

U skladu sa članom 118 st.1 Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16 i 89/18) (u daljem tekstu Zakon o radu) Direktor „Skytec“ d.o.o. Živinice donosi:

PRAVILNIK O RADU

Prečišćeni tekst

(Broj: 02-01/2021 od 02.01.2021 i broj: 01-02-1/21 od 07.06. 2021.)

Opšte odredbe

Član 1.

U skladu sa Zakonom o radu i drugim primjenjivim propisima, ovim Pravilnikom utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uposlenika i to: zasnivanje i prekid radnog odnosa, plate, organizacija rada, naknada štete, odmori i odsustva i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 2.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku koriste se neutralno i odnose se jednako na osobe muškoga i ženskog spola.

Zabrana diskriminacije

Član 3.

U skladu sa članom 8 Zakona o radu, zabranjena je svaka diskriminacija radnika, uključujući 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.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Zasnivanje radnog odnosa nastaje stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Član 5.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ukoliko u Ugovoru nije određeno vrijeme na koje se zaključuje, smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Član 6.

Nakon zapošljavanja, Organizacija će prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan uposleniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obaveznosiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče uposlenika.

Ugovor o radu

Član 7.

U skladu sa članom 24 Zakona o radu, ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi i sadrži sljedeće:

- a. nazivu i sjedištu poslodavca;
- b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu uposlenika;
- c. trajanju ugovora o radu;
- d. danu otpočinjanja rada;
- e. mjestu rada;
- f. radnom mjestu na koje se uposlenik zapošljava i
- g. kratak opis poslova;
- h. dužini i rasporedu radnog vremena;
- i. plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
- j. naknadi plaće;
- k. trajanju godišnjeg odmora;
- l. otkaznom roku i druge podatke u vezi sa uvjetima rada.

Probni rad

Član 8.

U skladu sa članom 21. Zakona o radu može se ugovoriti probni rad prilikom sklapanja ugovora o radu koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

U slučaju prekida probnog rada prije ugovorenog roka, otkazni rok je sedam dana.

Radno vrijeme

Član 9.

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

Član 10.

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Član 11.

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, a za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično. Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa ugovorom o radu i pravilnikom o radu.

Član 12.

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Uposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Uposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prekovremeni rad

Član 13.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.

Noćni rad

Član 14.

Rad u vremenu između 22 h i 6 h idućeg dana, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Član 15.

Zabranjen je noćni rad:

- a) Trudnica, počev od šestog mjeseca trudnoće;
- b) majki i usvojitelja;
- c) lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta;
- d) maloljetnih radnika.

Obaveza vođenja evidencija

Član 16.

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

Odmori u toku radnog vremena

Član 17.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta. Vrijeme za odmor u toku radnog vremena koristi se u skladu sa frekvencijom radnih aktivnosti.

Vrijeme odmora iz ovog člana se ne računa u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Član 18.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 19.

Uposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno. Ukoliko je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, uposleniku se osigurava jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.

Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere.

Godišnji odmor

Član 20.

Uposlenik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od dvadeset (20) radnih dana. Godišnji odmor se može koristiti u više navrata, s tim da se prvi dio godišnjeg odmora realizuje u trajanju od minimalno dvanaest (12) radnih dana u kontinuitetu.

Uposlenik, koji se zaposlio prvi put u Organizaciji ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od petnaest (15) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada. Do proteka roka od šest (6) mjeseci uposlenik ima pravo na najmanje jedan (1) dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Uposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela. Prvi dio godišnjeg odmora koristi se bez prekida u trajanju najmanje 12 radnih dana, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

Plaćeno odsustvo

Član 21.

Uposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam (7) radnih dana, u jednoj kalendarskoj godini i to u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva te drugih okolnosti definisanih ugovorom o radu.

Uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Ukoliko je uposlenik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan (1) dan plaćenog odsustva.

Državni i religijski praznici su plaćeni neradni dani.

Uposlenicima je omogućeno u jednoj kalendarskoj godini korištenje maksimalno četiri (4) dana u svrhu ispunjenja vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dva (2) dana tretiraju kao plaćeno odsustvo.

Korištenje plaćenog odsustva isključuje naknadnu za topli obrok za vrijeme trajanja odsustva.

Neplaćeno odsustvo

Član 22.

Na uposlenikov pisani zahtjev, poslodavac može odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuje direktor po prijemu zahtjeva.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Plaća i naknada plaća

Član 23.

Plaća uposlenika utvrđuje se pozitivnom lokalnom regulativom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Prema članu 75 st.2 Zakona o radu plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- a) osnovne plaće;
- b) dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
- c) uvećane plaće.

Član 24.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 25.

Uposlenik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Uposlenik je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov.

Član 26.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad

Zaštita radnika

Član 27.

Prilikom zaposlenja, svi uposlenici su dužni upoznati se sa procedurama i pravilnicima iz oblasti zaštite na radu i protivpožarne zaštite, te minimalno poznavati postupke u slučaju povrede na radu, reagovanja u slučaju vanrednih pojava, pozicijama aparata za gašenje požara i ostalim sigurnosnim informacijama, kako je primjenjivo.

Poslodavac će svim uposlenicima obezbijediti obuke iz protiv požarne zaštite i zaštite na radu.

Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

Član 28.

Odsustvo sa rada ne smatra se prekidom ugovora o radu, a koje je nastalo zbog:

- a. godišnjeg odmora;
- b. privremene spriječenosti za rad;
- c. porođajnog odsustva;
- d. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- e. perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- f. odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
- g. vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako drugim aktom nije utvrđen duži vremenski period.

Naknada štete

Član 29.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu Poslodavcu pokreće direktor po prijemu pismene prijave ili saznanja za prouzrokovanu štetu.

Član 30.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu i način naknade utvrđuje komisija koju čine direktor, odgovorna osoba za upravljanje reklamacijama i šef centra.

Komisija iz stava 1. ovog člana zakazuje raspravu, provodi postupak saslušanja zaposlenog čija se odgovornost utvrđuje, svjedoka (ako ih ima) i izvodi druge dokaze radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Visina štete utvrđuje se na osnovu srednjih tržišnih cijena vrijednosti oštećene stvari ili na osnovu procjene vještačenjem stručnjaka.

Član 31.

O provedenom postupku sačinjava se zapisnik i utvrđuje stepen krivice zaposlenog i visina štete, na osnovu koga direktor donosi rješenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti.

Sastavni dio zapisnika je i izjava zaposlenog da li pristaje da nadoknadi štetu te način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da nadoknadi štetu.

Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Prestanak ugovora o radu

Član 32.

U skladu sa članom 94 Zakona o radu, Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d. kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor
- h. radu na određeno vrijeme;

- i. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- j. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- k. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA I DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA

Način prestanka ugovora o radu

Član 32.

Ugovor o radu prestaje:

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

Sporazum radnika i poslodavca

Član 33.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

Sporazumom iz stava 1. ovog člana utvrđuje se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze .

Otkaz ugovora o radu ¹

Član 34.

¹Član 96.ZOR-a

Društvo može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok od 14 dana, ako:

- a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Društvo može otkazati radniku ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, samo ako Društvo nije u mogućnosti zaposliti radnika na drugim poslovima ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugom radnom mjestu.

Ako u periodu od jedne godine dana od dana otkazivanja ugovora o radu iz ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga Društvo 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.

Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka²

Član 35.

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

Teže povrede radnih obaveza propisane su u članu 42. Pravilnika o radu.

U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza, koje su opisane u članu 41. Pravilnika o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje sadrži opis prijestupa ili povredu radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez predviđenog otkaznog roka u slučaju da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Rok za otkaz bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 36.

Ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, odnosno u roku od 60 dana od saznanja za učinjenu tešku povredu radne obaveze od strane radnika, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

² Član 97.ZOR-a

Omogućavanje iznošenja odbrane radnika

Član 37.

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

Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 38.

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

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

Pisana forma otkaza

Član 39.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Društvo je obavezno u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu ukoliko radnik daje otkaz.

Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza

Član 40.

Radnik je odgovoran za lakše i teže prijestupe ili povrede radnih obaveza.

Određbe stava 1. ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih poslodavac može, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.³

Lakši prijetupi i lakše povrede radnih obaveza⁴

Član 41.

Lakši prijestupi i lakše povrede radnih obaveza su:

³Dat je samo primjer. Od volje poslodavca zavisi da li će pitanje prijestupa i povreda radnih obaveza za lica na stručnom osposobljavanju vezati sa povredama koje mogu počinuti radnici ili će posebno propisati u kojim će slučajevima otkazati ugovor o stručnom osposobljavanju.

⁴ Poslodavac odlučuje šta se smatra lakšim prijestupima i lakšim povredama obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom, ako ih sadrži nabrojane ili autonomno (član 97. stav (4) ZOR-a). Saglasno stavu (2) i (3) člana 97. ZOR-a, u slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku. Pisano upozorenje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca. Ponavljanje prijestupa odnosi se na bilo koji prijestup koji je u kategoriji lakših prijestupa, jer bi zakonodavac u protivnom upotrebio izraz „isti prijestup“. Iz upotrijebljene formulacije „prijestup“ proističe da se ne radi o istom već i nekom drugom lakšem prijestupu.

- 1) Neblagovremen dolazak na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i neopravdano odsustvovanje s posla u vremenu obavezne prisutnosti (na radnim sastancima).(do trideset minuta),
- 2) Nesavjesno čuvanje službenih spisa i podataka.
- 3) Neobavještanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu.
- 4) Prikrivanje materijalne štete.
- 5) Neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije iz oblasti rada.
- 6) Obavljanje privatnih telefonskih razgovora za vrijeme rada.
- 7) Neopravdano propuštanje zaposlenog da obavijesti direktora, odnosno neposredno nadređenog radnika o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga.
- 8) Nепristojan i nepristojan odnos u toku rada prema ostalim radnicima i trećim licima,
- 9) Saopćavanje netačnih informacija o radu poslodavca iako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice.
- 10) svaka povreda radnog odnosa kojom se krše propisana ili uobičajena pravila ili etičke norme rada u društvu a koja se ne može kvalifikovati kao teža povreda iz člana 42. Pravilnika.
U slučaju lakše povrede radnog odnosa,odavezno je dati pismeno upozorenje radniku-učiniocu povrede.

Pismeno upozorenje iz stava 2.ovog člana sadrži:opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se radniku otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka,za slučaj da zaposlenik takav prijestup ponovi.

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza⁵

Član 42.

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza su:

- 1) odbijanje ponuđenog ugovora o radu u skladu sa stručnom spremom radnika
- 2) odbijanje ponuđenog ugovora o radu u skladu sa radnom sposobnosti radnika
- 3) bez prethodnog pisanog odobrenja poslodavca,za svoj ili tuđi račun ugovori ili obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Društvo (zakonska zabrana takmičenja sa poslodavcem), tj.prekršaj pravila o zabrani takmičenja sa društvom,
- 4) odbijanje poslova,neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje poslova,
- 5) odbijanje ili ne izvršavanje kao i neuredno izvršavanje naloga od nadređenog lica,
- 6) svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- 7) ne otpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
- 8) neopravdan izostanak s posla dva dana uzastopno ili tri dana sa prekidima u vremenskom periodu od trideset dana.

⁵ Poslodavac odlučuje šta se smatra težim prijestupima i težim povredama obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom, ako ih sadrži nabrojane ili autonomno (član 97.stav (4)ZOR-a).

Odredbama člana 97.stav (1) ZOR-a propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

Saglasno članu 100.ZOR-a , u slučaju težeg prijestupa ili teže povrede radne obaveze, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

- 9) neopravdan izostanak sa posla u trajanju od pet radnih dana sa prekidima u toku jedne godine,
- 10) ne dostavljanje poslodavcu Nalaza i mišljenja ljekara o spriječenosti za rad u toku istog dana,
- 11) neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca, kao i česta kašnjenja na posao,
- 12) nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- 13) nesavjesno rukovanje i održavanje sredstava za rad,
- 14) zloupotreba korištenja privremene nesposobnosti za rad (bolovanja),
- 15) napuštanje radnog mjesta bez saglasnosti neposrednog rukovodioca,
- 16) nezakonito raspolaganje sredstvima društva,
- 17) povrede propisa o zaštiti od požara, eksplozija i elementarnih nepogoda,
- 18) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- 19) nedolično ponašanje na radu ili u vezi sa radom, kojim se narušava radna disciplina ili se izaziva tuča na radnom mjestu, u radnom okruženju ili poslovnom krugu društva,
- 20) zloupotreba pečata ili štambilja kao i dokumenata u vlasništvu društva,
- 21) odavanje poslovne tajne,
- 22) davanje netačnih podataka od uticaja za donošenje odluka u društvu,
- 23) onemogućavanje procesa rada u društvu,
- 24) dolazak na rad u pripitom stanju i pod dejstvom narkotičkih sredstava, upotreba alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vrijeme rada,
- 25) izazivanje ili učestvovanje u neredu ili tuči u krugu društva,
- 26) pribavljanje materijalne koristi za sebe i drugog, primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa izvršavanjem radne obaveze,
- 27) davanje izjave i saopćenja u ime društva od neovlaštenih lica,
- 28) ometanje drugih radnika u izvršavanju radnih zadataka,
- 29) falsifikovanje isprava i davanje netačnih podataka uslijed čega je mogla da nastupi šteta za društvo,
- 30) svaki oblik prepravke tovarnog lista,
- 31) prepravljavanje tovarnog lista i naplaćivanje većeg iznosa otkupnine od one koja je ugovorena i naznačena na tovarnom listu,
- 32) ako se kod kurira pronađe pošiljka bez ispunjenog tovarnog lista, odnosno ako se u vozilu prilikom interne kontrole nađu pošiljke bez tovarnog lista koje nisu unešene u sistem poznata kao „crna pošiljka“,
- 33) neovlašteno uzimanje novca iz pazara, (te ukoliko se utvrdi manjak novca prilikom razduženja)
- 34) bacanje pošiljke/paketa,
- 35) oštećenje pošiljke/ paketa,
- 36) prepravljavanje podataka označenih na pošiljci,
- 37) ugovaranje i dostava pošiljki za treća lica, a za ličnu korist radnika,
- 38) korištenje motornih vozila i ostalih sredstava poslodavca u lične svrhe, bez prethodnog odobrenja poslodavca,
- 39) neodržavanje službenih vozila u ispravnom stanju i ne prijavljivanje kvarova na službenim vozilima
- 40) netačno evidentiranje rezultata rada ili omogućavanje drugom da netačno evidentira rezultate rada,

- 41) napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene, bez prethodnog obavještenja neposrdnog nadređenog radnika ili u njegovom odsustvu direktora,
- 42) otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
- 43) ako na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu,
- 44) ako na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu trećem licu,
- 45) zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- 46) krivično djelo u vezi s radnim odnosom,
- 47) nanošenja štete ugledu poslodavca,
- 48) neprimjeren i nepristojan odnos u toku rada prema ostalim radnicima, poslovnim partnerima i trećim licima (svađa, uvreda i slično ponašanje kojim se vrijeđa ugled i dostojanstvo osobe.)
- 49) nepoštivanje propisa o bezbjednosti saobraćaja na putevima (za kurire/dostavljače i vozače)
- 50) nepoštivanje propisa o bezbjednosti saobraćaja na putevima koji za posljedicu imaju nanošenje štete ugledu poslodavca, kao i izricanje kaznenih naloga za poslodavca i odgovorno lice kod poslodavca,
- 51) prekoračenje dozvoljene brzine na asfaltnim putevima preko 110 km/h, a na makadamskim putevima prekoračenje brzine preko 40 km/h,
- 52) vožnja motornog vozila u velikom broju obrtaja čime se svjesno povećava potrošnja goriva i uništava motor na vozilu (za radnike koji upravljaju službenim motornim vozilom),
- 53) svaki vid krađe kod poslodavca,
- 54) krađa goriva kod poslodavca, kao i „vađenje“ i pretakanje goriva iz službenih vozila,
- 55) sipanje goriva u lična vozila kod distributera goriva na račun poslodavca, (bez izričitog pismenog odobrenja direktora),
- 56) odavanje poslovne tajne,
- 57) bavljenje istom djelatnošću kojom se bavi poslodavac,
- 58) svaki vid rada za konkurenta, kao i davanje poslovnih podataka i informacija konkurentima,
- 59) plansko i smisleno nagovaranje drugih radnika na činjenje povreda radnih obaveza,
- 60) udruživanje radnika usmjerenog na opstruiranje rada kod poslodavca i izazivanje nereda, a koje udruživanje ne predstavlja zakonski oblik sindikalne djelatnosti i vijeća zaposlenika,
- 61) širenje negativne atmosfere kod poslodavca, kao i širenje dezinformacija o poslodavcu,
- 62) odbijanje neophodne saradnje sa ostalim radnicima zbog privatnih razmirica,
- 63) učini dvije lakše povrede radne obaveze, i
- 64) svako drugo ponašanje zaposlenika kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima i ugledu Društva ili ponašanje iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika u društvu ne bi bio moguć, a koje u postupku utvrđivanja odgovornosti poslodavac ocijeni kao teške povrede radne dužnosti.

Postupak u slučaju težeg prestupa ili teže povrede radnih obaveza
Član 43.

Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze,⁶ poslodavac je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.

Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).

Pismeno iz prethodnog stava sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti duži od sedam dana od dana dostavljanja pismena.

Ako radnik u roku iz stava 3. ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, Direktor sam provede postupak ili formira posebnu komisiju da provedu postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima. Postupanje Komisije je hitno.

Na osnovu prijedloga komisije ukoliko je formirana, odnosno samostalno Direktor odlučuje da li će s radnikom otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv poslodavca iz stava 2. ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim slijedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava 3. ovog člana

Otkaz i otkazni rok

Član 44.

Otkaz⁷ se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje ugovor o radu.⁸

Otkazni rok je 7 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.⁹

U slučaju da je radnik počinio težu povredu radne dužnosti nema pravo na otkazni rok.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 45.

Na privremeno raspoređivanje radnika¹⁰ primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu.

⁶ Član 101.ZOR-a

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

⁷ Član 105.ZOR-a.

⁸ Član 104. ZOR-a.

⁹ Član 105.ZOR-a-Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, ali se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

¹⁰ Član 108.ZOR-a

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

Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

U slučaju da radnik bude privremeno raspoređen na radno mjesto na kojem je plaća veća, pripada mu plaća radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen.¹¹

Disciplinske mjere

Član 46.

Mjere koje se mogu izreći za povredu radnog odnosa su:

- a) pismeno upozorenje,
- b) otkaz ugovora o radu.

Odlučivanje o disciplinskoj odgovornosti

Član 47.

Direktor društva odlučuje o disciplinskoj odgovornosti i izriče mjere.

Po ovlaštenju direktora Društva o disciplinskoj odgovornosti radnika mogu odlučivati i druga lica sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

Inicijativa za utvrđivanje povrede radnog odnosa

Član 48.

Inicijativu za utvrđivanje povrede radnog odnosa može dati svaki radnik ili neposredni rukovodilac.

Inicijativa se može pokrenuti usmeno ili pismeno a treba da sadrži elemente:

- ime i prezime radnika kome se stavlja na teret učinjena povrede radne obaveze,
- opis, vrijeme i mjesto izvršenja povrede radne obaveze,
- dokazi koji potvrđuju ili ukazuju na učinjenu povredu radne obaveze kao što su pismene isprave, svjedoci i dr.

Prigovor protiv odluke

Član 49.

Protiv odluke direktora radnik, odnosno podnosilac zahtjeva za pokretanje postupka može izjaviti prigovor direktoru u roku od tri dana.

(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.

¹¹ Moguće je (i često) da radnik bude privremeno raspoređen na radno mjesto za koje ispunjava uslove rada, ali koje je više vrednovano od radnog mjesta na kojem radi.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu¹²

Član 50.

Direktor može otkazati ugovor o radu radniku i istovremeno mu ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Otkaz ugovora o radu te ponudu novog izmijenjenog ugovora o radu može se vršiti u slijedećim slučajevima:

- kada dođe do promjene organizacije rada,
- kada se smanji obim poslova koje radnik obavlja,
- kada se utvrdi da radnik ne ostvaruje predviđene rezultate rada,
- zbog privremene odsutnosti drugog radnika,
- zbog otežavajućih okolnosti poslovanja u društvu,
- kada se rješenjem nadležnog organa utvrdi da kod radnika postoji II kategorija invalidnosti za poslove koje obavlja, a sposoban je sa punim radnim vremenom da obavlja druge poslove.

Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnošću

Član 51.

Poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikat, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost (invalidi II kategorije), (ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran)

Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat **uskrati saglasnost** rješavanje spora se povjerava arbitraži .

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

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

Organizacija i sistematizacija radnih mjesta

Član 52.

Sastavni dio ovog pravilnika je Organizacija i sistematizacija radnih mjesta. (Prilog 1.)

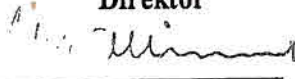
¹²Član 96.ZOR-a

Član 53.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Društva.




Direktor


Mirsad Sakić


Službena zabilješka:

Pravilnik o dopunama Pravilnika o radu objavljen na oglasnoj tabli Društva dana, 07.06.2021. godine, a stupio je na snagu dana, 16/06/2021. godine.


Merisa Softić dipl.pravnik

Službena zabilješka:

Pravilnika o radu- prečišćeni tekst objavljen na oglasnoj tabli Društva dana, 17.06.2021. godine.


Merisa Softić dipl.pravnik