

KJP „ZOI 84“ OCS d.o.o. SARAJEVO

**PRAVILNIK O RADU
KJP „ZOI 84“ OCS d.o.o. SARAJEVO**

Sarajevo,.....2017.godine

Na osnovu člana 118. Zakona o radu Federacije BiH (Sl.novine Federacije BiH br. 26/16), Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH („Sl.novine Federacije BiH“ br. 48/16 i izmjene br. 62/16), člana 33. Statuta Preduzeća,
Nadzorni odbor donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se: unutrašnja organizacija i sistematizacija poslova sa opisom radnih mjesta i uslova za njihovo obavljanje, zaključivanje ugovora o radu, ostvarenje prava i obaveza radnika na radu i u vezi sa radom, plate, dodaci i naknade na plate, zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, godišnji odmori, povrede radnih obaveza i odgovornosti, prestanak radnog odnosa, prelazne i završne odredbe i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca.

Imajući u vidu činjenicu da, obavljanje osnovne djelatnosti preduzeća, ima sezonski karakter, opće odredbe iz stava 1. ovog člana, biti će prilagođene sezonskom obavljanju djelatnosti.

Član 2.

Na sva prava, obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu, kolektivnih ugovora i Statuta Preduzeća.

II UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA DRUŠTVA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Član 3.

Za uspješno obavljanje registrovane djelatnosti, Preduzeće utvrđuje unutrašnju organizaciju sa organizacionim jedinicama i njihov djelokrug, rukovođenje radom organizacionih jedinica, posebna prava i ovlaštenja rukovodioca organizacionih jedinica kao i pravila o organizaciji unutrašnjeg rada u Preduzeću kako je dato u:

PRILOGU br. 1. PRAVILNIK O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI RADNIH MJESTA KJP „ZOI `84“ OLIMPIJSKI CENTAR SARAJEVO d.o.o. Sarajevo.

Sistematizacija radnih mjesta, opis radnih mjesta, utvrđivanje potrebnih uslova za obavljanje poslova utvrđenog radnog mjesta, pravila raspoređivanja radnika u okviru organizacionih jedinica utvrđena su u:

PRILOGU br. 2. SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA SA PRIPADAJUĆIM GRUPAMA SLOŽENOSTI I OPISOM POSLOVA RADNIH MJESTA
koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Član 4.

Regulisanje plaća radnika, utvrđivanje doprinosa radnika na radu, dodataka na plaću i drugih naknada plate, utvrđuju se u:

PRILOGU br. 3. PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA**PRIVREMENI RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO****Član 5.**

Pored poslova iz člana 3. ovog Pravilnika, u hitnim slučajevima (sezona, zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode, upražnjeno radno mjesto, smanjen obim rada ili prestanak potrebe za radom određenog radnog mjesta 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.

III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**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.

Navedena diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- Uvjete zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- Uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- Napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu

Direktor će zasnivanje radnog odnosa sa novim radnikom vršiti isključivo putem objave oglasa/konkursa o zasnivanju radnog odnosa u sredstvima javnog informisanja.

Član 7.

Ugovor o radu može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
- na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
- na neodređeno i određeno vrijeme uz probni rad,
- sa stranim državljaninom.

Član 8.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži elemente predviđene Zakonom o radu, kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom.

Pored podataka utvrđenih prema stavu 1. ovog člana, ugovor o radu treba da sadrži i podatke o: posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni, posebna znanja i slično), osiguranju sredstava i mjerama zaštite na radu, postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa, probnom radu ili stručnom ispitu za određena radna mjesta i drugim uslovima

Član 9.

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

Ako radnik izričito ili prećutno uzastopno 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.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u slučajevima: sezonskih poslova, zamjene privremeno odsutnog radnika, rada na određenom projektu, prilikom održavanja raznih manifestacija iz djelatnosti Preduzeća i drugim slučajevima.

Član 10.

Maloljetno lice između 15 i 18 godina može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost.

Član 11.

Preduzeće može pod određenim uslovima, po potrebi zbog hitnosti i dužine trajanja, zaključiti ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova. Ovakav ugovor se zaključuje za poslove za koje se ne zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Povremeni odnosno privremeni poslovi u smislu prethodnog stava su: rad u privremenim ili stalnim komisijama, kao i drugim tijelima koja se obrazuju po osnovu zakona, drugih propisa i opštih akata Preduzeća, pružanje u slučaju potrebe stručne (ekspertne) pomoći na nivou Preduzeća u oblasti prava, finansija i dr. specijalističkih oblasti, poslovi tehničkog pregleda i prijema objekata, pomoćni poslovi NK radnika na terenskim radovima, poslovi čišćenja površina oko objekata u toku zimske sezone, pomoćni poslovi pri remontima, poslovi blagajnika tokom trajanja ski sezone – Ski centar, poslovi blagajnika tokom trajanja manifestacije LED – Zetra, poslovi blagajnika tokom trajanja ostalih manifestacija, pomoćni poslovi u ugostiteljstvu – Ski centar, pomoćni poslovi u ugostiteljstvu – Zetra. Zaključivanje ugovora iz stava 1. i 2. ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 12.

Ukoliko je aktom o sistematizaciji radnih mjesta, za pojedina radna mjesta predviđen probni rad kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada i ocjenu rada, vršit će komisija koju imenuje direktor ili ovlašteno lice.

Komisiju iz prethodnog stava čine radnici koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i radnik, s tim da najmanje jedan član komisije mora biti iste struke kao radnik na probnom radu.

Probni rad ne može trajati duže od tri mjeseca.

Ukoliko je ocjena komisije pozitivna, radnik nastavlja rad u skladu sa ugovorom o radu.

Za radnika koji nije zadovoljio na probnom radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana. Ukoliko do isteka probnog rada a najdalje za osam dana po isteku roka, komisija ne donese svoju ocjenu, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Ako se radnik za vrijeme probnog rada razboli, ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao da radi, probni rad se produžava za onoliko radnog vremena koliko nije radio, o čemu se donosi odgovarajuće rješenje.

IV OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE UZ RAD

1. OBRAZOVANJE OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE U TOKU RADA

Član 13.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje uz rad je obaveza radnika i dužnost Poslodavca da mu to u skladu sa potrebama rada omogući.

Nakon usvajanja ovog Pravilnika, pristupiće se izradi posebnog općeg akta Preduzeća o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju radnika u toku rada.

2. PRIPRAVNICI

Član 14.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pravnikom 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 predhodno radno iskustvo.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno. S obzirom na stepen stručne sprema može trajati:

- za poslove III i IV stepena 6 mjeseci
- za poslove V i VI stepena 9 mjeseci
- za poslove VII stepena 12 mjeseci

Ugovor se zaključuje u pismenom obliku, i jedan primjerak se dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od 5 dana od dana zaključenja.

Po isteku pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom koju imenuje direktor ili ovlašteno lice. Članovi komisije treba da imaju najmanje isti stepen stručne sprema kao i pripravnik s tim da najmanje jedan član komisije mora biti iste struke kao pripravnik.

Ukoliko pripravnik postiže nadprosječne rezultate u sticanju iskustva, pripravnički staž se može skratiti o čemu donosi odluku komisija.

Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje osigurava nadležna služba za zapošljavanje.

Ako se za vrijeme pripravničkog staža pripravnik razboli ili nastanu neke objektivne okolnosti zbog kojih nije mogao da radi, pripravnički staž se produžava za onoliko vremena za koliko nije radio, o čemu se donosi odgovarajuće rješenje.

3. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Član 15.

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi i jedan primjerak se dostavlja nadležnoj Službi za zapošljavanje u roku od 8 dana po zaključenju, radi evidencije i nadzora.

Vrijeme stručnog osposobljavanja računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

V RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. RADNO VRIJEME

Član 16.

Poslodavac sa radnikom zaključuje ugovor o radu sa punim i nepunim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, rasporedjeno u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati u jednokratnom trajanju.

Kada to zahtijeva proces rada, može se uvesti dvokratno radno vrijeme, o čemu odlučuje direktor.

Ako se rad obavlja u smjenama, ugovorom o radu utvrđuje se raspored smjena za svakog zaposlenika.

Direktor svojom odlukom, utvrđuje raspored radnog vremena a u sezoni sezonski raspored rada.

2. RASPORED RADNOG VREMENA

Član 17.

Rad sa punim radnim vremenom počinje u 8,00 a završava u 16,00 sati.

Po potrebi posla, odlukom direktora radno vrijeme se može mijenjati.

Rad radnika čiji se rad odvija u turnusima - fizičko obezbjeđenje i drugi, obavlja se prema programu rada, i traje od 7,00 sati do 19,00 sati sa odmorom od 24 sata, i od 19,00 sati do 7,00 sati narednog dana, sa odmorom od 48 sati.

Odmor u toku rada koji se ne računa u radno vrijeme, traje od 10,00 do 10,30 i reguliše se pojedinačno, ugovorom o radu.

Zbog specifičnosti poslova početak i završetak radnog vremena i odmor u toku rada se mogu koristiti u drugom terminu u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem.

3. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Član 18.

Ukoliko priroda posla zahtijeva, odlukom direktora uvodi se preraspodjela radnog vremena, tako da radno vrijeme u jednom periodu traje duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena. Kod preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Ovo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Rukovodioci radnih jedinica su obavezni da u zavisnosti od planiranih aktivnosti, unaprijed sačine plan režima rada na osnovu kojeg bi uslijedila odluka direktora o preraspodjeli radnog vremena. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme u toku kalendarske godine ne može trajati duže od 40 sati u sedmici.

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.

4. PREKOVREMENI RAD

Član 19.

Izuzetno za ograničeni vremenski period, radnik je obavezan na osnovu odluke direktora raditi duže od punog radnog vremena u sedmici - obavezan prekovremeni rad, i to u slučajevima požara, poplave, potresa i drugo i to:

- kada Preduzeće ili njegov dio zadesi nesreća ili mu ona neposredno predstoji, usljed koje bi moglo doći do ugrožavanja života ili zdravlja ljudi i materijalnih dobara većeg obima,
- kada je neophodno da se započeti rad produži, radi završavanja procesa rada čije bi obustavljanje ili prekidanje ugrožavalo život i zdravlje radnika i nanijelo znatnu materijalnu štetu (održavanje ili osposobljavanje objekata ili mašina, otklanjanje kvarova na postrojenjima, uređajima i mašinama i drugim sredstvima, havarije i remontu na objektima).

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao 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 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.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je potrebno da se otklone ili spriječe razlozi, uzroci i štetne posljedice, odnosno dok traju izuzetne okolnosti zbog kojih je uveden, a najviše 8 sati sedmično.

5. NOĆNI RAD

Član 20.

Rad između 22,00 sata i 6,00 sati narednog dana, smatra se noćnim radom.

Noćni rad će biti predmetom posebnih evidencija o radu od strane rukovodilaca i isti će se radniku nadoknaditi novčanom nadoknadom kroz obračun plaće.

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.

VI ODMORI I ODSUSTVA

1.ODMORI

Član 21.

Radnik ima pravo na odmore: u toku rada dužem od šest sati dnevno najmanje 30 min., dnevni odmor između dva radna dana 12 sati, sedmični odmor 24 sata, godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana, godišnji odmor maloljetnih lica najmanje 24 radna dana i godišnji odmor radnika koji rade pod uticajem štetnih materija u trajanju od 30 radnih dana.

Pripravnik ima pravo na odmor tokom radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana, sedmični odmor i godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana nakon neprekidnog rada u trajanju od šest mjeseci.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana i sedmični odmor.

2.GODIŠNJI ODMORI

Član 22.

Godišnji odmor se koristi na osnovu prethodno utvrđenog plana godišnjih odmora od strane direktora uz predhodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla kao i opravdane razloge radnika.

Plan godišnjih odmora donosi se najkasnije do 31.marta/ožujka tekuće godine.

Najmanje trajanje godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana i uvećava se:

2.1. Po osnovu dužine penzijskog staža:

- od 2 god. do 5 god.....1 radni dan
- od 5 god. do 10 god.....2. radna dana
- od 10 god. do 15 god.....5 radnih dana
- od 15 god. do 20 god.....8 radnih dana
- od 20 god. do 25 god.....10 radnih dana
- od 25 god. i više12 radnih dana

2.2. Po osnovu zdravstvenih i socijalnih uslova:

- roditelju i staratelju djeteta do 7 godina starosti.....1 radni dan
- samohranom roditelju i staratelju djeteta do 7 god starosti djeteta.....1 radni dan
- samohranom roditelju i staratelju hendikepiranog djeteta..... 2 radna dana
- invalidu..... 2 radna dana.

Član 23.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 radnih dana, stiče pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon šest mjeseci.

Član 24.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a preostali dio najdalje do 30. juna naredne godine.

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

Član 25.

Ako je rad organizovan u pet radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme organizovano u šest radnih dana u sedmici.

U trajanje godišnjeg odmora se ne uračunava subota.

Član 26.

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

Član 27.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor. Radniku se ne može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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.

3. ODSUSTVA SA RADA

Član 28.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do 7 radnih dana u kalendarskoj godini i to za:

- zaključivanje braka..... 5 radnih dana
- rođenje djeteta i sklapanja braka djeteta..... 3 radna dana
- teže bolesti člana porodice..... 3 radna dana
- smrti člana porodice..... 7 radnih dana
- selidbe..... 2 radna dana
- vjerskih praznika..... 2 radna dana
- smrti roditelja supružnika..... 3 radna dana
- za svako dobrovoljno darivanje krvi..... 1 radni dan
- stručno obrazovanje i usavršavanje ukoliko je u interesu Preduzeća, u skladu sa odgovarajućim opštim aktom.

Na odredbe plaćenog odsustva koje nisu regulisane ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora.

Član 29.

Na zahtjev radnika poslodavac može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 radnih dana u slučajevima: teže bolesti člana porodice ili domaćinstva, radi banjskog liječenja na vlastiti trošak, obrazovanje i specijalizaciju na vlastiti trošak i u drugim slučajevima.

Poslodavac može na zahtjev radnika odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana ukoliko potrebu za istim utvrdi komisija koja će biti formirana posebnom odlukom direktora preduzeća.

Za vrijeme neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze radnika miruju.

Član 30.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti korištenje 2 radna dana u toku kalendarske godine, bez naknade plate, za zadovoljenje vjerskih i tradicijskih potreba.

VII ZAŠTITA RADNIKA

Član 31.

Poslodavac je dužan da osigura sve potrebne uvjete da se radnik upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu.

Poslodavac je dužan obezbjediti uslove rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost radnika u procesu rada u skladu sa zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima iz oblasti zaštite na radu.

Radnik ima pravo odbiti da radi ako mu nisu obezbjeđena propisana sredstva zaštite na radu.

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

Zaštita radnika ostvarit će se u skladu sa odredbama Zakona o radu, Zakona o vijeću zaposlenika, Pravilnika o zaštiti na radu i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

VIII ZAŠTITA ŽENE I MATERINSTVA

Član 32.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, radnica ima pravo na porođajno odsustvo od 1 godine dana neprekidno. Izuzetno radnica može na zahtjev, koristiti i kraće odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Radnici na trudničkom – porodiljskom bolovanju naknada plaće se utvrđuje shodno odredbama Pravilnika o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama.

Član 33.

U skladu sa Zakonom o radu i zakonskim propisima koji regulišu ovu materiju, bliže se uređuje ova oblast.

IX ZAŠTITA RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNOG ZA RAD

Član 34.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolenjem od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, 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.

X PLAĆE , NAKNADE PLAĆA,DODACI I DRUGE NAKNADE

Član 35.

Plaće, naknade plaća, dodaci i druge naknade su određene u Pravilniku o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama koji čini prilog 3. ovog Pravilnika

XI ROKOVI, EVIDENCIJE I UGOVARANJE PLAĆA

Član 36.

Poslodavac isplaćuje plaće i naknade iz Pravilnika - prilog broj 3. u periodu najdužem od 30 dana. Podaci o plaćama po odredbama Pravilnika - prilog broj 3. su javni, a podaci o pojedinačnim plaćama nisu javni.

XII ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 37.

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

XIII NAKNADA ŠTETE

Član 38.

Štetu koju radnik prouzrokuje Preduzeću na radu i u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje dužan je nadoknaditi u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Za ispitivanje i utvrđivanje uzroka i načina nadoknade nastale štete, od strane radnika pojedinačno ili više radnika solidarno, direktor može formirati komisiju, koja će nakon provedenog postupka, dati svoj prijedlog i mišljenje direktoru.

XIV POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 39.

Povrede radnih obaveza se određuju kao teže povrede radnih obaveza i lakše povrede radnih obaveza.

Svim radnicima Preduzeća za povrede radnih obaveza izriču se sankcije pod istim uslovima.

U svakom pojedinom slučaju utvrđuje se postojanje povrede i krivica radnika za izvršenu povredu radne obaveze.

TEŽE POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 40.

Teže povrede radnih obaveza su:

1. nesavjesno i neblagovremeno izvršavanje obaveza,
2. nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima,
3. povreda tajnosti svih poslovnih podataka,
4. neostvarenje planiranih rezultata rada neprekidno u trajanju od tri mjeseca,
5. povreda propisa iz oblasti zaštite na radu i zaštite od požara,
6. zloupotreba položaja i prekoračenje datih ovlaštenja,
7. odavanje poslovne i druge tajne,
8. zloupotreba prava korištenja bolovanja i neplaćenog odsustva,
9. sklapanje obligacionih ugovora mimo principa da se isti sklapaju na osnovu najpovoljnije ponude za Preduzeće,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima Preduzeća u cilju pribavljanja lične imovinske koristi za sebe ili drugog,
11. ometanje jednog ili više radnika u izvršavanju radnih obaveza,
12. ako je radnik zatečen u vršenju djela krađe na radu i u vezi sa radom,
13. neopravdano odbijanje izvršavanja radnih zadataka,
14. neopravdani izostanci sa posla više od tri uzastopna radna dana,
15. neizvršavanje radnih obaveza koje su dovele do znatnijeg ometanja procesa rada i upravljanja u Preduzeću, ili je prouzrokovana znatna materijalna šteta,
16. iznošenje neistinitih podataka o rezultatima poslovanja ili donesenim odlukama sa ciljem da se izazove nezadovoljstvo zaposlenika,
17. podnošenje netačnog i nezakonitog izvještaja organima koji odlučuju, ako je podnosilac znao i bio upozoren na netačnost odnosno nezakonitost,
18. bavljenje dopunskim radom, bez odobrenja poslodavca u oblasti koja spada u osnovnu djelatnost Preduzeća, naročito ako se dopunski rad obavlja korištenjem materijalno-tehničkih sredstava i tehničke dokumentacije Preduzeća,
19. svaka radnja ili propuštanje radnje koja ometa ili onemogućava pravilno funkcionisanje Preduzeća ili šteti ugledu Preduzeća,
20. kršenje obaveza iz radnog odnosa koji predstavljaju krivično djelo,
21. pronevjera, krađa, utaja i svako drugo protivpravno prisvajanje novca, papira od vrijednosti i drugih stvari preduzeća ili drugih uposlenika,
22. falsifikovanje dokumentacije i nedozvoljena upotreba pečata preduzeća,
23. dolazak na posao u alkoholisanom stanju ili konzumiranje alkohola i narkotika u radnom vremenu,
24. izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
25. namjerno prouzrokovanje štete Preduzeću na radnom mjestu, van radnog mjesta ili za vrijeme provođenja štrajka,
26. iznošenje bilo kakvih informacija u medijima vezano za i oko poslovanja Preduzeća, bez prethodno dobijene saglasnosti od Uprave Preduzeća
27. obavljanje privatnog posla za vrijeme rada

LAKŠE POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 41.

Lakše povrede radnih obaveza su:

1. zakašnjavaње na posao ili raniji odlazak sa posla bez odobrenja poslodavca
2. neuredno, nesavjesno i manjkavo čuvanje dokumentacije i drugih sredstava rada,
3. neopravdan izostanak sa posla do tri dana,
4. neobavješćavanje poslodavca ili drugog ovlaštenog lica o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga,
5. neostvarivanje rezultata rada predviđenih sistematizacijom radnih mjesta i ugovorom o radu.
6. neblagovremeno ili nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka,
7. odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima,
8. nepoduzimanje mjera zaštite na radu,

9. neprijavljivanje kvarova na sredstvima, uređajima i mašinama, pod uslovom da nije prouzrokovana šteta Preduzeća niti je došlo do štetnih posljedica,
10. prikrivanje materijalne štete prouzrokovane Preduzeću,
11. nedolično ponašanje prema ostalim radnicima (svađa, uvreda i dr.),
12. svaka druga povreda koja ovim Pravilnikom nije utvrđena kao teža povreda radne obaveze.

Član 42.

Zbog učinjene teže povrede radne obaveze iz člana 40. Ovog Pravilnika, poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka ukoliko su učinjene povrede takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

Član 43.

Ukoliko radnik učini neku od lakših povreda radnih obaveza iz člana 41. Ovog Pravilnika, Poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu bez prethodnog pisanog upozorenja pred otkaz ugovora o radu.

Pisano upozorenje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon ozdavanja pisanog upozorenja Poslodavca.

Član 44.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti radnika u slučaju prijestupa ili povreda radnih obaveza iz ugovora o radu iz kojih može proisteći otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka, pokreće se na zahtjev direktora, na osnovu saznanja o počinjenoj povredi radne obaveze ili prijavi neposrednog rukovodioca ili radnika.

Direktor može imenovati ad hoc Komisiju čiji zadatak je da ispita osnovanost zahtjeva za utvrđivanje odgovornosti radnika za prijestupe iz radnog odnosa ili za povrede obaveza iz ugovora o radu.

Komisija će pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti iz povrede radne obaveze koja mu se stavlja na teret. Ukoliko se radnik odazove pozivu Komisija će mu obrazložiti povredu radne obaveze koja mu se stavlja na teret i prezentirati dokaze sa kojima raspolaže.

Radnik može nakon prezentiranja dokaza dati pisanu izjavu u kojoj će prihvatiti ili odbaciti optužbe i obrazložiti svoju odbranu, te izjavu svojeručno potpisati.

Član 45.

Komisija je dužna da izvrši odgovarajuće provjere, pribavi raspoložive dokaze i potrebne izjave radnika, ten a osnovu istih utvrdi činjenično stanje o postojanju elemenata o povredi radne obaveze.

Član 46.

Po okončanju postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika, Komisija će sačiniti izvještaj i isti dostaviti direktoru.

Član 47.

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.

Član 48.

Konačnu odluku o povredi radne obaveze i izricanju sankcije za istu donosi director Preduzeća.

Član 49.

Prilikom određivanja sankcije propisane Zakonom i ovim Pravilnikom, direktor će cijeniti sve olakšavajuće i otežavajuće okolnosti, a naročito težinu učinjene povrede radne obaveze, stepen odgovornosti, okolnosti pod kojima je prijestup učinjen, ponašanje učinioca prije i nakon prijestupa, te druge okolnosti koje mogu uticati na izricanje sankcije.

Član 50.

Ugovor o radu se može otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, a najduže u roku od jedne godine oda dana učinjene povrede.

XV PRESTANAK UGOVORA O RADU OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 51.

Ugovor zaključen između poslodavca i radnika, prestaje na način i u slučajevima utvrđenim odredbama Zakona o radu, Općeg kolektivnog ugovora za područje Federacije BiH i ovog Pravilnika.

Član 52.

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 uvjetima.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

Član 53.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu i bez poštivanja otkaznog roka u slučajevima teške povrede radnog odnosa koji su takve prirode da bi nastavak radnog odnosa bio nemoguć.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radne obaveze, ugovor o radu se otkazuje na osnovu prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Član 54.

Otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana u slučajevima da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučajevima da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

XVI PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA**Član 55.**

Ako poslodavac u periodu od tri mjeseca ima namjeru da zbog tehničkih, ekonomskih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, obavezan je da se pridržava odredaba Zakona o radu i Zakona o vijeću uposlenika.

XVII OTPREMNINA**Član 56.**

Radnik kome poslodavac otkáže ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada.

Otpremnina je određena odredbama Pravilnika o plaćama, naknadama plaća, dodacima i drugim naknadama, koji čini prilog broj 3. ovog Pravilnika. Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na slučajeve otkaza ugovora o radu zbog teških povreda na radu ili zbog neispunjenih obaveza iz ugovora od strane radnika.

XVIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**Član 57.**

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu, odlučuje direktor Preduzeća ili drugo ovlašteno lice, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika, kolektivnim ugovorima i Statutom Preduzeća.

Član 58.

Ostvarivanje pojedinačnih prava, radnik može zahtijevati kod poslodavca – Preduzeća mirnim putem ili pred nadležnim sudom ili drugim organima u skladu sa zakonom.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može 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 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 zahtjevati radnik koji predhodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 3. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 59.

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).

Član 60.

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

XIX POSEBNE ODREDBE

1. PRAVILNIK O RADU

Član 61.

Donošenje, izmjene i dopune ovog Pravilnika vršit će se uz obavezno konsultovanje poslodavca sa sindikatom, odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani, na način predviđen za njegovo donošenje.

3.SINDIKALNO ORGANIZOVANJE

Član 62.

Radnici organizuju Sindikalnu podružnicu na nivou Preduzeća, u skladu sa međunarodnim konvencijama, zakonom, općim kolektivnim ugovorom i Statutom sindikata.

Član 63.

Sindikatom 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

Član 64.

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

Ako sindikat ne ispunjava uvjet 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 65.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, kao i postupak preispitivanja reprezentativnosti uređen je odredbama Zakona o radu.

Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

Član 66.

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

Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima Sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirjenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele. Radnik ne može ni na koji način biti prisiljavan da sudjeluje u štrajku. Ako se radnik ponaša suprotno stavu 2. ovog člana ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

4. FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 67.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca u skladu sa odredbama Zakona o vijeću zaposlenika („Službene novine F BiH“ br.38/04).

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

Član 68.

Vijeće zaposlenika donosi Pravilnik o svom radu.

XXI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 69.

Poslodavac će na osnovu ovog Pravilnika zaključiti ugovore o radu sa radnicima shodno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

Član 70.

Na sva pitanja vezana za radno - pravni status radnika, a koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora.

U slučaju statusnih promjena, odnosno usklađivanja sa Zakonom o privrednim društvima ili drugim zakonima koji uređuju pitanja funkcionisanja ovog Preduzeća, vršit će se usklađivanje ovog Pravilnika i zaključivanje ugovora o radu u skladu sa odredbama zakona.

Član 71.

Radnik koji se nalazi na obavljanju poslova i radnih zadataka u vrijeme donošenja Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, koja će činiti prilog 1. Ovog Pravilnika a ne ispunjava uslove u pogledu stručne sprema koji su predviđeni za obavljanje tih poslova i dalje će ih obavljati ukoliko Preduzeće ne raspolaže traženom stručnom spremom i profilom zanimanja, a po posebnoj odluci direktora preduzeća.

Član 72.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Preduzeća.

Član 73.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaju da važe odredbe Pravilnika o radu sa priložima broj 1974-3/2017 od 22.08.2017. godine.



NADZORNI ODBOR
Predsjednik

Mersa Kustura

Broj: 1737-3/2017.
Sarajevo, 03.11./2017.

PRILOG:

- 1. PRAVILNIK O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI RADNIH MJESTA KJP „ZOI `84“ OLIMPIJSKI CENTAR SARAJEVO d.o.o. Sarajevo**
- 2. SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA SA PRIPADAJUĆIM GRUPAMA SLOŽENOSTI I OPISOM POSLOVA RADNIH MJESTA**
- 3. PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA**