

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16), i člana 28. Statuta Kantonalne privredne komore Tuzla, Upravni odbor Kantonalne privredne komore Tuzla na sjednici održanoj 15.12.2016. godine donio je

PRAVILNIK O RADU

I - OPŠTE ODREDBE

Predmet regulisanja

Član 1.

Ovim pravilnikom u Kantonalnoj privrednoj komori Tuzla (u daljem tekstu: Poslodavac) utvrđuju se prava i obaveze Poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za Poslodavca ili se stručno osposobljavaju kod Poslodavca, i to: zaključivanje ugovora o radu; obrazovanje, osposobljavanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija radnika; organizacija i sistematizacija poslova; radno vrijeme i raspored radnog vremena; odmori i odsustva; zaštita radnika; plaće i naknade plaća; izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika; zabrana takmičenja radnika sa poslodavcem; naknada štete; prestanak ugovora o radu; ostvarivanje prava i obaveze iz radnog odnosa; i druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 2.

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) Poslodavac prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti najkasnije jedan dan prije početka rada, u skladu sa Zakonom o Jedinistvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa, i o tome radniku, uz pisani dokaz o dostavljanju, dostavlja fotokopije prijave.
- (4) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, kao i na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i Pravilnik o radu.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Član 3.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8. do 13. Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR).

Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

Član 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa u Stručnoj službi Komore donosi predsjednik Komore na osnovu godišnjeg plana rada, odnosno kadrovske popune, potreba procesa rada i zahtjeva organizacione jedinice u Stručnoj službi Komore.

Član 5.

Popuna poslova, odnosno radnog mjesta može se izvršiti:

- rasporedom radnika iz profesionalnog sastava Stručne službe na puno ili skraćeno radno vrijeme putem internog oglasa,
- prijemom na osnovu prijave datih putem nadležne zajednice za zapošljavanje,
- prijemom po oglasu putem sredstava javnog informiranja, dnevnih novina i slično,
- prijemom po konkursu putem sredstava javnog informiranja, dnevnih novina i slično.

Konkursom se popunjavaju stručno složenija i radna mjesta sa posebnim pravima i obavezama – sekretari Udruženja u Stručnoj službi Komore.

Rok za podnošenje prijave i način oglašavanja, utvrđuje se odlukom o popuni.

Član 6.

Popuna radnih mjesta vrši se odlukom predsjednika Komore, na osnovu pripremljenog izvještaja Komisije za radne odnose, koju imenuje rješenjem predsjednika Komore.

Član 7.

O popuni radnog mjesta obavještavaju se primljeni kandidati i drugi učesnici na konkursu, u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Odluka o popuni radnog mjesta donosi se u roku od 10 dana od dana objavljenog oglasa, odnosno konkursa.

Član 8.

Bez oglasa, odnosno konkursa može se popuniti radno mjesto:

- po sporazumu, preuzimanjem radnika druge komore ili člana Komore, koji je po posebnom programu utvrđen kao tehnološki višak,
- preuzimanjem radnika druge komore ili člana Komore, po sporazumu nadležnih organa u Kantonu i Federaciji.

Član 9.

Radnik može biti raspoređen i na poslove manje složenosti i niže stručne spreme od spreme koju posjeduje, odnosno na koje je raspoređen u slučaju:

- potreba procesa rada koje kratko traju,
- više sile, zemljotres, požar, poplava i slično,
- ekonomskih i tehničkih poteškoća,
- zamjene iznenadno odsutnog radnika.

Vrste ugovora o radu i drugih ugovora

Član 10.

(1) Ugovor o radu s odabranim licem može se zaključiti:

- a) na neodređeno vrijeme,
- b) na određeno vrijeme,
- c) sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- d) uz probni rad;
- e) van prostorija Poslodavca;
- f) sa pripravnikom.

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

(3) Bez zasnivanja radnog odnosa, Poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti:

- a) ugovor o stručnom osposobljavanju, na način i pod uslovima propisanim članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom i
- b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, posebno u slučaju potrebe izrade raznih projekata, programa i drugih poslova koji nisu predviđeni sistematizacijom radnih mjesta, a koje se povjere Komori, kao i za obavljanje ekspertnih poslova, na način i pod uslovima propisanim čl. 166. i 167. Zakona o radu i ovim pravilnikom.

Forma i sadržina ugovora o radu

Član 11.

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

- a. naziv i sjedište Poslodavca;
- b. ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika;
- c. trajanje ugovora o radu;
- d. dan otpočinjanja rada;
- e. mjesto rada;
- f. radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g. dužina i raspored radnog vremena;
- h. probni rad, izuzev za radna mjesta sa posebnim pravima i obavezama;
- i. plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
- j. naknadi plaće;
- k. trajanju godišnjeg odmora;
- l. otkaznom roku;
- m. druge podatke u vezi sa uvjetima rada.

Pored podataka iz stava 1. ovog člana, Ugovor o radu može sadržavati i podatke o:

- a. stručnoj spremi/zanimanju radnika;
- b. izjavi radnika da ne postoje okolnosti koje ga onemogućavaju ili bitno ometaju o izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koje ugrožavaju život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu
- c. slučajevima kad se radniku može odrediti da radi na dan svog sedmičnog odmora i roku u kojem mu se obezbjeđuje korištenje sedmičnog odmora;
- d. uslovima i mjerama zaštite sigurnosti i zdravlja na radu;
- e. zabrani takmičenja sa poslodavcem u toku radnog odnosa i čuvanju poslovne tajne;
- f. odgovornosti za štetu i naknada štete;
- g. lakšim i težim prijestupima ili povredama radnih obaveza i postupku u slučaju počinjenja;
- h. razlozima za otkaz ugovora zaključenog radi stručnog osposobljavanja i obavljanja privremenih i povremenih poslova i postupak koji se provodi;
- i. drugim pitanjima.

Član 12.

Probni rad se uvodi za sva radna mjesta u Stručnoj službi, osim radnih mjesta sa posebnim pravima i obavezama, što se utvrđuje ugovorom o radu.

Probni rad traje tri mjeseca.

Sedam dana prije isteka roka za probni rad predsjednik Komore može otkazati ugovor o radu, bez posebnog obrazloženja ili zaključiti ugovor na određeno i neodređeno vrijeme, shodno prethodnom postupku.

Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija Poslodavca

Član 13.

Ugovor o radu izvan prostorija Poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), koji se može zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, pored podataka iz člana 11. ovog pravilnika, sadrži i podatke iz člana 26. stav (2) ZOR.

Ugovor o radu sa predsjednikom Komore

Član 14.

Predsjednik Komore poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu, u skladu sa odredbama Statuta Komore i odredbama ovog Pravilnika.

Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom

Član 15.

- (1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 11. ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa pripravnikom srednje školske spreme šest mjeseci, sa pripravnikom više školske spreme devet mjeseci i sa pripravnikom visoke školske spreme 12 mjeseci.
- (4) Obavljanje pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita vrši se po programu koji odobrava predsjednik Komore.

Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa

Član 16.

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa licem srednje školske spreme šest mjeseci, sa licem više školske spreme devet mjeseci i sa licem visoke školske spreme 12 mjeseci.
- (3) Licu se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (4) Ugovor sadrži podatke iz člana 11. ovog pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.
- (5) Poslodavac osigurava lice na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, dok troškove zdravstvenog osiguranja snosi nadležna služba za zapošljavanje, u skladu sa propisima za nezaposlena lica.

III - OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 17.

- (1) Poslodavac će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljem tekstu: obrazovanje).

- (2) Radnik je obavezan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Poslodavac uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.
- (3) Poslodavac snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.
- (4) Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.
- (5) Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.
- (6) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi predsjednik Komore.
- (7) Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:
 - a) obaveza radnika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom kod Poslodavca,
 - b) obaveza radnika za naknadu troškova Poslodavcu u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,
 - c) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane radnika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca po završetku obrazovanja,
 - d) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane Poslodavca radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza ili težeg prestupa, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca.
- (8) Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad radnika Stručne službe Komore vrši se organizovano, na osnovu programa koga prema potrebama i finansijskim sredstvima donosi na početku svake poslovne godine predsjednik Komore.
- (9) Programom iz prethodnog stava ovog člana utvrđuju se:
 - dopunsko vanredno akademsko obrazovanje prema potrebama Komore, odnosno zahtjeva zaposlenika Stručne službe Komore,
 - potrebe i uvjeti stručnog usavršavanja radnika u pogledu inovacija znanja, usavršavanja znanja stranih jezika, tehničkih i drugih standarda, zaštite okoline i slično,
 - uvjeti i način povremenog stručnog usavršavanja, seminari, kursevi i sl.,
 - drugi oblici, prema ukazanim potrebama.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 18.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim Pravilnikom.

IV - ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Organizacija Poslodavca

Član 19.

Radi uspješnog obavljanja registrovane djelatnosti, Poslodavac organizaciju utvrđuje posebnim Pravilnikom.

Organizacija i sistematizacija poslova

Član 20.

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji rada i sistematizaciji poslova i zadataka je sastavni dio ovog Pravilnika.

V - RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 21.

Predsjednik Komore svojom odlukom utvrđuje raspored radnog vremena, u cijelosti i za pojedine poslove, odnosno radna mjesta, zavisno od optimalne organizacije rada, organa Komore i poslova u Stručnoj službi Komore.

Preraspodjela radnog vremena

Član 22.

- (1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, kao i uvesti rad u smjenama, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično.
- (2) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (3) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, predsjednik Komore je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku, najmanje 3 dana prije početka rada u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Član 23.

- (1) U slučaju više sile (požar, potres i poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, predsjednik Komore može zahtijevati od radnika da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno, odnosno najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.
- (2) Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.
- (3) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Član 24.

- (1) Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (3) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, vodeći posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću.
- (4) Radnicima koji rade noću Poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede, najmanje jednom u dvije godine.

- (5) 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.
- (6) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u periodu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (7) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu Poslodavca.

Obaveza vođenja evidencija

Član 25.

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu i matičnu evidenciju.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom Pravilniku.
- (3) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni - matična evidencija, u skladu sa podzakonskim propisima.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 26.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, Poslodavac obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest sati dnevno sljedeće odmore u trajanju najmanje:

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

Član 27.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz člana 21. ovoga Pravilnika utvrđuje se vrijeme i način korištenja odmora u toku radnog dana, generalno i za pojedine poslove, odnosno radna mjesta.

Ugovorom o radu utvrđuje se vrijeme i način korištenja odmora u toku radnog dana za pojedina radna mjesta, saglasno odluci iz člana 21. ovog Pravilnika.

Duže trajanje odmora u toku rada

Član 28.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme korištenja odmora u toku rada

Član 29.

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

Rad na dan sedmičnog odmora

Član 30.

- (1) 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, te sprječavanja gubitka kvarljive robe.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.
- (3) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan slobodan dan u idućoj sedmici.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 31.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Trajanje godišnjeg odmora

Član 32.

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju 20, a najduže 30 radnih dana.
- (2) Po osnovu dužine radnog staža na osnovicu od 20 radnih dana dodaju se:
 - a. do 5 godina radnog staža tri radna dana,
 - b. do 10 godina radnog staža pet radnih dana,
 - c. do 15 godina radnog staža osam radnih dana,
 - d. više od 15 godina radnog staža deset radnih dana,
- (3) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja, roditeljima sa djetetom ili više djece do sedam godina starosti, te zaposlenici slabog zdravstvenog stanja i umanjene radne sposobnosti, što se dokazuje odgovarajućim ljekarskim nalazom, rješenjem, dodaje se na osnovicu dva radna dana.
- (4) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (5) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora za jednu kalendarsku godinu kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.
- (6) Radnik koji ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u smislu člana 31. stav (2) ovog Pravilnika, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu

Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

Član 33.

- (1) 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 radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Poslodavca.

- (2) Poslodavac je dužan radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

Korištenje godišnjeg odmora

Član 34.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) 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.
- (3) Ako radnik ne iskoristi najmanje 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela godišnjeg odmora u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 31. ovog pravilnika.

Plan korištenja godišnjih odmora

Član 35.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika, najdalje do 31.03. tekuće godine.

Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora

Član 36.

- (1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora iz člana 33. ovog Pravilnika, Poslodavac je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku pisanu odluku/rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu/periodima njegovog korištenja.
- (2) Pisana odluka/rješenje iz stava (1) donosi se i dostavlja radniku odmah nakon utvrđivanja plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora

Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana

Član 37.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo, i to:
- | | |
|---|-------------------|
| a. sklapanja braka | tri radna dana |
| b. sklapanja braka djeteta | dva radna dana |
| c. rođenja djeteta | dva radna dana |
| d. smrti člana uže porodice | četiri radna dana |
| e. teže bolesti člana uže porodice | tri radna dana |
- (2) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam radnih dana odsustva, u skladu sa stavom (1) ovog člana.
- (3) Članom uže porodice, u smislu stava (1) ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i baba/nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 38.

Ako Poslodavac uputi radnika na stručno obrazovanje i usavršavanje, osposobljavanje i slično, trajanje plaćenog odsustva reguliše se ugovorom između predsjednika Komore i radnika koji se upućuje na školovanje ili usavršavanje.

Plaćeno odsustvo radnika - dobrovoljnog davaoca krvi

Član 39.

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

Drugi slučajevi plaćenog odsustva

Član 40.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva dana za zadovoljavanje vjerskih ili tradicijskih potreba radnika.

Neplaćeno odsustvo

Član 41.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće, neplaćeno odsustvo i to:
 - za obrazovanje i stručno usavršavanje u zemlji i inozemstvu, najduže jednu godinu,
 - učestvovanje u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inozemstvu do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini,
 - drugim slučajevima i u trajanju koje ocijeni opravdanim predsjednik Komore, a najduže 15 radnih dana.
- (2) 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 čemu mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.
- (3) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Neplaćeno odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba

Član 43.

Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo dva radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

Ostvarivanje prava na odsustvo

Član 44.

- (1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva radnika.
- (2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza.
- (3) O zahtjevu radnika za odsustvom sa rada odlučuje predsjednik Komore.

VII - ZAŠTITA RADNIKA

Primjena Zakona o radu

Član 45.

- (1) Odredbe članova 55. do 74. Zakona o radu (Poglavlja VI - Zaštita radnika) se neposredno primjenjuju.

Obaveze radnika

Član 46.

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.

Ljekarski pregled radnika

Član 47.

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

Ljekarski pregled maloljetnika

Član 48.

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

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

Član 49.

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava za vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

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

Član 50.

- (1) 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 će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

- (2) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (1) ovog člana, Poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa izvršnim odborom sindikata, otkazati radniku ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 51.

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 52.

- (1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. ZOR, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

VIII - PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Pravo na plaću i jednakost plaća

Član 53.

- (1) Plaća radnika za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, sastoji se od:
 - a) osnovne plaće,
 - b) dodatka na plaću,
 - c) dijela plaće za radni učinak i
- (2) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. ZOR.
- (3) Elementi, način i postupak utvrđivanja plaće radnika propisan je Aneksom Pravilnika o radu.

Povećanje plaće

Član 54.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:
 - a) prekovremeni rad 25% netosatnice;
 - b) noćni rad 25% netosatnice;
 - c) rad na dan sedmičnog odmora 15% netosatnice;
 - d) rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici 40% netosatnice.
- (2) Satnica iz stava (1) ovog člana je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili je određena drugim aktom Poslodavca i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.
- (3) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 55.

Predsjednik Komore može, uz obrazloženi pisani prijedlog neposrednog ili drugog rukovodioca, ili samoinicijativno, odobriti radniku isplatu stimulacije za kvalitetno i blagovremeno izvršavanje poslova za koje je zaključio ugovor o radu u visini do 50% osnovne plaće.

Najniža plaća

Član 56.

Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa propisanog članom 8. i 9. Opšteg kolektivnog ugovora.

Elementi za određivanje osnovne plaće

Član 57.

- (1) Osnovna plaća koja se isplaćuje radniku predstavlja najniži iznos za posao pripadajuće grupe složenosti, za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada, a utvrđuje se kao proizvod broja radnih sati u mjesecu, cijene neto satnice i koeficijenta složenosti.
- (2) Elementi za određivanje osnovne plaće su određeni Aneksom Pravilnika o radu.

Radni učinak

Član 58.

- (1) Ocjena radnog učinka radnika utvrđuje se posebnim aktom Poslodavca.
- (2) Ako nisu utvrđeni normativi i kriteriji za vrednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je radnik, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalni radni učinak.

Minuli rad

Član 59.

Osnovna plaća povećava se za 0,6% za svaku godinu radnog staža.

Isplata plaće

Član 60.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, najdalje do 30. u tekućem mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Prilikom isplate plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (3) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz stav (1) ovog Pravilnika 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, a koji je izvršna isprava.
- (4) Tajnost pojedinačnih isplata Poslodavac obezbjeđuje uručivanjem obračuna plaće na odgovarajući način, a lica koja rade na pojedinačnom obračunu plaća obavezuju se na čuvanje tajnosti.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Član 61.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret Poslodavca kao da je radio izuzev povećanja plaće iz člana 51. ovog pravilnika i dijela plaće po osnovu radnog učinka iz člana 56. ovog Pravilnika.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prijevoz na posao i sa posla.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad

Član 62.

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

Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva

Član 63.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica/radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom.

Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva

Član 64.

Za vrijeme plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće kao da je radio.

Naknada plaće radnicima kojima je utvrđena II kategorija invalidnosti

Član 63.

Radnik kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti ima pravo na naknadu:

- (1) plaće od dana nastanka invalidnosti do dana raspoređivanja na drugo odgovarajuće radno mjesto, odnosno do upućivanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju,
- (2) plaće za vrijeme prekvalifikacije ili dokvalifikacije,
- (3) plaće od dana izvršene prekvalifikacije ili dokvalifikacije do dana raspoređivanja na drugo odgovarajuće radno mjesto i
- (4) zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu.

Član 64.

- (1) Novčana naknada iz člana 63. tačke 1) do 3) se utvrđuje u iznosu od:
 1. za radnike do 15 godina radnog staža 75% plaće odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost,
 2. za radnike od 15 do 30 godina radnog staža 80% plaće odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost,
 3. za radnike preko 30 godina radnog staža 85% plaće odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost i

4. za radnike kojim je invalidnost prouzrokovana profesionalnom bolešću ili povredom na radu 100% plaće odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost.
- (2) Naknada plaće iz prethodnog stava ne može biti niža od 30% prosječne plaće svih radnika na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine u prethodnom tromjesečju na osnovu podataka Federalnog zavoda za statistiku.

Član 65.

Novčana naknada zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu određuje se u visini razlike između valorizovane prosječne plaće koju je radnik ostvario u godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost i prosječne mjesečne plaće koju radnik ostvaruje na drugom radnom mjestu na koje je nakon toga raspoređen, u skladu sa zakonom.

Druga novčana prava i naknade

Član 66.

Radniku pripada pravo na druge naknade, i to:

- a) Naknada plaće za slučaj smrti radnika i članova uže porodice;
- b) Naknada za ishranu u toku radnog vremena (topli obrok);
- c) Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla;
- d) Regres za godišnji odmor;
- e) Otpremnina prilikom odlaska u penziju;
- f) Otpremnina u slučaju otkaza;
- g) Naknada za rad na terenu;
- h) Naknada za službeno putovanje;
- i) Naknada za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe;
- j) Naknada plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove;
- k) Druge naknade.

Naknada u slučaju smrti radnika i članova uže porodice

Član 67.

- (1) U slučaju smrti radnika članovima uže porodice pripada naknada u visini tri prosječne plaće ostvarene u FBiH prema posljednje objavljenim podacima Zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice radnika, radniku pripada naknada u visini dvije prosječne plaće ostvarene u FBiH prema posljednje objavljenim podacima Zavoda za statistiku.
- (3) Članom uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca i roditelji. Unučad bez roditelja se smatraju članom uže porodice, ukoliko ih radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.
- (4) Ukoliko kod poslodavca radi dva ili više radnika koji su članovi uže porodice u smislu prethodnog stava, pravo na naknadu može ostvariti samo jedan od njih.
- (5) Naknada iz stava (2) ovog člana pripada radniku i u slučaju mrtvorodenog djeteta.

Naknada za ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 68.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku za dane provedene na radu osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 0,5 - 1,0% od prosječne netoplaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim

objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, u skladu s Opštim kolektivnim ugovorom, o čemu Poslodavac donosi posebnu odluku.

Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla

Član 69.

Radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje 2 kilometra ima pravo na naknadu troškova prijevoza sa posla i na posao, u visini cijene mjesečne karte gradskog ili prigradskog prijevoza.

Regres za godišnji odmor

Član 70.

Radniku se, ukoliko to omogućavaju materijalne i finansijske prilike Poslodavca, može isplatiti regres za godišnji odmor u visini i na način utvrđen posebnom odlukom predsjednika Komore.

Otpremnina prilikom odlaska u penziju

Član 71.

- (1) Prilikom odlaska u penziju radnik ima pravo na otpremninu u visini tri prosječne plaće ostvarene u FBiH prema posljednje objavljenim podacima Zavoda za statistiku ili u visini od tri posljednje obračunate i isplaćene plaća radnika ako je to za njega povoljnije.
- (2) Istovremeno sa odlukom o prestanku radnog odnosa donosi se odluka o otpremini.

Otpremnina u slučaju otkaza

Član 72.

- (1) U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu pod uslovima i na način propisan članom 111. Zakona o radu.
- (2) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (1) ovog člana, Poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade, o čemu se sačinjava poseban pisani ugovor.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 73.

- (1) Rad na terenu je rad koji se obavlja van mjesta zaposlenja i traje duže od 20 dana neprekidno.
- (2) Za rad na terenu radniku se neto satnica povećava za 5% (terenski dodatak).

Način i visina utvrđivanja naknade za službeno putovanje

Član 74.

- (1) Radnik ima pravo na plaćene troškove prilikom službenih putovanja u zemlji (dnevnica), u visini određenoj posebnom odlukom predsjednika Komore.
- (2) Dnevnice za službena putovanja u inostranstvo isplaćuju se na način i u visini kako je to regulisano za organe uprave Tuzlanskog kantona.

Naknada za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe

Član 75.

Ukoliko radnik, po nalogu Poslodavca, koristi vlastiti automobil u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini od 15% od cijene jednog litra pogonskog goriva koje je korišteno u automobilu po pređenom kilometru.

Naknada plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove

Član 76.

- (1) 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 ovlašteni ljekar.
- (2) 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 kao da je radila.

Druge naknade

Član 77.

Radnik ima pravo na naknadu u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika u iznosu od 2 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, i
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih usljed dejstva elementarnih nepogoda (zemljotres, poplave, požar i dr.) na stambenom objektu radnika u iznosu od 2 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Nagrade

Član 78.

- (1) Poslodavac može nagraditi radnike povodom praznika.
- (2) Nagrada iz prethodnog stava se može dodijeliti i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.
- (3) Jubilarne nagrade mogu se isplaćivati u skladu sa važećim propisima.

Međusobno isključivanje prava

Član 79.

Dnevnice i naknada za topli obrok međusobno se isključuju

IX - IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

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

Član 80.

- (1) Radnik je dužan da obavijesti Poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna u smislu stava 1. ovog člana, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.
- (3) 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.
- (4) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu posebnim ugovorom.
- (5) 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 ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom u pisanoj formi.

- (6) 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 posebnim ugovorom.

X - NAKNADA ŠTETE

Primjena Zakona o radu

Član 81.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Način utvrđivanja visine štete

Član 82.

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

Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete

Član 83.

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

Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete

Član 84.

Komisija iz člana 82. ovog pravilnika može, na zahtjev radnika, predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili predložiti oslobađanje radnika od obaveze naknade štete, o čemu odluku donosi Poslodavac.

Naknada štete prouzrokovane radniku

Član 85.

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

XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Član 86.

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom Poslodavca i radnika;

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

Član 87.

Radnici su dužni da pravovremeno, disciplinirano i kvalitetno izvršavaju svoje radne obaveze u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da čuvaju sredstva Komore i svu drugu imovinu koja se nalazi u radnom ili pravnom prometu.

Član 88.

Radnik koji svojom krivicom ne izvršava radne i druge obaveze ili se ne pridržava pravila čini prijestup i povredu radne obaveze.

Prijestupi i povrede iz prethodnog stava mogu biti lakše i teže.

Lakši prijestupi i lakše povrede radnih obaveza

Član 89.

Lakši prijestupi i lakše povrede radnih obaveza su:

- dolazak na rad sa zakašnjenjem ili napuštanje rada prije završetka radnog vremena,
- neopravdano izostajanje sa posla,
- nepravilno i nedostojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim zaposlenicima Komore i trećim licima,
- svako neuredno i površno izvršavanje radnih obaveza, kao i svaka druga povreda koja ovim Pravilnikom nije utvrđena kao teža povreda radne obaveze.

U slučaju povrede iz stava 1. ovog člana Poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na obaveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja radnih obaveza.

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza

Član 90.

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza su:

- davanje netačnih podataka od uticaja za donošenje odluka u Komori ili članici Komore,
- onemogućavanje procesa rada u Komori,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite zaposlenika na radu ili zaštite sredstava Komore,
- neopravdano odbijanje radnih naloga,
- neovlaštena posluga sredstvima koja su povjerena zaposlenicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,

- dolazak na rad u napiutom stanju i upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada,
- izazivanje ili učestvovanje u neredu ili tući,
- neopravdano uzastopno izostajanje sa posla,
- povreda poslovne ili druge zakonom ili opštim aktom utvrđene tajne,
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev članice Komore, ovlaštenih organa ili organizacija, ako je davanje podataka predviđeno zakonom, drugim propisima ili odlukom organa Komore,
- pribavljanje materijalne koristi za sebe i drugoga, primanja poklona i drugih pogodnosti u vezi sa izvršavanjem radne obaveze,
- davanje izjava i saopćenja u ime Komore od neovlaštenih lica,
- svaka radnja učinjena na radu ili u vezi sa radom koja je zakonom utvrđena kao krivično djelo ili prekršaj,
- ometanje drugih zaposlenika u izvršavanju radnih zadataka,
- svaka lakša povreda radne obaveze ako se ponavlja uzastopno više puta u toku kalendarske godine,
- druge povrede predviđene posebnim aktima Komore.

Postupak u slučaju težeg prijestupa ili teže povrede radnih obaveza

Član 91.

- (1) Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze, Poslodavac je dužan pisanim putem pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Pisani poziv predsjednika Komore iz stava 1. obavezno sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pisani dokazi, sigurnosna kamera i sl.).
- (3) Pisani poziv iz stava (2) ovog člana sadrži i primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od sedam dana od dana dostavljanja poziva.
- (4) Ako radnik u roku iz stava (3) ovog člana pisano iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, predsjednik Komisije formira posebnu komisiju, da provedu postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.
- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana formiranja komisije iz stava (4) ovog člana.
- (6) Na osnovu prijedloga komisije, predsjednik Komore odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu.
- (7) Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv Poslodavca iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava (3) ovog člana.
- (8) Postupak u slučaju težeg prestupa ili teže povrede iz stava (1) ovog člana će se voditi po odredbama ovog člana do donošenja Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti radnika.

Otkaz i otkazni rok

Član 92.

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

- (2) Otkazni rok je 7 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 14 dana u slučaju da Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Poslodavcu.

Član 93.

U slučajevima iz čl. 89. i 90. Ovog Pravilnika, 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.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 94.

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na opremi, 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.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 95.

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

Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 96.

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

XIII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Prestanak važenja Pravilnika

Član 97.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu broj I-02-593-4/10 od 28.10.2010. godine.

Izmjene i dopune Pravilnika

Član 98.

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

Stupanje na snagu Pravilnika

Član 99.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana od objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca.

Broj: I-02-481-2/16

Datum: 15.12.2016. godine

**PREDSJEDNIK
UPRAVNOG ODBORA**

dr.sc. Mirsad Kukić, dipl.ing.rud.