



**PRAVILNIK O RADU**  
**Javnog preduzeća za obavljanje komunalnih i drugih djelatnosti od javnog  
interesa Općine Ilijadža "Ilijadža" d.o.o.**

Ilijadža, juli, 2022. godine

Na osnovu odredbe člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj: 26/16 i 89/18), te u skladu sa članom 33. Statuta Javnog preduzeća za obavljanje komunalnih i drugih djelatnosti od javnog interesa Općine Ilijadža "ILIDŽA" društvo sa ograničenom odgovornošću, na osnovu prijedloga Uprave preduzeća Nadzorni odbor JP "Ilijadža" d.o.o. je na \_\_\_\_\_ sjednici, održanoj dana \_\_\_\_\_ 2022. godine donio

**PRAVILNIK O RADU**  
**Javnog preduzeća za obavljanje komunalnih i drugih djelatnosti od javnog  
interesa Općine Ilijadža "ILIDŽA" d.o.o.**

**I OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.  
Predmet pravilnika**

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Javnog preduzeća za obavljanje komunalnih i drugih djelatnosti od javnog interesa Općine Ilijadža "ILIDŽA" društvo sa ograničenom odgovornošću (u daljem tekstu: Društvo ili Preduzeće) uređuje se zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, plaće i naknade plaća, dodaci na plaću, naknade troškova službenih putovanja, ostala materijalna prava radnika, organizacija rada, sistematizacija radnih mesta, izumi i tehnička unapređenja, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, privremeni i povremeni poslovi, angažman osoba za obavljanje poslova izvan radnog odnosa, povrede radnih obaveza, disciplinska i materijalna odgovornost radnika za povredu radnih obaveza i pričinjenu štetu, te prijelazne i završne odredbe.

**Član 2.  
Zabранa diskriminacije**

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) U Društvu su strogo zabranjeni svi oblici i slučajevi direktnе i indirektnе diskriminacije, te svi oblici uznemiravanja i nasilja na radu, u skladu sa zakonom.

**Član 3.  
Primjena prava**

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to zakonom nije izričito zabranjeno.
- (2) Na sva pitanja koja se tiču prava, obaveza i odgovornosti na radu ili u vezi sa Radom koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu F BiH, kolektivnog ugovora koji je obavezujući za Društvo, Statut društva i drugih važećih propisa.

---

## **II UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA**

### **Član 4. Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta**

Prilog i sastavni dio ovog Pravilnika o radu čini:

Prilog broj 1. „UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA“ sa organizacionom strukturom preduzeća-shema, tabelarnim pregledom grupiranja poslova prema složenosti sa pripadajućim koeficijentima i tabelarnim pregledom sistematizovanih radnih mjesta koji pored opisa poslova sadrži posebne uvjete koje radnik mora da ispunjava, da bi mogao obavljati poslove iz opisa radnog mesta (stopen i smjer stručne spreme određene vrste zanimanja, radno iskustvo, potrebna specijalistička znanja i drugo) i broj izvršilaca.

## **III RADNI ODнос I ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADУ**

### **Član 5. Zasnivanje radnog odnosa**

- (1) Radni odnos u Društvu zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu između Društva kao poslodavca i izabranog kandidata.
- (2) Nadležno lice za kadrovske poslove dostavlja radniku fotokopiju prijave na obvezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.
- (3) Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opće uvjete i posebne uvjete koji su utvrđeni zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Društva.

### **Član 6. Odluka o potrebi zapošljavanja**

O potrebi zapošljavanja, novog radnika odlučuje direktor Društva, a po prijedlogu nadležne osobe Društva (rukovodioca, poslovođe, predradnika i sl.).

### **Član 7. Prijedlog za zapošljavanje**

Prijedlog za zapošljavanje novog radnika u smislu člana 6. ovog Pravilnika treba biti obrazložen i sadržavati naziv radnog mesta, broj izvršilaca, poželjan datum početka rada i druge okolnosti koje su od značaja za donošenje odluke o potrebi zapošljavanja.

### **Član 8. Postupak prijema i izbor radnika**

Postupak prijem radnika u radni odnos zasniva se na principima transparentnosti i zakonitosti, a isti se provodi u skladu sa odredbama ovog Pravilnika i podzakonskog propisa koji donosi Vlada Kantona Sarajevu kojim se uređuje postupak i procedura

---

---

prijema u radni odnos u javnim ustavnovama/preduzećima na području Kantona Sarajevo

**Član 9.  
Zasnivanje radnog odnosa**

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane ovim pravilnikom o radu i podzakonskim propisaom koji donosi Vlada Kantona Sarajevo.

**Član 10.  
Prijava na penzijsko i zdravstveno osiguranje**

Nakon zaključivanja ugovora po radu, radnik se bez odlganja, a najkasnije dan prije dana otpočinjanja rada, prijavljuje na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonom.

**Član 11.  
Prava radnika**

Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Član 12.  
Obaveze radnika**

Radnik je obavezan prema uputama datim u skladu sa priodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

**Član 13.  
Dostavljanje podataka**

Radnici su dužni ovlaštenoj osobi u društvu 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.).

**Član 14.  
Upoznavanje sa propisima**

- (1) Društvo je dužno omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima, propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
-

- 
- (2) Prilikom stupanja na rad, nadležni rukovodilac je dužan radnika upoznati sa poslovima i radnim zadacima radnog mesta, uvjetima rada i neposrednim saradnicima.

### Član 15. Prethodna provjera zdravstvenog stanja

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan dati pisani izjavu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.
- (2) Prije zaključivanja ugovora sa novim radnikom, radnik se može uputiti na ljekarski pregled kod ovlaštene zdravstvene ustanove radi utvrđivanja njegovog zdravstvenog stanja i radne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na koje treba da se zaposli.
- (3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.
- (4) Troškove ljekarskog pregleda snosi Društvo.

### Član 16. Probni rad

- (1) Ukoliko je odlukom o potrebi zapošljavanja novog radnika predviđen probni rad, ugovaranje i trajanje probnog rada određuje lice ovlašteno za zaključivanje ugovora o radu sa novim radnikom.
- (2) Probni rad iz stava (1) ovog člana može trajati najduže šest mjeseci.
- (3) Radnik na probnom radu ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i ostali radnici.
- (4) Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (5) Praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada vrši komisija koju imenuje ovlašteno lice, a koju čine radnici koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme, po mogućnosti istog stručnog zvanja, odnosno zanimanja kao i radnik čiji se rad provjerava.
- (6) Nastavak radnog odnosa bazira se na pismenom izvještaju sa ocjenom rada neposrednog rukovodioca i komisije, koja se daje najkasnije sedam dana prije isteka probnog perioda.
- (7) U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, prestaje mu radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (8) U slučaju da se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

### Član 17. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključuje se bez vremenskog ograničenja i isti može prestati na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

---

---

## Član 18. Ugovor o radu na određeno vrijeme

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na period do tri godine.
- (2) Ako radnik izričito ili prečutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno izričito ili prečutno zaključi uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida do 60 dana, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je zaključen.
- (4) Radnik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## Član 19. Radno-pravni status Uprave/direktora

- 1) Direktor Društva može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa.
- (2) Direktor zasniva radni odnos na određeno vrijeme i traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (3) Mandat Uprave/direktora traje četiri godine, a bira/ju se u skladu sa odredbama statuta društva.
- (4) Međusobna prava, obaveze i odgovornosti se uređuju posebnim ugovorom između direktora i Nadzornog odbora društva.
- (5) U slučaju da je u ugovoru koji je zaključen sa direktorom društva, predviđena obaveza da se direktoru, nakon što prestane mandat iz bilo kojeg razloga, ponudi ugovor za radno mjesto prema znanjima i stečenim iskustvima kao i stručnom spremom, društvo je obavezno da ispoštuje takvu odredbu.
- (6) Na prava, obaveze i odgovornosti direktora direktno se primjenjuju odredbe Statuta Društva.

## Član 20. Sadržaj ugovora o radu

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži podatke o:
  - a) ugovornim stranama, te njihovom sjedištu, odnosno prebivalištu,
  - b) trajanju ugovora o radu,
  - c) danu otpočinjanja rada,
  - d) mjestu rada,
  - e) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava sa opisom poslova istog,
  - f) dužini i rasporedu radnog vremena,
  - g) plaći, dodacima na plaću, naknadama te periodima isplate,
  - h) trajanju godišnjeg odmora,
  - i) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Društvo,
  - j) ostalim pravima i obvezama Društva i radnika.

- 
- (2) Umjesto podataka iz stava 1. tačka f) do j) ovog člana, ugovor o radu može upućivati na odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, odredbe ovog Pravilnika ili drugog akta Društva.

## Član 21. Zaštita ličnih podataka

- (1) Radnici su obavezni organizacionoj jedinici/radniku nadležnom za kadrovske poslove, odnosno licu ovlaštenom za kadrovsku evidenciju, dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.
- (2) O eventualnoj promjeni podataka iz prethodnog stava, radnici su dužni, u roku od 8 dana od dana promjene, pisanim putem obavijestiti nadležnu organizacionu jedinicu za kadrovske poslove odnosno lice ovlašteno za kadrovsku evidenciju.
- (3) Radnici koji ne dostave podatke u skladu sa odredbama ovog člana, snose sve štetne posljedice tog propusta.
- (4) U cilju zaštite privatnosti, lične podatke u smislu ovog člana, radnici dostavljaju matičnoj kadrovskoj službi, odnosno licu ovlaštenom za kadrovsku evidenciju, u zatvorenoj omotnici, lično ili putem protokola, uz naznaku "privatno - kadrovska evidencija - ne otvarati".
- (5) Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.
- (6) Za potrebe kadrovske evidencije, u skladu sa zakonom, prikupljaju se sljedeći lični podaci o radniku:
- a) osnovni podaci ( prezime i ime radnika, ime roditelja radnika, djevojačko prezime, jedinstveni matični broj građanina, mjesto, općina i država rođenja, datum rođenja, državljanstvo, pol),
  - b) dodatni podaci ( broj lične karte, adresa i općina prebivališta radnika, bračno stanje, kućni broj telefona/mobitela),
  - c) podaci u vezi sa zanimanjem i stručnom spremom radnika,
  - d) podaci u vezi sa specijalističkim znanjem, kursevima i stranim jezicima,
  - e) podaci o zaposlenju (datum zaposlenja, vrsta radnog odnosa, podaci u vezi sa radnim mjestom, radno vrijeme, datum prestanka radnog odnosa i razlog i dr.),
  - f) podaci o invalidnosti,
  - g) podaci o povezanim licima,
  - h) podaci o radniku i članovima porodice čije je vođenje propisano propisima o zdravstvenom osiguranju i
  - i) drugi obavezni podaci iz evidencija u oblasti rada.
- (7) Lica ovlaštena za kadrovsku evidenciju, radnici koji rade na poslovima informatičke podrške, radnici koji rade na obračunu plaća, te ostali radnici koji u svom radu koriste lične podatke radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju čuvati kao povjerljive.
- (8) Nadležna organizaciona jedinica za kadrovske poslove u Društvu mora biti smještena i organizirana na način koji će omogućiti rad sa strankama, čuvanje kadrovske evidencije, radnih knjižica i personalnih dosjea na siguran način.

## Član 22.

---

## Povezana lica

- (1) Prije zaključivanja ugovora o radu, Direktor ili lice zaduženo za kadrovske poslove može od izabranog kandidat tražiti pismenu izjavu koja sadrži podatke o njegovim krvnim i tazbinskim srodnicima do trećeg stepena zaključno, kao i licima sa kojima živi u istom domaćinstvu, a koja su već zaposlena u Društvu, odnosno sve okolnosti koje izabranog kandidata čine povezanim licem sa nekim od radnika.
- (2) Izjavu iz prethodnog stava kandidat daje pod krivičnom, materijalnom i disciplinskom odgovornošću.

## IV OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

### Član 23.

#### **Obrazovanje i osposobljavanje za rad - osnovne odredbe**

- (1) Društvo može omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, u skladu sa potrebama rada i mogućnostima.
- (2) Društvo je obavezno prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada.
- (4) Detaljnije uređenje obrazovanja i osposobljavanja za rad u Društvu predmet je posebnih općih ili posebnih akata Društva.
- (5) U slučaju kada Društvo, na teret svojih sredstava, upućuje radnika na određeni vid obrazovanja ili stručnog usavršavanja, sa radnikom se zaključuje ugovor o regulisanju međusobnih prava i obaveza.
- (6) Posebnim aktom Društva će se utvrditi na koje vidove obrazovanja ili usavršavanja se odnosi stav 5. ovog člana, te trajanje obaveze radnika da radi u Društvu određeni period zavisno od vrijednosti obrazovanja ili usavršavanja.

### Član 24.

#### **Prijem pripravnika**

- (1) Društvo može radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) 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 prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom se zaključuje na određeno vrijeme i to na period od:
  - a) 6 mjeseci za pripravnike sa III i IV stepenom stručne spreme,
  - b) 9 mjeseci za pripravnike sa V i VI stepenom stručne spreme i
  - c) 12 mjeseci za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme, odnosno sa završenim I, II ili III ciklusom studija.
- (4) U toku obavljanja pripravničkog staža, pripravnik je dužan poštivati odredbe

---

općih i pojedinačnih akata Društva.

- (5) Ugovor o radu sa pripravnikom se može otkazati iz razloga radi kojih se otkazuje i ugovor o radu.
- (6) Pripravniku koji je bio stipendista Društva, pripravnički staž se uračunava u vrijeme koje je obavezan da radi po osnovu ugovora o stipendiranju.

### **Član 25. Plaća pripravnika**

- (1) U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na osnovnu plaću u iznosu od 70% osnovne plaće radnog mjesa na kojem se osposobljava.
- (2) Pravo na dodatke na osnovnu plaću, naknade plaće i druge naknade, te ostala prava i obaveze iz radnog odnosa, pripravnik ostvaruje pod jednakim uvjetima kao i drugi radnici Društva, u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

### **Član 26. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Društvo može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana 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.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Društvo dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada i naknadu za prevoz na posao i sa posla, pod jednakim uvjetima kao i radnici Društva.
- (6) 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 Društvo u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (7) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

### **Član 27. Osposobljavanje pripravnika i lica na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa**

- (1) Program osposobljavanja pripravnika, odnosno lica sa kojim je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, izrađuje eventualni mentor ili tročlana komisija koju imenuje Direktor društva, u čijem sastavu većina članova imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, s tim da predsjednik mora biti iz iste struke kao i pripravnik i isti može da bude mentor

---

pripravniku, odnosno licu sa kojim je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa.

- (2) Rad pripravnika, odnosno lica na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa prati njegov mentor, a u skladu sa programom iz stava 1. ovog člana.
- (3) Provjera osposobljenosti pripravnika, odnosno lica na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa vrši se najmanje 10 dana prije isteka staža.
- (4) Provjeru osposobljenosti vrši komisija iz stava 1. ovog člana.
- (5) Nakon obavljene provjere osposobljenosti pripravnika, odnosno lica na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa komisija utvrđuje da li je isti uspješno položio ispit.
- (6) Na osnovu izvještaja komisije o položenom ispitu, ovlašteno lice pripravniku, odnosno licu na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa izdaje odgovarajuću potvrdu/uvjerenje.

### Član 28. Učenici i studenti na praktičnom radu

- (1) Učenicima i studentima koji su prema aktima obrazovne ustanove obavezni obaviti praktični rad (praksi) može se odobriti obavljanje iste u Društvu, u trajanju utvrđenom aktima obrazovne ustanove.
- (2) Odobravanje praktičnog rada vrši lice, koje je, shodno aktima Društva, ovlašteno da odlučuje o pravima i obavezama na radu i u vezi sa radom, u skladu sa mogućnostima i kapacitetima Društva i sredstvima planiranim planom poslovanja.
- (3) Učenici i studenti na praktičnom radu u Društvu imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla, kao i na naknadu troškova za ishranu, pod jednakim uvjetima kao i radnici Društva, srazmjerno vremenu provedenom na praksi, u skladu sa Planom poslovanja i odlukom ovlaštenog lica.

## V OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE U VEZI SA RADOM

### Član 29. Profesionalno ponašanje

- (1) Svaki radnik je dužan da posveti puno radno vrijeme svojim radnim obavezama.
- (2) Svaki radnik je dužan da svoje radne obaveze izvršava savjesno i stručno, u skladu sa vrstom posla koji obavlja, a prema uputama pretpostavljenih i u najboljem interesu Društva, uz poštivanje odredbi Etičkog kodeksa Društva.
- (3) Svaki radnik je dužan, pored poslova iz opisa radnog mesta, obavljati i druge neophodne poslove, a naročito je obvezan:
  - a) obavljati druge poslove odgovarajuće složenosti utvrđene propisima, drugim općim aktima i naložima ovlaštenih rukovodilaca,
  - b) raditi u organima i radnim grupama u koje je imenovan,
  - c) u slučaju više sile, havarije i većih poremećaja u procesu rada, raditi na sprječavanju i otklanjanju štetnih posljedica dok takve okolnosti traju, bez obzira na vrstu i složenost poslova,

- d) u oblicima timskog rada (radne ekipe, brigade i sl.), po potrebi, obavljati i poslove niže složenosti, kada od toga zavisi izvršenje pojedinih operacija i blagovremeni završetak posla,
  - e) kod rada u smjenama, primopredaju vršiti na radnom mjestu, te ostati na radnom mjestu dok se ne obezbijedi zamjena i
  - f) pridržavati se propisanih uputstava i procedura.
- (4) Radnik mora izbjegavati svako ponašanje koje bi moglo umanjiti ugled Društva ili ometati mirno obavljanje djelatnosti.
- (5) Svaki radnik, uz poštivanje zakona i akata Društva, dužan je ponašati se na način koji obezbeđuje profesionalan i korektni odnos prema drugim radnicima, građanima, kao i poslovnim partnerima.
- (6) Svi radnici su dužni da uzajamno sarađuju u obavljanju svojih radnih obaveza.
- (7) Radnici koji rukovode radom drugih dužni su poznavati zaduženja svojih saradnika i nadzirati njihov rad, te davati potrebne naloge i uputstva.
- (8) Od svakog radnika se očekuje da će prije nego što se obrati nekoj od institucija izvan Društva, a protiv drugog radnika ili protiv samog Društva, tražiti posredovanje nadređenog radnika, ovlaštenih lica, sindikata ili vijeća zaposlenika.
- (9) Nije dopuštena bilo kakva trgovina u poslovnim objektima Društva, kao ni u krugu poslovnih objekata.

### Član 30.

#### **Privremen raspored radnika na drugo radno mjesto**

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) ovlašteno lice može donijeti jednostranu 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.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

### Član 31.

#### **Privremeno i kratkotrajno obavljanje poslova drugog radnog mjesta**

- (1) U slučaju da potrebe procesa i organizacije rada zahtijevaju da radnik pored poslova svog radnog mjeseta privremeno i kratkotrajno obavlja i poslove drugog radnog mjeseta Direktor društva uz pristanak radnika i na prijedlog neposrednog rukovodioca o tome donosi posebno rješenje kojim se utvrđuje obim i vrsta poslova kao i druga prava i obaveze Radnika i Društva
- (2) Obavljanje poslova drugog radnog mjeseta u smislu ovog člana, ograničeno je trajanjem razloga koji su uzrokovali potrebu za privremenim i kratkotrajnim obavljanjem poslova drugog radnog mjeseta.

### Član 32.

#### **Povjerljivost podataka**

- 
- (1) Radnici koji su za to ovlašteni ovim ili drugim općim aktom Društva, dužni su građanima, poslovnim partnerima i drugim pravnim licima pružati potrebna obavještenja i podatke neophodne za vršenje njihove svakodnevne djelatnosti, vodeći pri tome računa da se zaštiti tajnost podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu.
  - (2) Radnik, koji u vršenju svojih poslova sazna podatke, bilo da su poslovne ili lične naravi, koji se u smislu odredaba ovog Pravilnika i drugih akata Društva smatraju povjerljivim, iste je kao poslovnu tajnu obavezan čuvati kako tokom svog zaposlenja u Društvu tako i nakon toga.

### Član 33. Prijava nesreće i zaštita imovine

- (1) Svaki radnik je dužan, za slučaj nesreće na radu, odmah obavijestiti svog neposredog rukovodioca ili radnika odgovornog za sprovođenje mjera zaštite na radu, radi poduzimanja mjera koje su ovlaštena lica dužna poduzeti povodom nesreće na radu.
- (2) Svaki radnik je dužan čuvati imovinu Društva.
- (3) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje i nemamjensko korištenje imovine Društva.
- (4) Ukoliko radnik uoči da je imovina Društva nezaštićena, da joj prijeti otuđenje ili oštećenje, dužan je bez odlaganja obavijestiti neposrednog rukovodioca, odnosno nadležni organ.
- (5) Sa uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, dužan je postupati stručno i sa pažnjom dobrog privrednika.

### Član 34. Prisustvo na radu

- (1) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na posao i vrijeme odlaska sa posla, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tokom radnog vremena.
- (2) Radnik se ne može udaljavati iz poslovnih prostorija Društva u toku radnog vremena bez odobrenja nadređenog rukovodioca.
- (3) Postupak izdavanja odobrenja kao i druga pravila o kućnom redu regulisaće se posebnim aktom.
- (4) Privatne posjete tokom radnog vremena lica koja nisu radnici Društva, izuzetno, mogu biti dopuštene, a na način i u obimu utvrđenom posebnim aktom iz prethodnog stava.

### Član 35. Obavještavanje o privremenoj spriječenosti za rad

- (1) Radnik koji je privremeno spriječen za rad (bolovanje) dužan je o toj činjenici obavijestiti pismenim putem neposrednog rukovodioca odmah, a najkasnije u roku od 3 dana.
- (2) Ukoliko je radnik zbog objektivnih razloga onemogućen da pismenim putem izvrši obavezu iz prethodnog stava ovog člana, u svakom slučaju je dužan usmenim

---

putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o činjenici da je privremeno spriječen za rad, najkasnije u roku od 3 dana.

- (3) Izvještaj o trajanju privremene spriječenosti za rad (doznačke) ovlaštenog ljekara radnik je dužan dostaviti najkasnije zadnji radni dan u mjesecu za koji se vrši obračun plaće.

### Član 36. Obaveza vođenja evidencija

- (1) Društvo je dužno svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Društvo je dužno, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su zaposleni u Društву-matična evidencija.

### Član 37. Zabrana takmičenja

- (1) Radnik ne može, bez saglasnosti direktora Društva, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Društva.
- (2) Radniku sa punim radnim vremenom u Društvu nije dozvoljeno da preuzima uporedni radni angažman u bilo kom obliku pravnih odnosa, u oblasti koja spada u registrovanu djelatnost, odnosno koja je u vezi sa obavljanjem registrovane djelatnosti Društva, a naročito ako se uporedni radni angažman obavlja korištenjem materijalno-tehničkih sredstava, računarske opreme, software-a, tehničkih unapređenja i pronalazaka, elaborata i ostale tehničke dokumentacije Društva.
- (3) Izuzetno, uz pismenu saglasnost isključivo direktora Društva, radnik može preuzeti radni angažman iz prethodnog stava ovog člana, pod uvjetima da i Društvo ostvari finansijsku dobit zbog angažovanja tog radnika kod drugih pravnih ili fizičkih lica, ili da se na taj način unapređuje poslovno-tehnička saradnja između Društva i drugih pravnih i fizičkih lica.
- (4) Uporednim radnim angažmanom u smislu stava 2. ovog člana ne smatra se rad radnika kod drugih pravnih ili fizičkih lica ako se ti poslovi obavljaju u okviru naučno-istraživačkih aktivnosti ili stručnog usavršavanja.
- (5) Ugovorom o radu ili posebnim sporazumom mogu se potpunije urediti prava i obaveze radnika u vezi sa obavljanjem rada za drugog poslodavca.
- (6) Društvo i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, a najduže 6 mjeseci od dana prestanka tog ugovora, radnik ne može zaposliti kod drugog pravnog lica koje je u tržišnoj utakmici sa Društвom i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica sklapati poslove kojima se takmiči sa Društвom.
- (7) Izuzetno od prethodnog stava, Društvo i radnik mogu ugovoriti da se radnik u periodu od najmanje 6 mjeseci, a najduže 24 mjeseca, ne može zaposliti kod drugog pravnog lica koje je u tržišnoj utakmici sa Društвom i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica sklapati poslove kojima se takmiči sa Društвом, kada se

ocijeni da je radnik radio na poslovima koji su specifični i od posebnog značaja za Društvo.

- (8) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Društvo preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

### Član 38.

#### **Obavještavanje radnika**

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u poslovnim prostorijama Društva, odnosno dostavom obavijesti elektronskim putem ili neposrednom predajom radniku ili putem pošte na adresu koju je prijavio nadležnoj organizacionoj jedinici za kadrovske poslove, odnosno licu ovlaštenom za kadrovsku evidenciju.

## **VI RADNO VRIJEME**

### Član 39.

#### **Radno vrijeme - osnovne odredbe**

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Društvo.
- (2) Puno radno vrijeme radnika u Društvu traje 40 sati sedmično.
- (3) Ugovor o radu u Društvu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom.
- (4) Društvo može odrediti radna mjesta na kojima je moguće skratiti radno vrijeme u skladu sa zakonom.
- (5) Smjenskim radom, u smislu ovog Pravilnika, smatra se rad gdje se proces rada odvija u smjenama, odnosno, neprekidnom trajanju od 24 sata dnevno (rad u turnusu).
- (6) Radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana, ne smatra se vrijeme koje radnik provede na službenom putovanju u dane koji su prema odluci o rasporedu radnog vremena neradni dani radnika.

### Član 40.

#### **Raspored radnog vremena**

- (1) Za radnike Društva u dijelovima procesa rada koji ne iziskuju smjenski rad, radna sedmica traje pet radnih dana odnosno od ponedjeljka do petka.
- (2) Direktor Društva svojom odlukom utvrđuje raspored radnog vremena.
- (3) Direktor može odlukom samoinicijativno ili na prijedlog rukovodioca, uvažavajući posebnosti procesa rada u pojedinim dijelovima Društva, odrediti drugačiji raspored radnog vremena (početak i završetak radnog vremena, dužinu i korištenje pauze u toku radnog dana, dnevni odmor, dane sedmičnog odmora, rad u smjenama i njihovo izmjenjivanje i dr.).
- (4) Ako je zbog potrebe procesa rada potrebno utvrditi drugačiji raspored radnog vremena za kraći vremenski period za određenu grupu radnika, nalog za drugačiji raspored izdaje ovlašteno lice.

- 
- (5) U pogledu ostvarivanja prava po osnovu radnog odnosa, pod radnom sedmicom radnika koji ne rade u smjenama podrazumijeva se pet radnih dana.

**Član 41.  
Noćni rad**

- (1) Rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro narednog dana smatra se noćnim radom.
- (2) Noćni rad smatra se radom u posebnim okolnostima prilikom utvrđivanja prava radnika na radu i po osnovu rada.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

**Član 42.  
Pripravnost**

- (1) U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada ovlašteno lice može nalogom odrediti pripravnost kod kuće, koja se ne smatra redovnim radnim vremenom.
- (2) Poslovima za koje se može odrediti pripravnost radnika, smatraju se oni poslovi koji se odvijaju u toku zimskog perioda, ali i u drugim slučajevima kao što su poplave i drugi poslovi koji nastaju kao rezultat vanrednih okolnosti.
- (3) Pripravnost kod kuće predstavlja vrijeme kada radnik ne mora biti prisutan na radu, ali mora biti dostupan radi obavljanja poslova prema potrebi procesa rada.
- (4) Društvo je dužno radniku, za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće, isplatiti naknadu, u skladu sa ovim Pravilnikom i pravno obavezujućim kolektivnim ugovorom.

**Član 43.  
Neradni dani**

- (1) U slučaju da nadležni državni organ, u povodu obilježavanja značajnog historijskog datuma ili drugih okolnosti, određeni radni dan proglaši kao neradni, direktor Društva će posebnom odlukom utvrditi način tretiranja tog dana i ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa za taj dan.
- (2) U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada ovlašteno lice može nalogom odrediti da radnici rade u neradne dane, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (3) Slobodne dane na ime rada u neradne dane radnik će koristiti u druge dane u narednim sedmicama.

**Član 44.  
Preraspodjela radnog vremena**

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja
-

---

preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

- (2) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (3) Prilikom preraspodjele radnog vremena u smislu prethodnog stava mora se voditi računa da dnevni odmor radnika ne može trajati kraće od 12, a sedmični odmor kraće od 24 sata neprekidno.
- (4) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ovlašteno lice.
- (5) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

#### Član 45. Prekovremen rad

- (1) Izuzetno, za ograničeni vremenski period, a u slučaju više sile (požar, potres, poplava, otklanjanja kvarova i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, nepredviđenog odsustva radnika, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, po nalogu ovlaštenog lica, dužan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremen rad).
- (2) Ovlašteno lice je dužno da u roku od 24 sata od uvođenja prekovremenog rada izda i pismeni nalog.
- (3) Prekovremen rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklane, odnosno spriječe razlozi, uzroci i štetne posljedice, odnosno dok traju izuzetne okolnosti zbog kojih je uveden, a najviše do 8 sati sedmično.
- (4) Ako prekovremen rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, ovlašteno lice je dužno o prekovremenom radu obavijestiti nadležnu inspekciju rada.
- (5) Postupak uvođenja prekovremenog rada može se regulisati posebnim aktom Društva.
- (6) Rad duži od punog radnog vremena ne može se odrediti maloljetniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereni na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.
- (7) 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 povjereni na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisano izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### Član 46. Nepuno radno vrijeme

- (1) Radno vrijeme radnika može biti i kraće od punog radnog vremena (nepuno radno vrijeme) za vršenje poslova čiji obim ne zahtijeva puno radno vrijeme.
- (2) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom, prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa pravno obavezujućim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

## VII ODMORI I ODSUSTVA

### Član 47. Odmor u toku rada

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada (pauzu) od 30 minuta, koji ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.
- (2) Društvo će, na zahtjev radnika, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Pravo na odmor radnika sa nepunim radnim vremenom reguliše se ugovorom o radu.

### Član 48. Dnevni i sedmični odmor

- (1) Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna dana i traje najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.
- (3) Dani sedmičnog odmora za radnike koji rade prvu smjenu su subota i nedjelja, a za radnike koji rad obavljaju u smjenama, odnosno, u „turnusu“<sup>1</sup> su slobodni dani nakon odrađenog turnusa.
- (4) Od radnika se može tražiti da radi na dane svog sedmičnog odmora, samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla i u drugim slučajevima utvrđenim pravno obavezujućim kolektivnim ugovorom.
- (5) Ako je radnik radio u dane svog sedmičnog odmora obezbijedit će mu se da iskoristi navedene dane u periodu po dogovoru poslodavca i radnika, a koji ne može biti duži od dvije sedmice.

### Član 49. Godišnji odmor

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
- (2) Direktoru preduzeća pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana za svaku kalendarsku godinu, i na istog se ne odnose ostale odredbe koje su u vezi sa godišnjim odmorom.
- (3) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

### Član 50. Zaštita prava na godišnji odmor

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

<sup>1</sup> TURNUS - Utvrđeni red po kome više lica jedno za drugim obavljaju neki posao, red; naizmjenično mijenjanje, naizmjeničnost, smjenjivanje; per turnum (n. per turnum) po redu, redom.

- 
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
  - (3) Izuzetno od prethodnog stava, u slučaju prestanka ugovora o radu, Društvo je dužno radniku koji krivicom Društva 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.

### Član 51. Sticanje prava na godišnji odmor

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Radnik koji ne ispuni uvjet iz stava 1. ovog člana u toku kalendarske godine ima pravo na 1 radni dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.
- (4) Radnik koji u tekućoj kalendarskoj godini stiče uslove za prestanak ugovora o radu po sili zakona, a stekao je uslove za godišnji odmor, ima pravo na puni godišnji odmor za tu kaledarsku godinu, a koristiće ga do dana prestanka ugovora o radu u obimu koji je moguć.

### Član 52. Trajanje godišnjeg odmora

- (1) Trajanje godišnjeg odmora određuje se rješenjem direktora JP prije početka korištenja godišnjeg odmora u skladu sa zakonom.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum od 20 radnih dana, dodaje određen broj radnih dana, i to:

1. Prema dužini radnog staža:

- a) od navršene 1 do 5 godina radnog staža ..... 1 dan
- b) od navršenih 5 do 10 godina radnog staža..... 2 dana
- c) od navršenih 10 do 15 godina radnog staža..... 3 dana
- d) od navršenih 15 do 20 godina radnog staža ..... 4 dana
- e) od navršenih 20 do 25 godina radnog staža ..... 6 dana
- f) od navršenih 25 do 30 godina radnog staža ..... 8 dana
- g) preko 30 godina radnog staža ..... 10 dana

2. Po osnovu uslova rada

Radnicima sa skraćenim radnim vremenom (zaposlenici koji rade 36 sati sedmično) i radnici koji rade u smjenama..... 2 dana

3. Po osnovu socijalno – zdravstvenog stanja

a) Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima..... 2 dana

- b) Roditelju ili staratelju djeteta do 7 godina života.....1 dan
- c) Samohranom roditelju ili staratelju hendikepiranog djeteta za svako dijete;.....2 dana
- e) Zaposleniku mlađem od 18 godina .....4 dana

(3) Ukupan godišnji odmor po svim osnovama iz prethodnog člana ne može trajati duže od 30 radnih dana.

(4) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici u koje se po zakonu ne radi, neradni dani, subote i nedjelje.

### Član 53.

#### **Plan i rješenja o korištenja godišnjeg odmora**

- (1) Godišnji odmor se može koristiti u toku čitave kalendarske godine na osnovu plana korištenja godišnjih odmora, koji može da donese ovlašteno lice uz prethodne konsultacije sa radnicima, a u skladu sa potrebama procesa rada.
- (2) Radnik može na pismeni zahtjev koristiti godišnji odmor i prije donošenja plana korištenja godišnjih odmora.
- (3) Na osnovu odluke o utvrđivanju plana korištenja godišnjih odmora za pojedini organizacioni dio Društva, ovlašteno lice izdaje i pojedinačno rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Radnicima koji nisu obuhvaćeni planom ili zbog potreba procesa ili drugih opravdanih razloga nisu iskoristili godišnji odmor utvrđen planom korištenja godišnjih odmora iz stava 1. ovog člana, raspored korištenja godišnjeg odmora se rješava na njihov blagovremeni zahtjev.
- (5) Pojedinačno rješenje iz stava 3. i 4. ovog člana sadrži dužinu trajanja godišnjeg odmora po osnovama i mjerilima utvrđenim ovim Pravilnikom i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Izuzetno, direktor Društva može svojom odlukom regulisati pravo na korištenje kolektivnog godišnjeg odmora u organizacionim jedinicama u kojima to dozvoljava priroda posla i procesa rada.

### Član 54.

#### **Način korištenja godišnjeg odmora**

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, a prema zahtjevu radnog procesa ili na zahtjev radnika, prvi dio godišnjeg odmora radnik koristi u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku tekuće kalendarske godine.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora iz stava (2) mora se koristiti najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca 3 dana prije njegovog korištenja.

- 
- (5) Radniku kome ugovor o radu prestaje uz otkazni rok omogućit će se korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka, bez obzira na plan godišnjih odmora.

**Član 55.**  
**Rad u vrijeme praznika**

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

**Član 56.**  
**Plaćeno odsustvo**

(1) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. sklapanja braka radnika-ce .....	5 dana
2. sklapanje braka djeteta.....	3 dana
3. smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika .....	3 dana
4. rođenja djeteta .....	5 dana
5. smrti supruga-supruge ili djeteta.....	7 dana
6. smrti roditelja, braće i sestara radnika.....	5 dana
7. u slučaju smrti unuka, djedova i baka.....	3 dana
8. traženje članova porodice nestalih u ratu.....	5 dana
9. u slučaju teže bolesti člana užeg domaćinstva .....	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 ličnih potreba.....	2 dana
15. za svako dobrovoljno davanje krvi .....	2 dana

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

(3) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu, izuzev toplog obroka i naknade za prijevoz, na koje radnik nema pravo ako nije radio.

**Član 57.**  
**Rješenje o plaćenom odsustvu**

Plaćeno odsustvo odobrava direktor Društva rješenjem, na pisani zahtjev radnika, pri čemu se činjenice na kojima se zasniva zahtjev radnika imaju dokumentovati.

**Član 58.**

## **Neplaćeno odsustvo**

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo sa rada bez naknade plaće – neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u tekućoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:
  - a) radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno člana domaćinstva,
  - b) izgradnje ili popravke kuće ili stana i
  - c) obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na lični trošak.
- (2) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 dana zavisno od opravdanosti zahtjeva, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutne potrebe Društva, a najduže do godinu dana.
- (3) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelji, očuh, mačeha, usvojilac, dedo/djed i nana/baka, roditelji bračnog druga, braća i sestre.
- (4) Radniku se u toku kalendarske godine može jedanput odobriti neplaćeno odsustvo po osnovu stava 1. ovog člana.
- (5) Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva, po svim osnovama, prava i obaveze radnika koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju.
- (6) Neplaćeno odsustvo odobrava ovlašteno lice rješenjem, vodeći računa da to odsustvo ne remeti normalno odvijanje procesa rada i uz prethodno pribavljeni mišljenje neposrednog rukovodioca radnika, pri čemu se činjenice na kojima se zasniva zahtjev radnika imaju dokumentovati.
- (7) Izuzetno, Društvo je dužno, omogućiti radniku neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.
- (8) Radnici koji su izabrani odnosno imenovani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, kantona, grada ili općina, odnosno u nadzorne ili upravne odbore drugih pravnih subjekata, imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kad su obavezni prisustvovati sjednicama organa u koje su imenovani ili izabrani, s tim da je radnik obavezan najaviti prisustvo istim po prijemu poziva na sjednicu.

### **Član 59.**

#### **Prava radnika kandidata za neku od javnih dužnosti**

- (1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine, ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stava 1. ovoga člana radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.
- (3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovoga člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.
- (4) Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovoga člana izjednačava se s vremenom provedenim na radu.

---

**Član 60.**  
**Mirovanje prava i obaveza**

- (1) Prava i obaveze radnika koje se stiču na radu i po osnovu rada u Društvu, miruju u slijedećim slučajevima:
  - a) za vrijeme obavljanja javne dužnosti, na koju je radnik imenovan ili izabran, čije obavljanje zahtjeva privremeni prestanak rada u Društvu, na zahtjev radnika, a najduže 4 godine od dana izbora odnosno imenovanja,
  - b) za vrijeme obavljanja profesionalne sindikalne funkcije,
  - c) za vrijeme odsustvovanja sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) i
- (2) Rješenje o mirovanju prava i obaveza radnika donosi ovlašteno lice.

**VIII ZAŠTITA RADNIKA**

**Član 61.**  
**Zaštita i sigurnost na radu i unaprjeđenje zdravlja radnika**

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i općim aktima Društva.
- (2) Radnik je dužan pridržavati se svih propisa i mjera zaštite na radu i zaštite od požara, koristiti lična zaštitna sredstva i opremu, te brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi.
- (3) Društvo je dužno ospособiti radnika za rad na način koji obezbjeđuje zaštitu života i zdravlja radnika, te spriječava nastanak nesreće.
- (4) Društvo može na vlastiti teret, jednom u dvije godine, organizovati sistematske ljekarske preglede za radnike Društva.
- (5) Društvo može da obezbijedi i banjsko klimatsko liječenje oboljelih radnika, što se može urediti posebnim aktom Društva.

**Član 62.**  
**Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće**

- (1) Društvo je dužno ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, raspoređiti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (2) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (3) Ako Društvo nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo odsustvovati sa rada uz naknadu plaće kao da je radila.
- (4) Ženu iz stava 1. ovog člana, Društvo može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

**Član 63.**  
**Porođajno odsustvo**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njegе djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.

- 
- (2) Žena može, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
  - (3) Izuzetno, žena, na osnovu svog pismenog zahtjeva, može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
  - (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik, otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
  - (5) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanih gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.
  - (6) Otac djeteta, odnosno usvojilac može da koristi pravo iz stava 1. i 3. ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

#### Član 64.

#### **Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva**

- (1) Nakon isteka porođajnog odsustva, odnosno nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u slučajevima, pod uvjetima i u trajanju predviđenom zakonom.
- (2) Korištenje prava iz prethodnog stava utvrđuje rješenjem ovlašteno lice.

#### Član 65.

#### **Pravo žene na odsustvo radi dojenja**

- (1) Žena koja nakon isteka porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno radi dojenja djeteta, u trajanju po sat vremena.
- (2) Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
- (3) Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

#### Član 66.

#### **Zaštita od prekovremenog rada**

Trudnica, majka odnosno usvojilac sa djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj odnosno usvojilac sa djetetom do 6 godina života, može raditi duže od punog radnog vremena, samo ako da pismenu izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

#### Član 67.

#### **Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju**

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

- 
- (2) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana pripadaju sva prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom.
  - (3) Roditelj koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, može raditi noću ili prekovremeno samo na osnovu njegovog pismenog pristanka.
  - (4) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana ne može se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

### Član 68.

#### **Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti**

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, Društvo ne može otkazati ugovor o radu, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme dok traje ugovoren period, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, u smislu člana 22. stav 4. Zakona o radu.

### Član 69.

#### **Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad**

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, ospozobljavanju i usavršavanju koje organizira Društvo.
- (3) Radnik koji je privremeno bio 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.
- (4) 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, Društvo ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (5) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 4. ovog člana Društvo može radnika, uz njegovu saglasnost, rasporediti na poslove niže stručne spreme prema njegovoj radnoj sposobnosti.
- (6) Ako Društvo namjerava da zaposli radnika sa kvalifikacijom i stepenom stručne spreme koju ima radnik koji je raspoređen na poslove niže stručne spreme, dužno je prije zapošljavanja drugog radnika ponuditi zaposlenje radniku iz stava 5. ovog člana.

- 
- (7) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 4. i 5. ovog člana, Društvo može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika (ako je isto formirano), otkazati radniku ugovor o radu.

**Član 70.  
Posebna zaštita radnika koji rade noću**

Ako se na ljekarskom pregledu iz člana 41. Zakona o radu, ocjeni da radniku koji radi noću, odnosno u smjeni, prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, Društvo mu je obavezno ponuditi ugovor o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost ponude ugovora o radu na druge poslove.

**Član 71.  
Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti**

- (1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (2) Društvo može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata (ako su vijeće ili sindikat formirani), otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.
- (3) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 2. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa zakonom, pravno obavezujućim kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (4) Ukoliko je nezadovoljno odlukom arbitraže, Društvo može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (5) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 2. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

**Član 72.  
Osiguranje**

Društvo može, uz pojedinačnu saglasnost radnika, zaključiti ugovor o životnom osiguranju sa odgovarajućim osiguravajućim društvom, uključujući dodatno osiguranje od nezgode, uz zajedničko finansiranje ugovorenene premije radnika i Društva, u skladu sa važećim zakonskim propisima.

**IX PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA**

**1. Plaća**

**Član 73.  
Plaća - osnovne odredbe**

- 
- (1) Društvo radniku za njegov obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu isplaćuje plaću, koja se sastoji od:
    - a) osnovne plaće,
    - b) dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren
    - c) uvećane plaće u skladu sa članom 83. ovog Pravilnika
  - (2) Sredstva namijenjena za plaće radnika Društva utvrđuju se planom poslovanja.
  - (3) Plaća se utvrđuje, obračunava i isplaćuje u konvertibilnim markama.
  - (4) Porezi i doprinosi se obračunavaju i plaćaju u skladu sa zakonima koji regulišu oblast doprinosa i poreza.
  - (5) Prilikom obračuna plaće Društvo nije dužno vršiti obustave koje imaju karakter lične potrošnje zaposlenika, osim obustava po osnovu sindikalne članarine i obustava za servisiranje kredita banaka i mikrokreditnih organizacija.

#### **Član 74. Isplata plaće**

- (1) Društvo radniku isplaćuje plaću svakog mjeseca za prethodni mjesec.
- (2) Rok za isplatu plaće je najkasnije posljedni dan u tekućem mjesecu za prethodni mjesec koji ne mogu biti duži od 30 dana nakon obavljenog rada.
- (3) Radniku se nakon obračuna doprinosa i poreza na plaću isplaćuje neto iznos plaće bez poreza.

#### **Član 75. Obračun plaće**

- (1) Prilikom isplate plaće radniku se uručuje obračunska lista plaće.
- (2) Ukoliko Društvo na dan dospjelosti, ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužno je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti pismeni obračun plaće koju je bilo dužno isplatiti sa svim elementima s kojima je obračun utvrđen, kao i prikaz svih odbitaka za doprinose, poreze i druge odbitke na osnovu zakonskih propisa ili na osnovu izjave radnika (različite vrste kredita, članarine i sl.).
- (3) Obračun iz prethodnog stava smatra se izvršnom ispravom.

#### **Član 76. Podaci o plaćama**

Podaci o pojedinačnim isplatama plaća radnika predstavljaju poslovnu tajnu i ne mogu se neovlašteno saopštavati drugim radnicima i trećim licima.

#### **Član 77. Plaća i materijalna prava lica sa statusom menadžera**

- (1) Plaća i druga materijalna prava članova Uprave uređuju se ugovorom koji zaključuju sa Nadzornim odborom, u skladu sa zakonom i općim aktima Društva.
- (2) Lica iz stava 1. ovog člana, ostala prava i obaveze iz radnog odnosa ostvaruju u skladu sa odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora, općih akata Društva, kao i drugi radnici Društva.

---

### Član 78. **Osnovna plaća**

- (1) Za obavljeni rad na temelju ugovora o radu radniku pripada plaća određena u skladu sa Zakonom o radu, pravno obavezujućim Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.
- (2) Plaću radnika čini osnovna plaća, naknada za ukupan staž osiguranja uključujući i staž ostvaren kod prethodnog poslodavca, uvećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, za rad nedjeljom, praznikom ili neki drugim danom za koji je zakonom utvrđeno da se ne radi, stimulativne naknade za rad.
- (3) Osnovna plaća radnika JP utvrđuje se prema stepenu složenosti poslova, tako što se osnovica plaće koju odlukom utvrđuje direktor, a u skladu sa pozitivnim propisima, pomnoži sa koeficijentom složenosti poslova, zavisno od grupe poslova u kojoj je radnik raspoređen, i to kako slijedi:
- (4) Grupiranje po složenosti poslova sa koeficijentima složenosti poslova sadržani su u Prilogu broj 1. „UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA“ koji čini sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

### Član 79. **Uvećanje koeficijenta složenosti**

- (1) Radniku koji obavlja posao većeg obima i složenosti od utvrđenog za radno mjesto na kojem je zaposlen ili radniku koji privremeno i kratkotrajno obavlja poslove i drugog radnog mjeseta na osnovu člana 31 ovog Pravilnika, može se uvećati koeficijent složenosti poslova do 0,5.
- (2) Privremeno uvećanje koeficijenta složenosti poslova na način utvrđen u prethodnom stavu može trajati najviše do 3 mjeseca, u toku jedne kalendarske godine.

### Član 80. **Dodaci na osnovnu plaću**

- (1) Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću po osnovu:
- godina penzijskog staža,
  - otežanih i posebno teških uvjeta rada i
- (2) Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu penzijskog staža u visini od 0,5% od osnovne plaće.
- (3) Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću od 5-10% od osnovne plaće po osnovu otežanih i posebno teških uvjeta rada.
- (4) Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću po osnovu rada u posebnim okolnostima i to:
- 20% od neto satnice za noćni rad,
  - 25% od neto satnice za prekovremeni rad,
  - 15% od neto satnice za rad na dan sedmičnog odmora (subota i nedjelja),
  - 40% od neto satnice za rad u dane praznika za koje se po zakonu ne radi, (po zakonu i kol. ugovoru)
  - Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od

---

ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosi nedjeljom, praznikom, odnosno nerедним danima utvrđenim zakonom.

- (5) Dodatak iz prethodnog stava, kao i drugi dodaci i naknade, utvrđuje se na osnovu vrijednosti sata za redovan rad radnika-satnice, koja predstavlja proizvod koeficijenta složenosti poslova radnog mesta radnika i najniže neto satnice.
- (6) Visina dodatka po osnovu rada u posebnim okolnostima iz stava 4. tačka a), b), c) i d), utvrđuje se tako što se ostvareni sati rada u tim okolnostima obračunati kao sati za redovan rad, uvećavaju za utvrđeni procenat.
- (7) Ukoliko radnik radi na dane praznika koji se po zakonu ne rade, pored dodatka iz stava 4. ovog člana, ima pravo i na naknadu plaće.
- (8) Dodaci iz ovog člana se međusobno ne isključuju, izuzev u slučaju:
  - a) dodataka za pripravnost kod kuće koji isključuje primjenu ostalih dodataka iz stava 4. i
  - b) dodatka za rad u dane praznika za koje se po zakonu ne radi, koji isključuje dodatak za rad na dan sedmičnog odmora.

### Član 81. Stimulativni dio plaće za radni učinak radnika

- (1) Sredstva za stimulativni dio plaće - dio plaće za radni učinak radnika može se utvrditi se na osnovu plana poslovanja i rezultata poslovanja Društva.
- (2) Posebnom odlukom utvrđuju se kriteriji i mjerila za ocjenu rada radnika Društva i kriteriji i mjerila za utvrđivanje individualnog radnog učinka radnika, po osnovu obima i kvaliteta izvršenog posla, a na osnovu čega će se moći izvršiti uvećanje osnovne plaće.
- (3) Radnici se moraju unaprijed upoznati sa mjerilima stimulacije.
- (4) Odluku iz stava 2. ovog člana donosi Direktor društva.
- (5) U skladu sa pozitivnim bilansom poslovanja, a na osnovu procjene rezultata poslovanja, prije iskazane dobiti, Društvo može svakog radnika nagraditi iznosom do jedne njegove prosječne isplaćene mjesecne plaće za protekli period tekuće godine.
- (6) Društvo može dodjeliti posebnu stimulaciju radniku za uspješnu realizaciju projekta ili zadataka, ostvarene uštede, racionalizaciju ili inovaciju u procesu rada.

### Član 82. Solidarnost

- (1) U slučaju promjene radnog mesta, radniku koji ima 5 i manje godina do prestanka ugovora o radu zbog 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja ili zbog 40 godina vremena provedenog u radnom odnosu, osnovna plaća se utvrđuje na osnovu koeficijenta složenosti radnog mesta na kome je radio do promjene istog, kao i u slučaju kada izmjenom Sistematizacije radnih mesta to radno mjesto bude ukinuto.
- (2) U slučaju iz prethodnog stava, radniku koji plaću i druga materijalna prava ostvaruje prema posebnom ugovoru zaključenim sa Nadzornim odborom, odnosno sa direktorom na osnovu odluke Nadzornog odbora, osnovna plaća se

- utvrđuje na osnovu koeficijenta složenosti radnog mjesta na kome je radio ako je isti utvrđen vrednovanjem radnih mjesta, odnosno na osnovu najpribližnijeg koeficijenta složenosti radnog mjesta, ako radno mjesto nije bilo vrednovano.
- (3) Odredba iz stava 1. i 2. ovog člana se ne primjenjuje na radnika kod kojeg je do promjene radnog mjesta, odnosno razrješenja došlo iz razloga što poslove radnog mjesta ne izvršava na zadovoljavajući način.
- (4) Pravo iz stava 1. i 2. ovog člana prestaje kada radnik navrši 40 godina penzijskog staža.

## **2. Naknada plaće**

### **Član 83. Vrste naknada plaće**

Radniku pripada naknada plaće:

- a) za vrijeme prekida rada koje nije prouzrokovao radnik,
- b) za vrijeme plaćenog odsustva,
- c) za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi,
- d) za vrijeme godišnjeg odmora,
- e) za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja i stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije, na koje ga je uputilo Društvo,
- f) za vrijeme spriječenosti za rad uslijed bolesti u skladu sa Zakonom,
- g) za vrijeme porodiljskog odsustva u skladu sa Zakonom,
- h) za vrijeme odbijanja rada, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu u skladu sa Zakonom,
- i) za vrijeme udaljenja sa posla i
- j) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom.

### **Član 84. Naknada za vrijeme prekida rada**

Za vrijeme prekida rada koji nije prouzrokovao, radniku pripada naknada plaće u visini njegove osnovne plaće i dodatka za navršene godine penzijskog staža.

### **Član 85. Naknada za vrijeme plaćenog odsustva i za vrijeme praznika**

Za vrijeme plaćenog odsustva i za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi, radniku pripada naknada plaće u visini njegove osnovne plaće i dodatka za navršene godine penzijskog staža.

### **Član 86. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini plate koju je primio za posljednji mjesec prije korištenja godišnjeg odmora.

### **Član 87. Naknada za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja**

---

## **i stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije**

Za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije radnika, na koje ga je uputilo Društvo, radniku pripada naknada plaće u visini njegove ostvarene plaće iz prethodnog mjeseca, s tim da se svakog mjeseca vrši usklađivanje naknade zavisno od kretanja plaća u Društvu.

### **Član 88.**

#### **Naknada za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti**

- (1) Visina naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad - bolovanje, a koju, prema zakonu, obračunava i isplaćuje Društvo u skladu sa zakonom.
- (2) Naknada plaće iz prethodnog stava ne može biti niža od najniže plaće.
- (3) Naknada plaće iz ovog člana isplatit će se u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.
- (4) Obračun naknade plaće koju obračunava i isplaćuje Društvo na teret kantonalnog zavoda osiguranja za bolovanje preko 42 dana vrši se u skladu sa zakonom i kantonalnim propisima.
- (5) Osnov za obračun isplate naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad i njegova valorizacija utvrđen je zakonom i propisima kantonalnog zavoda osiguranja.
- (6) Radniku se može obustaviti isplata naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju utvrđenom zakonom.
- (7) Akt o obustavi isplate naknade plaće iz prethodnog stava donosi ovlašteno lice u slučajevima kada se isplata naknade plaće vrši na teret Društva.

### **Član 89.**

#### **Naknada za vrijeme porodiljskog odsustva**

Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva radniku pripada naknada plaće u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima kantona i plaće koju bi ostvario kao da radi na poslovima radnog mesta koje je obavljao prije korištenja porodiljskog odsustva.

### **Član 90.**

#### **Naknada za vrijeme odbijanja rada jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu**

Radnik koji odbije da radi, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

### **Član 91.**

#### **Naknada za vrijeme udaljenja s posla**

Naknada plaće za vrijeme udaljenja sa posla vrši se u skladu sa pozitivnim propisima.

---

---

### Član 92.

#### **Naknada radniku kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti**

Ispłata naknade radniku kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti se vrši u skladu sa važećim propisima Kantona Sarajevo i Federacije BiH.

### Član 93.

#### **Ostale naknade**

Za sve druge slučajeve odsustvovanja radnika sa posla odnosno rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktom, radniku pripada naknada plaće u skladu sa zakonom i drugim pozitivnim propisima koji uređuju ovu oblast, ukoliko posebnim aktom nije drugačije regulisano.

### **3. Druga materijalna prava**

### Član 94.

#### **Otpremnina prilikom odlaska u penziju**

Radnik pri odlasku u penziju ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od najmanje 3 prosječne njegove neto plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca ili 3 prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

### Član 95.

#### **Jednokratna novčana pomoć u slučaju smrti**

- (1) Radnik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u slučaju:
  - a) smrti radnika, porodica ostvaruje pravo na materijalnu pomoć u visini od tri prosječne plaće isplaćene u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
  - b) smrti člana uže porodice radnika, radnik ostvaruje pravo na materijalnu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane a najviše do tri prosječne plaće isplaćene u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Jednokratna pomoć iz stava 1. tačka b) pripada radniku i u slučaju mrtvorodenog djeteta.

### Član 96.

#### **Jednokratna novčana pomoć u slučaju teže invalidnosti ili teže bolesti**

- 
- (1) U slučaju teže invalidnosti ili teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne isplaćene plaće u F BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
  - (2) Izuzetno od odredbe iz prethodnog stava ovog člana, u slučaju liječenja radnika od posljedica prozrokovanih povredom na radu, koja nije izazvana krivicom radnika, Društvo može da snosi sve troškove liječenja, a koji nisu obuhvaćeni obaveznim zdravstvenim osiguranjem i kolektivnim osiguranjem radnika Društva, bez obzira na visinu tih troškova.
  - (3) Troškovi liječenja čiji ukupan iznos prelazi 2 prosječne plaće Društva, vezano za stav 1. ovog člana, biće isplaćene radniku na osnovu ispostavljenog računa nadležne medicinske ustanove.
  - (4) Odluku o odobravanju novčane pomoći za troškove liječenja, donosi direktor ili lice ovlašteno od direktora, s tim što u slučaju iz stava 2. ovog člana, kada troškovi liječenja prelaze najviši iznos od 3 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, treba pribaviti saglasnost Nadzornog odbora.
  - (5) Postupak, način i uvjeti za dodjelu pomoći, mogu se urediti posebnim aktom.

### Član 97. Naknada za ishranu u toku rada (topi obrok)

- (1) Društvo je obavezno radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (toplji obrok). Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1,0% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku
- (2) Radniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kom osnovu (službeni put za koji je isplaćena dnevница, plaćeno odsustvo, rad na terenu, privremena sprječenost za rad, vrijeme pripravnosti i sl.).

### Član 98. Naknada troškova za službena putovanja u zemlji

- (1) Pod službenim putovanjem u Bosni i Hercegovini u smislu ovog Pravilnika, podrazumijeva se putovanje na koje je radnik upućen radi izvršenja određenog službenog posla izvan sjedišta rada, i koje je udaljeno najmanje 30 km od stvarnog mesta-sjedišta obavljanja radnih zadataka.
- (2) Postupak upućivanja na službeno putovanje, sadržaj putnog naloga i druga pitanja u vezi sa službenim putovanjem mogu se urediti posebnim aktom Društva.
- (3) Službeno putovanje može trajati najduže do 30 dana.
- (4) Izdaci za naknade troškova službenog putovanja obuhvataju naknadu za spavanje, ishranu i naknadu za prijevoz radnika i druge troškove neophodne za obavljanje poslova na službenom putovanju (razne takse i slično).
- (5) Pod dnevnicom se podrazumijeva naknada troškova za ishranu radnika na službenom putovanju.
- (6) Visina dnevnice za službena putovanja u zemlji utvrđuje se u skladu sa propisima Vlade Federacije BiH.

- 
- (7) Naknada za smještaj, prijevozni i ostali izdaci na službenom putovanju se priznaju i obračunavaju u skladu sa propisima koje donosi Vlada Federacije BiH.
  - (8) Naknada troškova za službeno putovanje u zemlji se međusobno isključuje sa dodacima na osnovnu plaću.

Član 99.

**Naknada troškova za službena putovanja u inozemstvo**

- (1) Za sve radnike Društva odluku o upućivanju na službeno putovanje u inozemstvo izdaje direktor ili lice koje on ovlasti.
- (2) Putni nalog za službeni put u inozemstvo izdaje ovlašteno lice na osnovu odluke iz prethodnog stava.
- (3) Dnevnice za službena putovanja u inozemstvo isplaćuju se na način i u visini kako je to regulisano aktom Vlade Federacije BiH o najvišim iznosima dnevница za službena putovanja u inozemstvo.
- (4) Isplata naknade troškova za službena putovanja u inozemstvo vrši se u valuti zemlje u koju se radnik upućuje ili nekoj od konvertibilnih valuta.
- (5) Ostale odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na službeno putovanje u zemlji se odnose i na službeno putovanje u inozemstvo.
- (6) Naknada troškova za službeno putovanje u inozemstvo se međusobno isključuje sa dodacima na osnovnu plaću.

Član 100.

**Naknada za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe**

Radniku koji ima odobrenje da za službeno putovanje koristi vlastiti automobil, pripada naknada troškova kako je to utvrđeno odgovarajućim aktom Društva, a koji je pak usklađen sa aktima Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, pri čemu Društvo nema nikakvih obaveza u slučaju nastanka štete radniku ili trećem licu.

Član 101.

**Naknada troškova prijevoza radnika na posao i sa posla**

- (1) Radnik kojem nije organizovan prijevoz na posao i sa posla, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini troškova prijevoza javnim odnosno gradskim saobraćajem, koji odgovara radnom vremenu radnika.
- (1) Mjesto i adresa stanovanja radnika utvrđuje se na osnovu podataka iz prijave prebivališta.
- (2) U slučaju da podaci iz prijave prebivališta ne odgovaraju stvarnoj adresi radnika, radnik je dužan o toj činjenici obavijestiti nadležnu osobu Društva i o istoj dati pismenu izjavu.
- (3) U slučaju kada postoji mogućnost korištenja različitih sredstava javnog saobraćaja različite cijene prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini cijene one vrste javnog saobraćaja koja je najpovoljnija za Društvo.
- (4) Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se zajedno sa plaćom radnika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Član 102.

**Naknada za korištenje godišnjeg odmora (Regres)**

---

- 
- (1) Radniku pripada naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini od 50% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
  - (2) Društvo će radnicima isplatiti regres u skladu sa planom korištenja godišnjeg odmora.

**Član 103.**

**Nagrada povodom praznika**

Društvo može istovremeno svim radnicima u tekućoj godini isplatiti nagradu za vjerske, nacionalne i državne praznike, u skladu sa finansijskom situacijom Društva.

**Član 104.**

**Zaštita plaće i naknade plaće**

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

**X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA**

**Član 105.**

**Izumi i tehnička unapređenja u vezi sa radom**

- (1) Radnik je dužan da obavijesti društvo o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (3) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.
- (4) Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

**XI NAKNADA ŠTETE**

**Član 106.**

**Šteta prouzrokovana poslodavcu**

- (1) Radnik koji na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Društvu, odnosno njegovom dijelu, dužan je štetu naknaditi.

- 
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
  - (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici jednakom odgovornim i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
  - (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.
  - (5) Ako je Društvo naknadilo štetu koju je radnik na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao trećem licu, radnik će isplaćenu štetu naknaditi Društvu.

### Član 107. Postupak za naknadu štete

- (1) Svaki radnik ima pravo i dužnost da prijavi štetu prouzrokovanoj Društvu.
- (2) Po primljenoj prijavi o prouzrokovanoj šteti, neposredni rukovodilac radnika će odmah pokrenuti postupak ispitivanja činjenica pri čemu se obavezno registruju:
  - a) pismena izjava počinjocu štete o okolnostima koje su od značaja za utvrđivanje njegove materijalne odgovornosti,
  - b) pismena izjava neposrednog rukovodioca,
  - c) pismena izjava svjedoka i
  - d) dokazi kojima će se utvrditi sve značajne činjenice.
- (3) Visinu štete, a po potrebi i druge činjenice od značaja za odlučivanje u vezi sa prouzrokovanim štetom, utvrđuje stručni tim, formiran rješenjem ovlaštenog lica.
- (4) Odluku o naknadi štete u smislu odredaba ovog Pravilnika (postojanje štete, okolnosti nastanka, visinu, počinitelja, rok za naknadu štete i dr.) donosi ovlašteno lice.

### Član 108. Oslobađanje od naknade štete

- (1) Radnik može biti oslobođen naknade štete u cjelini ili djelimično samo u slučaju ako bi plaćanjem naknade štete njegova porodica bila dovedena u tešku materijalnu situaciju, osim ako je štetu prouzrokovao krivičnim djelom sa umišljajem.
- (2) Odluku o oslobođanju od naknade štete u smislu prethodnog stava ovog člana donosi ovlašteno lice.

### Član 109. Šteta prouzrokovana radniku

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, ima pravo da od Društva zahtijeva naknadu štete, a Društvo obavezu da istu naknadi po općim propisima obligacionog prava.

## XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Član 110.

---

### **Način prestanka ugovora o radu**

- (1) Ugovor o radu prestaje:
- po sili zakona,
  - sporazumom između Društva i radnika i
  - otkazom Društva odnosno radnika.

#### **Član 111.**

#### **Prestanak ugovora o radu po sili zakona**

- (1) Ugovor o radu prestaje po sili zakona:
- smrću radnika,
  - kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se Društvo i radnik drugačije ne dogovore,
  - kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju) bez obzira na godine života, ako se Društvo i radnik drugačije ne dogovore.
  - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
  - istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
  - ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
  - ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere i
  - odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- (2) Odluku o prestanku ugovora o radu iz prethodnog stava donosi ovlašteno lice, a istom se utvrđuje da su nastupile okolnosti zbog kojih ugovor o radu prestaje po sili zakona.

#### **Član 112.**

#### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

- (1) Ponudu za zaključivanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i ovlašteno lice.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i mora sadržavati datum prestanka ugovora o radu, potpis radnika i ovlaštenog lica, te druga međusobna prava i obaveze.

#### **Član 113.**

#### **Otkaz ugovora o radu**

- (1) Društvo može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
- je takav otkaz opravдан iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
  - radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Društvo 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 prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.

- 
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a) ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Član 114.**

**Otkaz ugovora o radu kada radnik nije u mogućnosti  
da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa**

- (1) Društvo može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok u slučaju kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Otkaz iz stava 1. ovog člana moguć je samo ako Društvo ne može zaposliti radnika na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

**Član 115.**

**Otkaz ugovora o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa  
ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu**

- (1) Društvo može, nakon provedenog disciplinskog postupka, radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup, ili težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Društva da nastavi radni odnos.
- (2) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka u slučaju da je Društvo odgovorno za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos i u tom slučaju radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Društva.
- (3) Ugovorna strana koja u slučaju iz stava 1. ili 2. ovog člana otkaže ugovor o radu ima pravo, od strane koja je kriva za otkaz, tražiti naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem preuzetih obaveza iz ugovora o radu.

**Član 116.**

**Teži prijestup ili teža povreda radne obaveze**

Kršenjem radne obaveze ili neispunjavanjem obaveze iz ugovora o radu od strane radnika - teži prijestup ili teža povreda, a zbog koje Društvo nakon provođenja disciplinskog postupka može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito:

1. neopravdan izostanak sa posla 3 radna dana uzastopno.
2. prešućivanje ili davanje neistinitih podataka važnih za obavljanje poslova za koje je radnik zaključio ugovor o radu,
3. prešućivanje ili davanje neistinitih podataka, koje je radnik dužan dati u smislu člana 25. ovog Pravilnika
4. odbijanje izvršavanja, neizvršavanje, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza,

- 
5. neispunjavanje odgovornosti u skladu sa zakonom i drugim propisima, kao i svako postupanje u procesu rada protivno istim,
  6. svako postupanje protivno odredbama ovog Pravilnika, Etičkog kodeksa i drugim općim aktima Društva,
  7. davanje netačnih podataka ili informacija o radnicima i procesu rada koje je imalo štetne posljedice za Društvo i radnike,
  8. svaka radnja koja spriječava ostvarivanje zakonitih prava radnika ili blagovremeno ostvarivanje tih prava,
  9. neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka i odluka upravnih organa koje imaju snagu izvršnih naslova,
  10. dolazak na rad u pripitom ili drugom omamljenom stanju ili upotreba alkohola ili drugih omamlijujućih sredstava za vrijeme rada,
  11. korištenje sredstava i mašina koja su mu povjerena u radu protivno njihovoj namjeni i na drugi način nezakonito korištenje sredstava,
  12. otuđenje ili pokušaj otuđenja imovine Društva ili radnika,
  13. povreda propisa, odnosno općeg akta o zaštiti na radu, zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala,
  14. povreda propisa, odnosno općeg akta o odbrani,
  15. propuštanje preduzimanja utvrđenih mjera za zaštitu na radu (ne nošenje/korištenje zaštitne opreme i sl),
  16. neopravdano odbijanje ili propuštanje podvrgavanja obaveznom periodičnom ljekarskom pregledu radnika koji rade na radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada,
  17. odavanje poslovne, službene ili druge propisom ili općim aktom utvrđene tajne ili tajnih podataka,
  18. odsustvovanje sa rada zbog zloupotrebe prava korištenja bolovanja,
  19. zloupotreba prava na neplaćeno odsustvo,
  20. netačno evidentiranje rezultata rada ili omogućavanje drugom da netačno evidentira rezultate rada,
  21. rad kod drugih pravnih ili fizičkih lica bez propisane saglasnosti,
  22. svako nekulturno, grubo i neljudsko postupanje prema strankama, saradnicima i svim trećim licima, a naročito izazivanje tuče i nereda na radu,
  23. prikrivanje ili neprijavljivanje kršenja radne obaveze zbog koje se može otkazati ugovor o radu,
  24. ponavljanje više lakših povreda radne obaveze za koje je radnik pismeno upozoren,
  25. odbijanje radnika da postupi po nalogu za obavljanje drugih neophodnih poslova odnosno poslova drugog radnog mjesta u smislu člana 33. i 34. ovog Pravilnika,
  26. odbijanje radnika da postupi po nalogu za pripravnost kod kuće iz člana 45. ili po nalogu kojim mu je određen rad u neradne dane iz člana 46. ili kojim mu je naređen rad duži od radnog vremena u smislu člana 48. ovog Pravilnika,
  27. odbijanje radnika da postupi po odluci kojom je uvedena preraspodjela radnog vremena u smislu člana 47. ovog Pravilnika,
  28. neovlašteno saopštavanje podataka o pojedinačnim isplatama plata drugim radnicima ili trećim licima,
  29. učešće u sukobu interesa,
-

- 
- 30. učešće u nedopuštenim aktivnostima utvrđenim Statutom,
  - 31. izvršenje krivičnog ili drugog protivpravnog djela kojim se uzrokuje materijalna šteta po Društvo,
  - 32. drugo kršenje obaveza iz radnog odnosa ili neispunjerenja obaveza iz ugovora o radu koje je imalo ili moglo imati štetne posljedice.
  - 33. Druge povrede koje su utvrđene kao teže povrede Pravilnikom o disciplinoskoj odgovornosti.

### Član 117.

#### **Lakši prestup ili lakša povreda radne obaveze**

- (1) Kršenje radne obaveze ili neispunjavanje obaveze iz ugovora o radu od strane radnika - lakši prijestup ili lakša povreda, a zbog koje Društvo ne može otkazati ugovor o radu bez prethodnog pismenog upozorenja radniku smatraju se naročito:
  - a) dolazak na rad sa zakašnjnjem ili nedozvoljeno napuštanje posla u toku radnog vremena,
  - b) svako nemarno ili nekvalitetno obavljanje poslova i zadatka bez težih posljedica,
  - c) prouzrokovanje materijalne štete manjeg obima Društvu,
  - d) nehatno omogućavanje otuđivanja imovine Društva manjeg obima,
  - e) neopravdano izostajanje sa posla 1 dan u toku mjeseca,
  - f) neopravdano odbijanje ili propuštanje podvrgavanja sistematskom ljekarskom pregledu,
  - g) nepravilan odnos prema drugim radnicima i strankama u blažem obliku,
  - h) zanemarivanje obaveza ospozobljavanja pripravnika,
  - i) odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga i
  - j) svako ponašanje radnika u procesu rada i izvan njega koje krnji ugled Društva, ako ta radnja nije imala teže štetne posljedice,
  - k) nenošenje radne odjeće za vrijeme radnog procesa koju je radnik zadužio u društvu.
- (2) Pismeno upozorenje iz stava 1. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaze ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanih upozorenja.
- (3) Pismeno upozorenje u smislu ovog člana, izriče lice ovlašteno za odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

### Član 118.

#### **Disciplinski postupak - osnovne odredbe**

- (1) Svaki radnik može dati obavijest o kršenju radne obaveze ili neispunjavanju obaveze iz ugovora o radu od strane drugog radnika.
- (2) Ukoliko radnik uoči ili sazna da je bilo koji drugi radnik učinio povredu radne obaveze zbog koje se može otkazati ugovor o radu, dužan je o tome odmah obavijestiti svog neposrednog rukovodioca, odnosno neposrednog rukovodioca tog radnika, ili direktora Društva neposredno.

- 
- (3) Ukoliko radnik prekrši radnu obavezu ili neispunjava obaveze iz ugovora o radu, neposredni rukovodilac je dužan da podnese prijavu ovlaštenom licu odmah po saznanju za činjenicu kršenja radne obaveze ili neispunjene obaveze iz ugovora o radu.
  - (4) Danom saznanja za činjenicu kršenja radne obaveze smatra se dan kada neposredni rukovodilac utvrdi da postoje elementi za podnošenje prijave.
  - (5) Prijava zbog kršenja radne obaveze treba da sadrži slijedeće elemente: ime i prezime radnika protiv koga se podnosi prijava, radno mjesto na kojem radi, činjenični opis povrede radne obaveze, te eventualno druge poznate podatke u momentu podnošenja prijave i eventualne dokaze na kojima se zasniva prijava (izjave svjedoka i sl.).
  - (6) Nadležna osoba za pravne i kadrovske poslove u Društvu je dužna da obavlja administrativno-stručne poslove u vezi disciplinskog postupka, kao i da vodi odgovarajuću evidenciju o licima kojima je, u posljednje tri godine, po provedenom disciplinskom postupku otkazan ugovor o radu.
  - (7) Po pitanju zaštite prava radnika u disciplinskom postupku, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na zaštitu prava iz radnog odnosa.

### Član 119. Pokretanje disciplinskog postupka

- (1) Pokretanje i provođenje disciplinskog postupka zasniva se na načelu hitnosti.
- (2) Ovlašteno lice, kome je upućena prijava iz člana 124. ovog Pravilnika, ukoliko smatra da se zbog ponašanja ili rada radnika u smislu ovog Pravilnika može pokrenuti disciplinski postupak, a u slučaju pokretanja isti pokreće odlukom.
- (3) U slučaju da ovlaštena osoba pokrene disciplinski postupak, imenovat će Disciplinsku komisiju od najmanje tri člana.
- (4) Rješenjem o imanovanju komisije odredit će se istovremeno lice koje će vršiti administrativno-tehničke poslove, te rokovi i zadaci komisije.
- (5) Odluka o pokretanju disciplinskog postupka naročito sadrži: ime i prezime radnika protiv koga se pokreće disciplinski postupak sa naznakom da li se radi o odgovornom licu, radno mjesto na kojem radi, zanimanje i tačnu adresu stanovanja, činjenični opis povrede radne obaveze (vrijeme, mjesto i način izvršenja povrede), pravna kvalifikacija povrede, posljedice nastale učinjenom povredom, podatak o nastaloj šteti, ako je pričinjena, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, dokaze i druge podatke na kojima se zasniva osnovana sumnja da je to lice učinilo povredu radne obaveze, naznaku kome se odluka dostavlja, te potpis ovlaštenog lica.
- (6) Ukoliko ovlašteno lice smatra da radnja iz prijave koja se radniku stavlja na teret, ne predstavlja kršenje radne obaveze iz člana 122. i 123. ovog Pravilnika, istu odbija kao neosnovanu.

### Član 120. Udaljenje radnika sa posla

- (1) Ovlašteno lice, može odlučiti da se radnik udalji sa posla za vrijeme dok traje disciplinski postupak, ukoliko se ocijeni da je to opravdano.

- 
- (2) Rješenje o udaljenju radnika sa posla donosi ovlašteno lice koje je i pokrenulo disciplinski postupak i istu dostavlja bez odlaganja radniku protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak.
  - (3) U cilju pripremanja odbrane u disciplinskom postupku, ovlašteno lice će radniku, na njegov zahtjev ili zahtjev sindikata, za vrijeme dok traje udaljenje s posla, omogućiti pristup prostorijama sindikata koje se nalaze u poslovnim objektima Društva.
  - (4) Udaljenje radnika sa posla može trajati najduže do okončanja disciplinskog postupka.

### Član 121. Omogućavanje iznošenja odbrane

- (1) Nakon što se doneše Odluka o pokretanju disciplinskog postupka Disciplinska komisija istu dostavlja okrivljenom radniku protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak.
- (2) Radnik će se uz dostavljanje odluke o pokretanju disciplinskog postupka, poučiti o pravu da može u roku od 8 dana iznijeti svoju odbranu pisanim putem i izjasniti se o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.
- (3) Disciplinska komisija može u ovisnosti konkretnog slučaja na izričit zahtjev radnika ili na vlastitu inicijativu odrediti da se provede usmena rasprava na kojoj Radnik može iznijeti svoju odbranu i izvesti dokaze
- (4) O provedenoj usmenoj raspravi iz stava 3 ovog člana sačinit će se zapisnik.
- (5) Nakon okončanja disciplinskog postupka Disciplinska komisija dostavlja Direktoru izvještaj o radu i prijedlog disciplinske odluke.

### Član 122. Odluke o okončanju disciplinskog postupka

- (1) Po prijemu izvještaja o radu Disciplinske komisije, a na osnovu prijedloga disciplinske komisije, ovlašteno lice može donijeti odluku da:
  - a) obustavi pokrenuti disciplinski postupak,
  - b) osloboди odgovornosti radnika protiv koga je vođen disciplinski postupak,
  - c) pismeno upozori radnika na obaveze iz radnog odnosa i ukaže mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obaveza,
  - d) otkaže ugovor o radu,
- (2) Odluka iz prethodnog stava naročito sadrži: ime i prezime radnika protiv koga je vođen disciplinski postupak sa naznakom da li se radi o odgovornom licu, radno mjesto na kojem radi, zanimanje i tačnu adresu stanovanja, naznaku da li se obustavlja postupak, radnik oslobađa odgovornosti ili se izriče neka od disciplinskih mjera i koja, činjenični opis povrede radne obaveze ako je utvrđeno kršenje iste (vrijeme, mjesto i način izvršenja povrede), pravna kvalifikacija povrede, posljedice nastale učinjenom povredom, podatak o nastaloj šteti ako je pričinjena, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, utvrđeno činjenično stanje, ocjena odbrane radnika i izvedenih dokaza na kojima se zasniva donesena odluka, kao i sve otežavajuće i olakšavajuće okolnosti koje su uzete u obzir,

---

naznaku kome se odluka dostavlja, pouka o pravnom lijeku, te potpis ovlaštenog lica.

- (3) Ako se radniku nakon provedenog disciplinskog postupka izrekne mjera upozorenja na obaveze iz radnog odnosa, radniku će se istom odlukom ukazati na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj da u roku od 6 mjeseci od izricanja mjere upozorenja, počini novu povredu obaveza iz radnog odnosa.
- (4) Disciplinski posupak se mora okončati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje je isti vođen, a najduže u roku od 1 godine od dana učinjene povrede.
- (5) Društvo može otkazati ugovor o radu zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prijestupa najkasnije u roku od 60 dana od dana saznanja za povredu radne obaveze, a najkasnije u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

### Član 123.

#### **Otkazivanje ugovora o radu sindikalnom povjereniku**

- (1) Društvo može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, samo uz prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva nadležnog za rad.
- (2) Ako nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, Društvo može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamjeni sudska odluka..

### Član 124.

#### **Otkaz ugovora o radu od strane radnika**

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka ukoliko Društvo ne izvršava svoje obaveze u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
- (2) Otkaz se dostavlja ovlaštenom licu u pismenoj formi, uz podnošenje dokaza o opravdanosti razloga za otkaz.
- (3) Na osnovu otkaza iz prethodnog stava ovlašteno lice donosi odluku o prestanku ugovora o radu.
- (4) Radnik može otkazati ugovor o radu i mimo razloga iz stava 1. ovog člana, ali uz propisani otkazni rok.

### Član 125.

#### **Forma otkaza i trajanje otkaznog roka**

- (1) Otkaz se daje u pismenoj formi.
- (2) Društvo je obavezno u pismenoj formi obrazložiti otkaz radniku.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku odnosno ovlaštenom licu Društva.
- (4) Otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (5) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Društvu.
- (6) Društvo može oslobođiti radnika obaveze otkaznog roka.

- 
- (7) Ako radnik na zahtjev ovlaštenog lica prestane sa radom prije propisanog otkaznog roka, Društvo je obavezno da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### Član 126.

#### **Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Društvo otkaže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključenje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, sa odgovarajućim obrazloženjem.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu iz prethodnog stava, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) Ako radnik ne prihvati ponudu iz stava 1. ovog člana u roku od 8 dana od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu sa ponudom ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, prestaje mu radni odnos uz propisani otkazni rok.

### Član 127.

#### **Otpremnina**

- (1) Radnik koji je sa Društвом zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Društvo otkazuje ugovor o radu nakon najmanje 2 godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja zaposlenja u Društву.
- (2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u iznosu od najmanje 1/3 prosječne plaće radnika kojem se otkazuje ugovor, isplaćene u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društву, a ne može biti veća od 6 prosječnih mjesecnih plaća isplaćenih radniku u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Novčani iznos otpremnine iz prethodnog stava, isplaćuje se radniku u roku od 15 dana od dana konačnosti akta o prestanku radnog odnosa zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, ovlašteno lice i radnik mogu se dogоворити i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i ovlaštenog lica.

## **XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### Član 128.

#### **Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa**

- (1) O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom, odlučuju direktor Društva.
- (2) Izuzetno, ovlaštenje za donošenje odluke iz prethodnog stava direktor Društva može prenijeti i na drugu osobu u Društvu.

---

**Član 129.**  
**Dostava akata radniku**

- (1) Svi pojedinačni akti iz radnog odnosa, obrazloženi i sa poukom o pravnom lijeku (ukoliko je isti neophodan), u pravilu se dostavljaju radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
- (2) U slučaju nemogućnosti neposredne predaje, radniku se pisani akt može dostaviti i putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je prijavio Društvu, odnosno licu zaduženom za kadrovsku evidenciju.
- (3) U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se vrši isticanjem pojedinačnog akta na oglasnoj ploči Društva.
- (4) Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči dostavljanje se smatra izvršenim.
- (5) Ukoliko radnik ima punomoćnika, pojedinačni akt se dostavlja licu koje je određeno za punomoćnika.

**Član 130.**  
**Zaštita prava iz radnog odnosa**

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtijevati od Društva ostvarivanje tog prava.
- (2) Po zahtjevu radnika radi ostvarivanja prava odnosno za zaštitu prava iz radnog odnosa odlučuju ovlaštena lica.
- (3) Ako ovlašteno lice u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanje dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (4) Radnik ne može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ukoliko prethodno Društву nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju propisanim Zakonom o radu F BiH.

**Član 131.**  
**Zastara potraživanja iz radnog odnosa**

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

**XIV PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI**

**Član 132.**  
**Privremeni i povremeni poslovi**

- (1) Za obavljanje privremenih odnosno povremenih poslova koji s obzirom na proces rada ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom, već traju u toku

- jedne kalendarske godine najduže 60 dana u slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom, zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.
- (2) Privremeni odnosno povremeni poslovi u smislu prethodnog člana ovog Pravilnika su:
- a) rad u privremenim ili stalnim komisijama, kao i drugim tijelima koja se obrazuju na osnovu zakona, drugih propisa i općih akata Društva,
  - b) pomoći poslovi na terenskim radovima,
  - c) rad ili vježba u spasilačkim ekipama ili jedinicama,
  - d) svi ostali poslovi za koje zbog njihove hitnosti i dužine trajanja nije moguće zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a koji nisu predviđeni aktom o sistematizaciji radnih mesta.
- (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.

## XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 133.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika usvajaju se na način i u postupku koji važe za njegovo donošenje.

Sastavni dio ovog Pravilnika čini i PRILOG 1 sa organizacijom rada-shema i sistematizacijom radnih mesta i opisom poslova.

### Član 134.

Ukoliko se kolektivnim ugovorom, koji obavezuje Društvo i radnike, utvrde povoljnija pojedina prava radnika od prava utvrđenih ovim Pravilnikom, neposredno će se primjenjivati odredbe kolektivnog ugovora, osim kada te odredbe nisu u skladu sa zakonom.

### Član 135.

- (1) Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika sa zakonom, propisima koji su predviđeni za sprovođenje Zakona o radu ili kolektivnim ugovorom ne utječe na njegovu valjanost u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, sprovedbenom propisu ili kolektivnom ugovoru primijeniti odgovarajuća odredba zakona, sprovedbenog propisa odnosno kolektivnog ugovora.
- (2) Za slučajeve koji nisu regulirani ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih pozitivnih propisa, te opći akti poslodavca.

### Član 136.

- (1) Organi poslodavca su dužni da u roku od 180 dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika donesu odluke iz okvira svojih nadležnosti.

---

(2) U roku iz stava (1) ovog člana, a prema potrebi svakog pojedinog slučaja, radnicima će se ponuditi novi ugovori o radu usaglašeni sa odredbama ovog Pravilnika i važećim propisima.

Član 137.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika, prestaje da važi Pravilnik o radu broj: 04-49-924-1/18 od 06.12.2018. godina

Član 138.

(1) Ovaj Pravilnik se objavljuje na oglasnoj tabli u sjedištu Društva, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.  
(2) O danu objavljivanja pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava poslodavac.

Broj: \_\_\_\_\_ /2022  
Ilidža, \_\_\_\_\_ 2022 godina

**Predsjednik Nadzornog odbora  
JP „Ilidža“ d.o.o**

---

**Amar Kečo**

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli poslodavca dana \_\_\_\_\_ 2022. godine, a stupio je na snagu dana \_\_\_\_\_ 2022. godine.

Direktor

---

**Jasmin Viteškić**