situacije u Preduzeću, i pod uslovom da Preduzeće u prethodnoj godini nije poslovalo u gubitku.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 67.

- (1) Prilikom odlaska u penziju radnik ima pravo na otpremninu u maksimalnom iznosu do šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana 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 u Preduzeću.
- (3) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (1) ovog člana, Preduzeće i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava (1) i stava (2) ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i Preduzeća.

Pravo na otpremninu u slučaju otkaza

Član 68.

- (1) Radnik koji je sa Preduzećem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Preduzeće 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 maksimalnom iznosu do šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (1) ovog člana, Preduzeće i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade, o čemu se sačinjava poseban pismeni ugovor.

Način i visina utvrđivanja naknade za službeno putovanje

Član 69.

- (1) Visina dnevnice i načina plaćanja putnih troškova utvrdit će se na osnovu propisa koji se odnose na organe Federacije BiH.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 70.

- (1) Naknada za rad na terenu (terenski dodatak) utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.
- (2) Pod radom na terenu iz stava (1) ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.
- (3) Dnevnica, naknada za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

IX - IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

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

Član 71.

Na postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom primjenjuju se odredbe člana 84. Zakona o radu.

X - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA PREDUZEĆEM

Primjena Zakon o radu

Član 72.

- (1) Odredbe čl. 86. do 88. Zakona o radu koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa Preduzećem primjenjuju se neposredno.
- (2) Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od Preduzeća da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Preduzeće, a Preduzeće mu je dužan odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.

XI - NAKNADA ŠTETE

Primjena Zakona o radu

Član 73.

Odredbe čl. 89. do 93. Zakona o radu, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

Način utvrđivanja visine štete

Član 74.

Visinu štete utvrđuje komisija sastavljena od stručnih lica koju imenuje poslodavac, a može i vještačenjem, putem stalnog sudskog vještaka kojeg angažuje poslodavac.

Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete

Član 75.

Ako se visina naknade štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, Direktor preduzeća imenuje komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.

Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete

Član 76.

Komisija iz člana 76. ovog pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete, ukoliko se utvrdi da je do štete došlo zbog nehotičnog propusta, a ne nemara u izvršavanju radnih obaveza ili grubo kršenje istih.

Naknada štete prouzrokovane radniku

Član 77.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom Preduzeće će radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava, ako spor oko nadoknade ne riješe prethodno arbitražnim putem.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Član 78.

- (1) Ugovor o radu prestaje na jedan od sljedećih načina:
- a) smrću radnika;
 - b) sporazumom Preduzeća i radnika;
 - c) kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Preduzeće i radnik drugačije ne dogovore;
 - d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se Preduzeće i radnik drugačije ne dogovore;
 - e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
 - f) otkazom ugovora o radu;
 - g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 - h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca-danom stupanja na izdržavanje kazne;
 - i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca-početkom primjene te mjere;
 - j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza

Član 79.

- (1) Radnik je odgovoran za lakše i teže prijestupe ili povrede radnih obaveza.
- (2) Odredbe stava (1) ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih Preduzeće može tim licima, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.

Lakši prijetupi i lakše povrede radnih obaveza

Član 80.

Lakši prijestupi i lakše povrede radnih obaveza su:

- a) stalno kašnjenje dolaska na posao, kašnjenje više od 15 minuta bez opravdanog razloga i dopuštanja 5 (pet) puta u mjesecu;
- b) neblagovremeno prijavljivanje spriječenosti za rad usljed bolesti;
- c) učestalo napuštanje i boravak izvan prostorija radnog mjesta;
- d) neosnovano prijavljivanje drugih radnika, a naročito ako se u tom prijavljivanju pokazuje posebna upornost;
- e) nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka i naloga neposrednih rukovodioca;
- f) nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka usljed nemarnosti radnika odnosno usljed nepoznavanja osnovnih pojmova koje radnik mora i treba znati;
- g) neuredno držanje dokumenata, materijala, proizvoda i sredstava za rad;
- h) neprijavljivanje ili nepravovremeno prijavljivanje kvarova na strojevima, uređajima drugim sredstvima;
- i) odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga;
- j) nedostavljanje isprava i podataka ovlaštenim organima i organizacijama;
- k) neovlaštena vožnja vozilom koje pripada Preduzeću;
- l) nepomaganje drugom radniku nakon nezgode.

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza

Član 81.

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza su:

- a) neizvršavanje i nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
- b) nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Preduzeća;
- c) nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava Preduzeća;
- d) neostvarivanje planiranih rezultata rada zbog neopravdanog razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno odnosno od četiri mjeseca s prekidima u toku jedne godine;
- e) povreda propisa o zaštiti na radu, zaštiti od požara, zaštiti od elementarnih nepogoda;
- f) zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlaštenja;
- g) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktom;
- h) zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- i) nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i čovjekove okoline;
- j) neopravdan izostanak sa rada uzastopno tri dana;
- k) iznošenje netačnih i neistinitih podataka o zaposlenicima;
- l) napuštanje radnog mjesta bez odobrenja tokom radnog vremena, osim u slučaju vanrednih okolnosti;
- m) ometanje jednog ili više zaposlenika u procesu rada, kojima se otežava izvršavanje njihovih radnih obaveza;
- n) izazivanje tuče ili učestvovanje u tuči na radnom mjestu;

- o) nepristojno ponašanje na radnom mjestu i za vrijeme radnog vremena koje ne dolikuje profesiji i poslovima koje zaposlenik obavlja odnosno bilo koji javni čin koji prouzrokuje nizak moralni standard i daje negativan primjer ostalim zaposlenicima;
- p) nedopuštena upotreba imena Preduzeća, logotipa ili zaštitnog znaka;
- q) nedopuštena upotreba opreme i imovine Preduzeća;
- r) ponašanje koje nije u najboljem interesu Preduzeća i koje je suprotno osnovnim principima Preduzeća;
- s) kršenje odredaba ugovora zaključenih od strane Preduzeća;
- t) zloupotreba pečata;
- u) odbijanje zaposlenika da se podvrgne ljekarskom pregledu na zahtjev Preduzeća ili po nalogu državnih institucija;
- v) svako ponašanje koje može uzrokovati opasnost za živote ili sigurnost drugih ljudi ili imovine Preduzeća;
- w) konzumiranje alkohola ili drugih narkotičkih sredstava na radnom mjestu i u toku radnog vremena;
- x) sudska presuda zbog kriminalnog ponašanja ili moralne izopačenosti;
- y) prevara, krađa, utaja, nanošenje namjerne štete imovini Preduzeća;
- z) primanje ili davanje mita ili druge nepoštene radnje koje imaju obilježja krivičnog djela ili prekršaja;
- aa) neizvršavanje naloga ili odluke direktora Preduzeća.

Postupak u slučaju težeg prestupa ili teže povrede radnih obaveza

Član 82.

- (1) Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze, Preduzeće je dužno pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).
- (3) Pismeno iz stava (2) ovog člana sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od 7 (sedam) dana od dana dostavljanja pismena.
- (4) Ako radnik u roku iz stava (3) ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, Direktor formira posebnu komisiju da provedu postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.
- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 10 (deset) dana od dana formiranja komisije iz stava (4) ovog člana.
- (6) Na osnovu prijedloga komisije Direktor odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.
- (7) Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv Preduzeća iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava (3) ovog člana.

Otkaz i otkazni rok

Član 83.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno Preduzeću kojem se otkazuje ugovor o radu.

- (2) Otkazni rok je 15 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 30 dana u slučaju da Preduzeće otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Preduzeću.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 84.

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na mehanizaciji, elementarne nepogode i sl.) direktor preduzeća može donijeti jednostrani odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) 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.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 85.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje Direktor, u skladu sa čl. 112. do 116. Zakona o radu.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika Direktor donosi u formi rješenja i odluke.
- (3) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, na odgovarajuće rješenje se primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.
- (4) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem Direktora, u drugom stepenu odlučuje Uprava Preduzeća ukoliko nije riješeno mirnim putem, u skladu sa Zakonom o radu.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 86.

- (1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod Preduzeća, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava (u daljem tekstu: prigovor).
- (2) Preduzeće je dužno u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava
- postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
 - udovoljiti zahtjevu radnika ili
 - odbiti zahtjev radnika.
- (3) U slučaju da Preduzeće odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Mirno rješavanje spora

Član 87.

Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. Zakona o radu.

XIV - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Usklađivanje ugovora o radu

Član 88.

- (1) Direktor je dužan, u roku od 3 (tri) mjeseca od donošenja ovog pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, usklađenih sa ovim pravilnikom koji reguliše otkazom ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu.
- (2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 (osam) dana.
- (3) Na ponuđeni ugovor o radu primjenjuju se odredbe člana 178. st. (3), (4) i (5) Zakona o radu.

Prestanak važenja pravilnika

Član 89.

- (1) Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi pravilnik o radu broj 642/07 od 21.11.2007.godine.

Usklađivanje sa kolektivnim ugovorima

Član 90.

- (1) Ovaj pravilnik se obavezno usklađuje sa granskim kolektivnim ugovorom ili drugim kolektivnim ugovorom, u roku propisanih granskim kolektivnim ugovorom.

Izmjene i dopune Pravilnika

Član 91.

- (1) Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se na isti način kako je izvršeno njegovo donošenje.

Stupanje na snagu Pravilnika

Član 92.

- (1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana od objavljivanja na oglasnoj tabli Preduzeća.
- (2) O danu objavljivanja Pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava Preduzeće.
- (3) Preduzeće je dužno u roku od 60(šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovog pravilnika izvršiti usklađivanje ostalih internih akata koji su u neposrednoj vezi sa odredbama ovog pravilnika.

Broj:1254/2016

Sarajevo,11.10.2016.godine

Predsjednik Nadzornog odbora

Ramić Emir