

JAVNO PREDUZEĆE RADIOTELEVIZIJA BUGOJNO d.o.o
NUGLE bb
BUGOJNO

PRAVILNIK O RADU JP RTV BUGOJNO

Bugojno, februar 2020.godine.

Na osnovu člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16 i 89/18), člana, odredbi Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika grafičke, izdavačke i medijske djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH" br. 43/2008), člana 56. Statuta Javnog preduzeća «Radio i Televizija Bugojno» društvo s ograničenom odgovornošću broj: 02-02-001528/07 od 09.07.2007. godine i Odluke o izmjenama i dopunama Statuta društva Javnog preduzeća „Radio i televizija Bugojno“ d.o.o. Bugojno –IZVORNIK OPU-IP:627/2009, Nadzorni odbor na sjednici održanoj 19.02.2020. godine, donosi

Pravilnik o radu Javnog preduzeća „RTV Bugojno“ d.o.o. Bugojno

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, organizacija rada, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom zakonu uključuje oba roda.

Član 3.

Formiranje organa koji proizilaze iz ovog zakona i kolektivnih ugovora, odražavat će ravnopravnu zastupljenost spolova u svim organima društva.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, zasniva se radni odnos radnika u statusu u kojem je Ugovor o radu zaključen.

Radnik, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu zaključenog sa Javnim preduzećem «RTV Bugojno» d.o.o. Bugojno. (u dalnjem tekstu Poslodavac).

Nakon zaključivanja ugovora o radu, poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonom, te druge vrste osiguranja u skladu sa zakonskim propisima.

Osnovna prava i obaveze radnika

Član 5.

Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a posebno ljudska prava i osnovne slobode a radnik je obavezan prema uputama, u okviru zaključenog Ugovora o radu, lično obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte oslodavca.

Za obavljene poslove i radne zadatke radnik ima pravo na pravičnu plaću, uslove 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.

Osnovi i vrste diskriminacije

Član 6.

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.

Diskriminacija može biti direktna (neposredna) ili indirektna (posredna).

Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Indirektna diskriminacija postoji kada određena, naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje.

Uznemiravanje i nasilje na radu

Član 7.

Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje svake vrste: seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno postupanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika, njegovih ljudskih prava i osnovnih sloboda i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje .

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa, te ljudskih i građanskih prava u svakom pogledu.

Zabrana diskriminacije

Član 8.

Diskriminacija radnika je zabranjena u odnosu na:

1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
3. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
4. napredovanje u poslu i edukaciji
5. otkazivanje ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće, ništačke su.

Izuzeci od zabrane diskriminacije

Član 9.

Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Pravilnika i Ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Zaštita u slučajevima diskriminacije

Član 10.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, radnik kao i lice koje traži zaposlenje može od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30. dana podnijeti tužbu nadležnom sudu po ovom osnovu.

Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog Pravilnikao zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

Ako sud utvrdi da je tužba osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka

Član 11.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog Pravilnika ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje upravnog, krivičnog, građanskog, prekršajnog ili drugog zakonom propisanog postupka.

ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 12.

Sa licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.

Lice između 15. i 18. godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Član 13.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu .

U javnom preduzeću čiji je osnivač općina, prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos prema kantonalmom propisu, Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Srednjobosanskom kantonu ("Službene novine Srednjobosanskog kantona broj:7/19) koji propisuje postupak prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kantoni, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kantoni, grad ili općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala.

Član 14.

Ugovor o radu poslodavac može zaključiti sa licem koje ispunjava opšte i posebne uslove utvrđene Zakonom i ovim Pravilnikom

Pored opštih uslova utvrđenim zakonom, za svaki posao kod poslodavca povodom kojeg se zaključuje ugovor o radu i zasnivaju prava i obaveze iz radnog odnosa, poslodavac ovim Pravilnikom utvrđuje uslove koje kandidati ispunjavaju da bi zaključili ugovor o radu u pogledu:

1. posebne zdravstvene sposobnosti
2. stručne spreme
3. posebnih znanja
4. godina starosti
5. radnog iskustva
6. prethodne provjere radne i stručne sposobnosti
7. probnog rada
8. obrazovanja

9. stručnog osposobljavanja i drugih uslova u skladu sa Zakonom.

Član 15.

Direktor donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenikom koja se vrši u pravilu objavom javnog konkursa, oglasa u nekom od javnih glasila sa naznakom: poslove i radne zadatke za koje se oglas objavljuje, uslove koje kandidati moraju ispunjavati, period na koji se zasniva radni odnos, broj izvršilaca, podatak da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme i ostale potrebne podatke u skladu s Pravilnikom o radu.

U zavisnosti od vrste poslova kao posebni uslovi mogu se utvrditi:

*stručna sprema

*posebno znanje i ispiti potrebni za uspješno obavljanje poslova,

*radno iskustvo

Pored gore navedenih zahtjeva, kao uslov mogu se predvidjeti i druge mogućnosti provjere, kao što su audicija, test i slično.

Odluku o izboru kandidata sa liste uspješnih donosi direktor na osnovu neposrednog izvršenog razgovora ili testa kandidata ili putem komisije koju je i oformio za tu potrebu.

U obavijesti o izboru, izabrani kandidat se obavještava o datumu kad treba da se javi kod poslodavca radi zaključivanja ugovora o radu.

Ako se izabrani kandidat u utvrđenom roku ne javi po pozivu poslodavca, smatrat će se da je odustao od svoje prijave.

Član 16.

Ugovor o radu može se zaključivati na određeno vrijeme u slučajevima:

1. sezonskih poslova
2. zamjene privremeno odsutnog radnika
3. radu na određenom projektu
4. privremenom povećanju obima posla
5. drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Probni rad

Član 17.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 18.

Ugovor o radu zaključuje se:

1. na neodređeno vrijeme;
2. na određeno vrijeme.

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

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

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

Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

Član 19.

Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi nastali zbog:

1. godišnjeg odmora;
2. privremene spriječenosti za rad;
3. porođajnog odsustva;
4. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
5. perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
6. odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
7. vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Sadržaj zaključenog ugovora o radu

Član 20.

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

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
9. naknadi plaće;
10. trajanju godišnjeg odmora;
11. otkaznom roku i druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka o: dužini i rasporedu radnog vremena; plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate; naknadi plaće; trajanju godišnjeg odmora; otkaznom roku i drugim podacima u vezi sa uslovima rada utvrđenim zakonom, Pravilnikom i kolektivnim ugovorom, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Upućivanje na rad u inostranstvu

Član 21.

Ako se radnik upućuje na rad u inostranstvo, prije odlaska mora se postići pisana saglasnost između poslodavca i radnika u pogledu slijedećih uslova ugovora:

1. radnog mjesta u inostranstvu;
2. trajanju rada u inostranstvu;
3. mjestu rada i boravka u inostranstvu;
4. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inostranstvu
5. uslovima vraćanja u zemlju.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 22.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 20. ovog pravilnika, sadrži i podatke o:

1. trajanju radnog vremena,
2. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
3. uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
4. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
5. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
6. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
7. drugim pravima i obavezama.

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

Radnopravni status direktora

Član 23.

Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ (u daljem tekstu: direktor) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu s Pravilnikom o radu.

Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.

Na direktora se ne primjenjuju odredbe IV ; VII i XI Zakona o radu.

Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa Statutom i Pravilnikom o radu.

Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

Član 24.

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

Podaci koji se ne mogu tražiti

Član 25.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

Postupanje s ličnim podacima radnika

Član 26.

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.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

Član 27.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, organizuju se prema potrebama društva a u skladu sa odlukom Nadzornog odbora.

PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Prijem pripravnika

Član 28.

Pripravnikom se smatra osoba koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovala, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad. Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom, a najduže godinu dana.

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.

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

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz prethodnog stava.

Član 29.

Pripravnički staž traje:

1. šest mjeseci za pripravnike sa srednjom školskom spremom (III i IV stepen),
2. deset mjeseci za pripravnike sa višom školskom spremom (V i VI stepen),
3. dvanaest mjeseci za pripravnike sa visokom školskom spremom (VII stepen),

VOLONTERSKI RAD

Član 30.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Poslodavac zaključuje ugovor o volonterskom radu u pismenoj formi.

Volonterski rad reguliše se Zakonom o volontiranju Federacije Bosne i Hercegovine i dogovorom sa poslodavcem.

PROGRAM ZA POLAGANJE STRUČNOG ISPITA

Član 31.

Program polaganja stručnog ispita za pripravnike i volontere donosi direktor na prijedlog rukovodioca službe ili odjeljenja u kojem pripravnik/volonter obavlja stručnu obuku.

Program obuke sadrži opšti i stručni dio.

Opći dio sadrži:

1. akte koji se primjenjuju u društvu,
2. zakonske propise iz radnih odnosa, zaštite o radu, javnog, krivičnog, prekršajnog i upravnog prava, naknade štete osnovu odgovornosti iz RTV i internet oblasti

Stručni dio sadrži:

1. upoznavanje sa radom i poslovanjem društva
2. propisi i radnje iz stručne oblasti za koje se pripravnik/volonter osposobljava za rad.
3. sredstva i oprema o emitiranju u društvu i savremena tehničko-tehnološka dostignuća u oblasti medija.
4. zakonski i drugi propisi iz medijske oblasti.

Direktor svojom odlukom određuje odgovornog radnika-MENTORA koji osposobljava pripravnika/volontera prema donesenom programu.

Polaganje stručnog ispita

Član 32.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravnik polaže ispit pred Komisijom od tri člana .

Predsjednik komisije mora imati bar isti stepen stručne spreme kao i pripravnik.

Ukoliko isti ne položi stručni ispit, prestaje mu radni odnos.

U opravdanim slučajevima, polaganje pripravničkog ispita može se odgoditi za tri mjeseca po isteku pripravničkog staža.

Nakon položenog pripravničkog ispita, poslodavac izdaje uvjerenje o položenom stručnom ispitu koji potpisuje Predsjednik komisije i direktor društva.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 33.

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

Vrijeme stručnog osposobljavanja može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Poslodavac dostavlja kopiju ugovora o stručnom osposobljavanju u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

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 poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

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

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Član 34.

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

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

Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti, uređuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Puno i nepuno radno vrijeme

Član 35.

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

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.

Puno radno vrijeme 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 kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

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

Skraćivanje radnog vremena

Član 36.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom.

O skraćivanju radnog vremena odlučuje Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.

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

Prekovremeni rad

Član 37.

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.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, 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 povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1.-4. ovog člana.

Preraspodjela radnog vremena

Član 38.

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.

O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Maloljetni radnik, trudnica, majka- odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Noćni rad

Član 39.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

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.

Posebna zaštita radnika koji rade noću

Član 40.

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

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

Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

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

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

Noćni rad maloljetnih radnika

Član 41.

Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika.

Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona (daljem tekstu: nadležna inspekcija rada).

Obaveza vođenja evidencija

Član 42.

Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu. Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija prema pravilniku o vođenju evidencije propisane od federalnog ministra. Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njihov zahtjev, predložiti evidencije o radnicima.

Član 43.

Radom u smjenama, smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

1. prva smjena traje od 07,00-15,00 sati,
2. druga smjena traje od 15,00-23,00 sati
3. treća smjena traje od 23,00-07,00 sati narednog dana.

Direktor svojom odlukom može vršiti preraspodjelu smjena prema potrebama društva.

ODMORI I ODSUSTVA

Odmor u toku radnog vremena

Član 44.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Način i vrijeme korištenja odmora uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Dnevni odmor

Član 45.

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

Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 46.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se 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, vanrednog emitovanja programa te i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Minimalni godišnji odmor

Član 47.

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

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

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

KRITERIJUMI O ODREĐIVANJU GODIŠNJEG ODMORA

Član 48.

Radniku se godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana uvećava:

a) Po osnovu dužine radnog staža:

1. od 5 do 10 godina -2 dana,
2. od 10 do 15 godina-3 dana,
3. od 15 do 20 godina-4 dana,
4. od 20 do 25 godina-5 dana,
5. od 25 do 30 godina-6 dana,
6. od 30 do 35 godina -7dana,
7. preko 35 godina -8 dana,

b) po osnovu zdravstvenog stanja:hronične bolesti, invalidi rata, invalidi rada sa preko 50% invalidnosti, profesionalne bolesti-2 dana,

c) samohrani roditelji-2 dana,

d) prema složenosti poslova i za rukovodeća radna mjesta – 1 dan,

f) stimulativni dio- po odluci poslodavca.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 49.

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

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uslovovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Način korištenja godišnjeg odmora

Član 50.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Član 51.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

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

Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Zaštita prava na godišnji odmor

Član 52.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 52. stav 4. ovog Zakona o radu.

Korištenje godišnjeg odmora

Član 53.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

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

Plaćeno odsustvo

Član 54.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini (plaćeno odsustvo) u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uslovima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

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

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 55.

Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

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).

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

Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate (neplaćeno odsustvo) do trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:

- njega člana uže porodice,
- gradnje ili popravke kuće ili stana,
- liječenje na lični trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeno odsustvo duže od trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, može se odobriti zaposleniku na njegov zahtjev, posebnom odlukom poslodavca.

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

ZAŠTITA RADNIKA Sigurnost i zdravlje na radu

Član 56.

Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 3. ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Obaveze radnika i poslodavca

Član 57.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca 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.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.

Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi poslodavac.

Zaštita maloljetnika

Član 58.

Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine

Poslodavac će se pridržavati propisa iz ove oblasti koje donosi Federalni ministar posebnim propisom. Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stava 1. ovog člana.

U slučaju iz stava 3. ovog člana poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.

Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava 4, ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazat ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom.

Ljekarski pregled maloljetnika

Član 59.

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

Troškove ljekarskog pregleda iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Zabrana nejednakog postupanja

Član 60.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. Zakona o radu otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Član 61.

Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteno ljekar.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Ženu, iz stava 1. ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Porođajno odsustvo

Član 62.

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

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

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

Nakon 42 dana poslije porođaja, pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik-otac djeteta, ako se roditelji tako dogovore.

Radnik-otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva

Član 63.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik-otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

Član 64.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Član 65.

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

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

Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta

Član 66.

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 prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva

Član 67.

Jedan roditelj može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu tačke 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

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

Član 68.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu s posebnim zakonom.

Pored prava iz tačke 1. ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.

Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. I 64. Zakona o radu, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu s posebnim zakonom.

Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju

Član 69.

Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili ako su oba roditelja zaposlena, pod uslovom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

Roditelju koji koristi pravo iz tačke 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Roditelju koji koristi pravo iz tačke 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj

Član 70.

Prava iz člana 62. St. 1. i 3. i čl. 63., 64., 67., 68. i 69. Zakona o radu može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

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

Član 71.

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

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

U slučaju iz tačke 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.

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

Član 72.

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

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz tačke 3. ovog člana, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika/sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću

Član 73.

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 74.

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

Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz tačke 1. ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

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

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

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 75.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje date promjene.

Ako zaposlenik prema utvrđenim njegovim sposobnostima, nije sposoban da se dalje osposobljava ili usavršava za rad u slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan takvom zaposleniku naći drugi posao koji odgovara njegovim sposobnostima.

Ugovorom o osposobljavanju regulišu se međusobni odnosi između poslodavca i radnika.

U slučaju da zaposlenik odbije zahtjevom i ponuđeno obrazovanje iz stava 2 ovog člana, poslodavac može otkazati ugovor o radu sa tim zaposlenikom, uz otkazni rok od 15 dana.

U slučaju da poslodavac ne može zaposliti zaposlenika koji je izgubio radnu sposobnost iz prethodnog stava na drugi posao koji odgovara njegovoj sposobnosti ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima, otkazat će mu ugovor o radu.

Član 76.

Poslodavac će u skladu sa svojim razvojnim planovima izdvojiti finansijska sredstva za stipendiranje učenika i studenata u oblastima koje su utvrđene planom rada sa ciljem usvajanja i primjene novih tehnoloških rješenja te u oblasti informatike stimulisati uspješno školovanja mladih i njihovog zapošljavanja nakon završenog školovanja.

Stipendista je obavezan provesti na radu onoliko vremena za koliko mu je isplaćena stipendija.

U suprotnom obavezan je nadoknaditi štetu davaocu stipendije u iznosu koliko je primio sa zakonskom zateznom kamatom od dana dosjelnosti svakog isplaćenog iznosa.

Ugovorom o stipendiranju regulišu se međusobni odnosi između davaoca stipendije i primaoca stipendije.

Član 77.

Nadzorni odbor društva donijeti će Odluku o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju za rad.

Ugovorom o obrazovanju bliže se regulisati međusobna prava i obaveze poslodavca i zaposlenika, te poslodavca i stipendiste.

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 78.

Poslodavac je dužan da donese Pravilnik o zaštiti na radu u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan utvrditi mjere zaštite na radu u skladu s prirodom djelatnosti i načinom obavljanja poslova svakog radnog mjesta, kojima se osigurava psiho-fizičko zdravlje i lična sigurnost zaposlenika.

Član 79.

Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavjestiti inspekciju rada kantona.

Radnik koji ne koristi sredstva zaštite na radu, čini težu povredu radne obaveze.

Član 80.

U cilju preventivnog djelovanja za očuvanje zdravlja radnika, poslodavac je dužan svake godine organizovati i finansirati sistematske preglede radnika koji rade u posebnim uslovima rada, odnosno sa skraćenim radnim vremenom.

Član 81.

Dok je radnik, koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, privremeno nesposoban za rad, radi liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može dati otkaz niti u slučaju da je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Član 82.

Ako nadležna ustanova ocjeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizuje poslodavac.

Član 83.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost Vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega je došlo do smanjenja radne sposobnosti ili kojem prijete neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Ako nije formirano Vijeće zaposlenika, saglasnost iz stava 1. ovog člana poslodavac će tražiti od sindikata.

1. Poslodavac ne smije koristiti načine "MOBING-a" za otkazivanje ugovora o radu i to:
2. ucjene seksualne prirode zarad zadržavanja statusa zaposlenika,
3. nalaganje pisanja tekstova za ostvarivanje političkih ili stranačkih interesa,
4. miješanje i ucjenjivanje u sferi privatnog života zaposlenika,
5. ucjenjivanjem visinom ili smanjenjem plaće zbog neposlušnosti u podršci nezakonitih radnji poslodavca,
6. psihološko maltretiranje i uznemiravanje na radnom mjestu.

Obzirom da ne postoji Zakon o MOBINGU, ovaj član je apel na svijest poslodavaca, da poštujući ove postulate, poštuju i svoj rejting ozbiljnih poslodavaca u težnji ka Evropskim standardima.

1. trudnicama i povratnicama sa trudničkog bolovanja,
2. ucjenom zaposlenika zbog članstva i rada u Sindikatu,

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Pravo na plaću

Član 84.

Za obavljeni rad, zaposleniku kod poslodavca pripada plaća, te ostala primanja prema zakonu, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne plaće;
2. dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
3. uvećane plaće .

Član 85.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna plaća je proizvod najniže neto plate i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

Poslodavac može nagraditi i stimulisati zaposlenike po osnovu vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.

Član 86.

Najniža bruto satnica sa doprinosima iz plate, doprinosima na platu i porezom na platu ne može biti manja od 3,35 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 2,31 KM.

Najniža neto plata je osnovica za obračun osnovne plate zaposlenika.

Najniža plata se obavezno uskladjuje sa rastom indeksa troškova života kad njegova vrijednost poraste tromjesečno najmanje 5%.

Pravo na povećanu plaću

Član 87.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove 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, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Jednakost plaća

Član 88.

Poslodavac 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 iz člana 8. stav 1. Zakona o radu.

Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Najniža plaća

Član 89.

Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Naknada plaće

Član 90.

Radnik 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, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Period iz stava 1. ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prekid rada zbog krivice poslodavca

Član 91.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 92.

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za:

1. noćni rad, 30% od bruto satnice,
2. prekovremeni rad, 50% od bruto satnice,
3. rad u dane državnih praznika, 50% od bruto satnice,
4. za rad na dane sedmičnog odmora, 20% od bruto satnice.

Dodaci iz stava 1. ovog člana, međusobno se ne isključuju.

Član 93.

Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uslove rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički napori i sl.), kao i za rad gdje je Zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu.

Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana utvrdit će se pravilnikom o radu.

Minuli rad.

Član 94.

Osnovna plata uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno uvećanje ne može biti veće od 20%.

Član 95.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi vidovi naknade u oblasti humanitarnih, kulturnih, sportskih, sindikalnih i ostalih aktivnosti.

Član 96.

Radniku za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), pripada pravo na novčanu naknadu, prema Zakonu.

U slučaju otkaza zaposlenik ima pravo na otpremninu i pod uslovima utvrđenim u članu 100. Zakona o radu.

Član 97.

Poslodavac je obavezan radniku obzabijediti ishranu tokom radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko ishrana nije osigurana kod poslodavca, radniku se osigurava mjesečna naknada u iznosu najmanje 25% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 98.

Zaposlenik ima pravo naknade troškova prevoza na posao i sa posla.

Uslovi i visina naknade za prevoz na posao regulisat će se Pravilnikom o ličnim i durgim primanjima radnika kod poslodavca.

Radnik ima pravo na troškove prijevoza na posao i sa posla u visini troškova prijevoza u javnom saobraćaju.

Troškovi se priznaju na osnovu priložene karte koju izdaje prevoznik.

Član 99.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja i dnevnica.

Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plate ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi, kao i troškovi noćenja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevica za službeni put u inostranstvo, isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Dnevica za službeni put iz st. 2. i 3. ovog člana umanjuje se najviše za 30%, ako je osigurana samo besplatna hrana.

Poslodavac će radniku priznati i slijedeće troškove koji nastanu u vezi službenog putovanja:

1. pribavljanja putničkih isprava;
2. vakcinisanje i ljekarski pregled;
3. takse, telefonski i telefaks troškovi;
4. izdaci za prevoz i prenos pošte;
5. drugi opravdani izdaci na službeno putovanje.

Izdaci iz prethodnog stava priznaju se i obračunavaju na osnovu računa i drugih knjigovodstvenih, materijalno-finansijskih dokumenata.

Član 100.

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

Akontacija se odobrava putnim nalogom koji je sastavni dio ovog Pravilnika .

Član 101.

Prilikom odlaska u penziju, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 102.

Radnik ili njegova porodica imaju pravo na novčanu naknadu u slučaju:

1. smrti radnika u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
2. odlaska u penziju u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
3. smrti člana uže porodice radnika u iznosu od dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u iznosu od dvije prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenika,
4. profesionalnog oboljenja radnika od:
 - a) 50% do 75% invalidnosti, u iznosu od jedne prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca,
 - b) 75% do 90% invalidnosti, u iznosu od jedne prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca,
 - c) 90% do 100% invalidnosti, u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca.

Član 103.

Ukoliko je do smrti radnika došlo zbog propusta ili nepoduzetih mjera zaštite na radu, troškove sahrane za umrlog radnika snosi poslodavac.

Poslodavac može u slučaju smrti radnika preuzeti brigu nad redovnim školovanjem njegove djece.

Član 104.

Vrijeme i način isplate regresa, utvrđuje se u Pravilniku o platama.

Član 105.

Radniku koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova u skladu sa Pravilnikom o radu.

NORMATIVI RADA I VREMENA

Član 106.

Radnici imaju pravo na stimulativni dio plate koji se definiše i isplaćuje zavisno od postignutih rezultata rada prema mjesečnim planovima.

Poslodavac će nagraditi radnika za uspješno obavljanje poslova i radnih zadataka prema normativima rada i vremena koje utvrđuje Nadzorni odbor na prijedlog direktora.

Normativi rada i vremena donose se u odnosu na planirane mjesečne, tromjesečne i godišnje planove i stepen njihove realizacije.

Odluku o isplati plate po ovom osnovu donosi direktor društva uz saglasnost Nadzornog odbora društva.

Zaštita plaće i naknade plaće

Član 107.

Poslodavac 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.

Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana, ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Prisilna obustava plaće i naknade plaće

Član 108.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

Obračun plaće

Član 109.

Poslodavac koji ne isplati plaću u propisanom roku ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

Član 110.

Plaća se isplaćuje do 10. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije 30. dana za prethodni mjesec.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Isplata plaće

Član 111.

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

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

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

Član 112.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna u smislu stava 1. ovog člana, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.

Radnik je obavezan da čuva kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećem licu.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom

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.

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 kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Zakonska zabrana takmičenja

Član 113.

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

Ugovorena zabrana takmičenja

Član 114.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja

Član 115.

Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac 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.

Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prestanak ugovorene zabrane takmičenja

Član 116.

Uslovi i način prestanka zabrane takmičenja uređuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu

Član 117.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

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

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Određivanje paušalnog iznosa štete

Član 118.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.

Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Paušalna naknada štete utvrđuje se u slijedećim slučajevima:

1. neopravdanog zakašnjenja na rad,
2. neopravdanog napuštanja određenog procesa rada u toku radnog vremena, neopravdanog izostajanja sa rada-u visini bruto dnevnice radnika;
3. izazivanje određenih poremećaja u procesu rada, što se odražava na kvalitet i kvantitet izvršenja poslovnih i radnih zadataka,
4. prestanak rada prije otkaznog roka,
5. neizvršenje ili nesavjesno, neblagovremeno i nepravilno izvršenje radnih obaveza,
6. izazivanje tuče i nereda,
7. dolazak na posao u pijanom stanju ili upotreba alkohola u toku rada, koja smanjuje sposobnost za rad,
8. stvaranje intrige i nezadovoljstva među radnicima,
9. zloupotreba bolovanja,
10. nepridržavanje i nepreduzimanje mjera zaštite na radu i mjera zaštite od požara , eksplozije,
11. nedovršavanje planiranih rezultata rada u periodu od tri mjeseca uzastopno, odnosno četiri mjeseca sa prekidima u toku godine
12. u drugim slučajevima zbog kojih se narušava kvantitet i kvalitet proizvodnje i umanjuje ugled poslodavca

Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu

Član 119.

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

Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete

Član 120.

Kolektivnim ugovorom i ravnikom o radu utvrđuju se uslovi i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

Ako je radnik u teškoj materijalnim i porodičnim prilikama može se oloboditi isplate naknade štete.

Odluka se donosi na zahtjev radnika uz koji se prilažu svi dokazi kojima se dokazuje činjenično stanje.

Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku

Član 121.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

Komisija za utvrđivanje naknade štete.

Član 122.

Nadzorni odbor društva formira Komisiju za naknadu štete u sastavu od tri člana

U sastav komisije imenuje se:

1. član komisije iz komisije iz ekonomsko-finansijske struke, koji je ujedno i predsjednik komisije,
2. član komisije iz organizacione jedinice u kojoj je radnik prouzrokovao štetu;
3. član komisije iz oblasti prava.

Postupak o naknadi štete pokreće se na osnovu PRIJAVE koju podnosi radnik koji je saznao za štetu. Uz prijavu se podnose i dokazi na osnovu kojih će se utvrditi pravni osnov i visina štete.

Prijava se podnosi direktoru društva koji će nakon ocjene da ima elementa odgovornosti pokrenuti postupak kod komisije za naknadu štete.

Komisija za naknadu štete mora omogućiti kvalitetnu odbranu licu za koje se sumnja da je učinio štetu lično putem izjave, saslušanja ili odbrane putem advokata.

Nakon pravilno i zakonito provedenog postupka i utvrđenog činjeničnog stanja komisija donosi Odluku o naknadi štete.

Odluka o naknadi štete sadrži uvod, izreku i obrazloženje.

O radu i odlučivanju Komisije za naknadu štete vodi se zapisnik koji sadrži tok postupka, dokaze koji su sprovedeni, odlučne činjenice koje su dokazane i odluku o visini štete.

Na odluku komisije za naknadu štete radnik može izjaviti žalbu Nadzornom odboru društva.

Odluka Nadzornog odbora je konačna i izvršna.

Ako radnik pokrene sudski spor direktor društva će obustaviti izvršenje odluke do pravosnažnosti i izvršenosti sudske presude.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Član 123.

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 navrší 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- 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 o prestanku ugovora o radu

Član 124.

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

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

Otkaz ugovora o radu

Član 125.

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

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

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.

Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 126.

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.

Teže povrede radnih obaveza

Član 127.

Teži prijestup ili teže povrede rade radnih obaveza zaposlenik čini u slučaju:

1. neizvršenje i nesavjesno, neblagovremeno i nemarno vršenje radnih obaveza
2. nezakonito raspolaganje sredstvima društva
3. nepreduzimanje radnji koje su dovele do težeg narušavanja radne discipline ili
4. tehnološkog postupka, što je dovelo do gubitaka u poslovanju društva
5. neostvarivanje planiranih rezultata rada od 1. mjeseca uzastopno, odnosno 2. mjesecasa prekidima u toku godine
6. povreda propisa iz oblasti zaštite na radu ili zaštite od požara što je prouzrokovalo ili moglo prouzrokovati ozbiljnu štetu po živote i zdravlje radnika ili na imovinu društva.
7. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja
8. odavanje poslovne, službene ili druge tajne
9. zloupotreba prava korištenja bolovanja

10. povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite uposlenika i zaštite sredstava radnika ili zaštite životne sredine
 11. onemogućavanje ovlaštenih lica ili organa da izvrše uvid u isprave ili poslovanje društva
 12. krađa ili pokušaj krađe imovine društva ili imovine zaposlenika u toku rada
 13. povreda propisa o narodnoj odbrani i civilnoj zaštiti
 14. necjelishodno i neodgovorno korištenje sredstava rada ili opreme društva
 15. ometanje drugih radnika u izvršavanju poslova i radnih zadataka
 16. neopravdano izostajanje sa posla 2(dva) dana uzastopno, odnosno 4.(četiri) dana u pekidima u 6(šest) mjeseci
 17. neizvršavanje odluka direktora, organa društva ili sudskih ili državnih organa
 18. falsifikovanje isprava, davanje netačnih podataka u cilju obmanjivanja organa društva i državnih organa
 19. pribavljanje lične i materijalne koristi
 20. posluga u ličnu korist ili u korist trećih lica novcem, hartijama od vrijednosti i pokretnih mašina i drugih sredstava rada,
 21. narušavanje međuljudskih odnosa
 22. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama društva
 23. izvršenje krivičnog djela ili krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom
 24. dovođenje u zabludu organa društva što je imalo za posledicu donošenje odluke koja je u suprotnosti sa interesima društva ili zakonskim propisima
 25. neostvarivanje predviđenih rezultata rada zbog kojih je došlo neizvršenja planiranih poslova ili zaključenih ugovora
 26. u slučaju kada zaposlenik učini tri lakše povede radne discipline u toku godine.

Lakše povrede radne obaveze

Član 128.

Kao lakši prijestupi ili povrede radne obaveze u društvu smatraju se:

1. dolazak na posao sa zakašnjenjem ili napuštanje radnog mjesta prije završetka propisanog radnog vremena, bez opravdanog razloga i odobrenja rukovodioca.
2. napuštanje radnog mjesta bez odobrenja i znanja rukovodioca
3. neopravdano izostajanje sa posla 1.(jedan) radni dan, odnosno 2.(dva) dana sa prekidima u roku od mjesec dana
 4. nemarno izvršavanje poslova
 5. neozbiljno i nepristojno ponašanje na radu i u vezi sa radom
 6. dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili opijenosti zbog narkotičkih -opojnih sredstava
 7. opijanje u toku rada ili unošenje alkohola i narkotičkih-opojnih sredstava
 8. obavljanje privatnih poslova u toku rada
 9. neuredno održavanje mašina i redstava rada
 10. neuredno popunjavanje i držanje dokumenata
 11. nepoštovanje naredbi i zadataka neposrednog rukovodioca
 12. odbijanje prekovremenog rada i rada dužeg od punog radnog vremena
 13. neodazivanje na poziv rukovodioca i nadležnog organa društva
 14. nekvalitetno izvršavanje poslova, neprijavlivanje kvarova i šteta
 15. širenje netrpeljivosti, mobinga prema podčinjenim zaposlenicima i davanje lažnih izjava
 16. neprenošenje radnog iskustva na novoprimitljene radnike, pripravnike i volontere
 17. propuštanje radnje čime se ometa ili neizvršava proces rada.

Za svaku lakšu povredu radne obaveze direktor društva izdaje Pisano upozorenje koje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

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.

NAČIN I POSTUPAK OTKAZA UGOVORA O RADU ZBOG POVREDA RADNE OBAVEZE

Član 129.

O povredi radne obaveze u prvom stepenu odlučuje Disciplinska komisija.

Disciplinsku komisiju formira Nadzorni odbor društva:

Disciplinska komisija broji tri člana i tri zamjenika.

Disciplinski postupak pokreće se na osnovu PRIJAVE koju podnosi radnik koji je saznao za povredu radne obaveze.

Uz prijavu se podnose i dokazi na osnovu kojih će se utvrditi pravni osnov i visina štete.

Prijava se podnosi direktoru društva koji će nakon ocjene da ima elementa odgovornosti pokrenuti postupak kod Disciplinske komisije.

Disciplinska komisija mora omogućiti kvalitetnu odbranu licu za koje se sumnja da je učinio povredu radne obaveze putem izjave, saslušanja ili odbrane putem advokata.

Nakon pravilno i zakonito provedenog postupka i utvrđenog činjeničnog stanja, Disciplinska komisija donosi Odluku o izricanju disciplinske mjere.

Odluka o izricanju disciplinske mjere sadrži uvod, izreku i obrazloženje.

O radu Disciplinske komisije i odlučivanju vodi se Zapisnik koji sadrži sve elemente koje propisuje Zakon o upravnom postupku.

Na odluku Disciplinske komisije, radnik može izjaviti žalbu Nadzornom odboru društva.

Odluka Nadzornog odbora je konačna i izvršna.

Po izrečenoj mjeri prestanka radnog odnosa, Direktor donosi Rješenje o prestanku radnog odnosa radniku kome je izrečena disciplinska mjera.

Ako radnik pokrene sudski spor, direktor društva će obustaviti izvršenje odluke do pravosnažnosti i izvršenosti sudske presude.

Neopravdani razlozi za otkaz

Član 130.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti

Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 131.

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.

Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka

Član 132.

U slučajevima propisanim članom . 97. i 99. Zakona o radu, 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.

Omogućavanje iznošenja odbrane radnika

Član 133.

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.

Teret dokazivanja

Član 134.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 96. stav 1. tač. a. i b. i člana 97. st.1. i 2. Zakona o radu.

Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku

Član 135.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- a. otkazati ugovor o radu, ili
- b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu s propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke, zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Pisana forma otkaza

Član 136.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje lično ili putem pošte.

Ako ni jedan od gore navedenih načina dostave ne uspije, dostava se vrši po propisima Zakona o upravnom postupu.

Trajanje otkaznog roka

Član 137.

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.

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

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz radniku.

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Član 138.

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

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

- a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
- b. isplati radniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim

ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
-druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete pema opštim propisima o naknadi štete.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 139.

Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

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

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 140.

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.

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.

Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana, ne odlaže njeno izvršenje.

Program zbrinjavanja viška radnika

Član 141.

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira s Vijećem zaposlenika i sindikatom.

Obaveza konsultiranja

Član 142.

Obaveza konsultiranja zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se Vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:

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

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 109. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli radnike 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.

Otpremnina

Član 143.

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

Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz st.2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 144.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

Ako je poslodavac fizičko lice, može pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika

Član 145.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa ovim zakonom.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 146.

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

Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90. dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom

Zastara novčanih potraživanja.

Član 147.

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

Mirno rješavanje sporova

Član 148.

Prije podnošenja tužbe, radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uslovima predviđenim zakonom.

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

Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca

Član 149.

U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

Poslodavac-pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 150.

Nadzor nad primjenom ovog Pravilnika i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja Nadzorni odbor društva, odnosno kantonalni inspektor rada u primjeni Zakona o radu i drugih propisa koji se primjenjuju u društvu.

POSEBNE ODREDBE

Radna knjižica

Član 151.

Radnik ima radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

Postupanje sa radnom knjižicom.

Član 152.

Na dan kada počne da radi, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.

Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.

Vraćanje radne knjižice ne može se uslovovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde

Član 153.

Pored radne knjižice, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U potvrdi ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 154.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovima:

a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,

b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima

Član 155.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

Ugovor sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije

Član 156.

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

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

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

Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (3) ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Ako radniku prestane radni odnos po ovom osnovu, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

Prava radnika-kandidata za neku od javnih dužnosti

Član 157.

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.

O korištenju odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik može pod istim uslovima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.

Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana izjednačava se sa vremenom provedenim na radu.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 158.

Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo da formiraju Vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje Vijeća zaposlenika, uređen je Zakonom o Vijeću zaposlenika.

REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUŽENJA POSLODAVACA

Uslovi reprezentativnosti sindikata

Član 159.

Sindikata se smatra reprezentativnim:

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

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

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

Član 160.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresiranih sindikata, u skladu sa ovim zakonom.

Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uslova reprezentativnosti utvrđenih zakonom i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.

Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registrovanog kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu tog sindikata u registar udruženja i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio.

O zahtjevu iz ovog člana poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uslova reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Ako poslodavac u roku iz stava 4. ovog člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa ovim pravilnikom o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, da odlučuje Federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

Ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca

Član 161.

Sindikata, odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo:

- zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
- kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
- učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
- na druga prava u skladu sa zakonom.

Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem i pravo preispitivanja reprezentativnosti sindikata imaju svi sindikati u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Član 162.

Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Sindikata se osniva bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Dobrovoljnost članstva

Član 163.

Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz Sindikata.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Zabrana miješanja u funkcioniranje udruženja

Član 164.

Poslodavcima koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

- miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
- zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruženja

Član 165.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Osiguravanje uslova za djelovanje sindikata kod poslodavca

Član 166.

Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uslove za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Sindikalni predstavnici ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Djelovanje sindikata

Član 167.

Radi zaštite ličnih, ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposlenici imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenika.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste poštivati, prema ratifikovanim međunarodnim konvencijama, zakonu, ovom ugovoru i statutu sindikata.

Član 168.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe sindikata vezane za:

- prostor za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenje telefona, telefaksa, aparata za kopiranje, kao i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu zaposlenika,
- obračun i doznačavanje sindikalne članarine,
- naknadu plaća sindikalnom predstavniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalne aktivnosti.

Član 169.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 170.

Poslodavac će osigurati naknadu plaće sindikalnom povjereniku najviše do sedam radnih dana u kalendarskoj godini provedenih na obrazovanju i osposobljavanju za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 171.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provođenje svih prava iz područja sindikalnog organizovanja zaposlenika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod poslodavca ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje prema ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Član 172.

Poslodavac je dužan omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisutnosti sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Odsustvo povjerenika sindikata iz stava I. ovog člana, odobrit će se na osnovu službenog pisanog poziva organa sindikata čiji je član.

Član 173.

Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u lično ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

- miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom,
- zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje lično ili putem bilo koje osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 174.

Povreda prava sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta vezanog tom dužnošću, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac na zahtjev sindikata zaposleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, treba omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Sindikalnim aktivistima se ne može otkazati ugovor o radu bez saglasnosti sindikata.

ŠTRAJK Organiziranje štrajka

Član 175.

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

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

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

Član 176.

Ukoliko sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena zakonom i ovim ugovorom, iskoristit će svoje pravo, i nakon neuspjelih pregovora sa poslodavcem, organizovati i voditi štrajk.

Štrajk se najavljuje poslodavcu u pisanom obliku, najkasnije deset dana prije početka štrajka.

Sindikat će voditi štrajk prema odredbama Zakona o radu, Zakona o štrajku, Pravilima sindikata o organizovanju i vođenju štrajka i odredbama kolektivnog ugovora.

Član 177.

U društvu gdje se se zbog tehnološke specifičnosti ne može potpuno obustaviti rad, poslodavac će zajedno sa sindikatom, odrediti poslove i izvršitelja koji ne mogu odsustvovati sa rada zbog štrajka.

Broj ovih uposlenika ne može biti veći od 15% ukupnog broja zaposlenika, članova sindikata kod tog poslodavca.

Član 178.

Sindikata može organizovati štrajk upozorenja sa trajanjem od najdužee dva sata.

Odluku o stupanju u štrajk upozorenja, donosi Sindikat grafičkih, izdavačkih i medijskih radnika Bosne i Hercegovine, odnosno povjereništvo ili organ, zavisno od nivoa organizovanja sindikata.

Primjena najpovoljnijeg prava

Član 179.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih zakonom.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo osim ako to zakonom nije izričito zabranjeno.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 180.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovog pravilnika, završit će se prema odredbama akta koji je povoljniji za radnika.

Član 181.

Poslodavac je dužan uskladiti sve odluke i rješenja sa odredbama Pravilnika o radu, u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 182.

Poslodavac je dužan u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika ponuditi radniku zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu.

Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu, ostaje u radnom odnosu na neodređeno, odnosno određeno vrijeme.

Izmijenjeni Ugovor o radu ne može biti nepovoljniji u pogledu uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja izmijenjenog ugovora o radu, ako odredbama Zakona o radu ta pitanja nisu drugačije uređena.

Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostavke izmijenjenog ugovora o radu na zaključivanje.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 30 dana od dana prihvatanja ponude.

Član 183.

Izmjene ili dopune ovog pravilnika ili donošenje novog Pravilnika, vrše se po postupku i na način njegovog donošenja.

Prijedlog izmjena i dopuna Pravilnika o radu ili Prijedlog novog Pravilnika o radu, može pokrenuti Direktor društva, Sindikalna organizacija i član Nadzornog odbora društva.

Nacrt Pravilnika o radu, utvrđuje Direktor društva i dostavlja ga Nadzornom odboru društva na dalju proceduru.

Nacrt Pravilnika o radu Nadzorni odbor dostavlja sindikalnoj organizaciji na razmatranje i davanje primjedbi prijedloga ili davanja mišljenja.

Predstavnici sindikata i Nadzorni odbor će međusobno usaglasiti primjedbe ili prijedloge pošujući odredbe kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i Zakona o radu.

Prijedlog izmijenjenog ili dopunjenog Pravilnika o radu ili Pravilnika o radu, utvrđuje Nadzorni odbor društva.

Nakon utvrđenog Prijedloga Pravilnika o radu, isti donosi Nadzorni odbor društva.

Sindikata, odnosno vijeće zaposlenika, može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit Pravilnik o radu ili neke njegove odredbe, proglaši nevažećim.

Član 184.

Pravilnik o radu objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Nadzorni odbor
Broj: 71-02/2020.
U Bugojnu, 19.02. 2020. godine

Predsjednik Nadzornog odbora.

Azra Karalić