

Правилник о раду Јавног предузећа „Аquana“ доо

Бања Лука, април 2021. године

Садржај

1. СВРХА И ЦИЉ	4
2. ПОДРУЧЈЕ ПРИМЈЕНЕ	4
I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	5
II. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ УГОВОРНИХ СТРАНА (радника и Послодавца)	6
1. Права и обавезе радника	6
2. Обавезе Послодавца	7
3. Права и обавезе Послодавца и радника	8
III. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	8
1. Услови за заснивање радног односа	8
2. Радни однос на неодређено и одређено вријеме	9
3. Пробни рад	10
4. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада	11
5. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца	11
6. Рад приправника	12
7. Обављање послова директора	12
8. Измјена садржаја уговора о раду	12
9. Пренос уговора о раду на новог послодавца	13
10. Рад ван радног односа	14
11. Провјеравање оспособљености радника за руковање средствима рада и средствима заштите на раду	14
12. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање	14
IV. ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА	15
V. РАДНО ВРИЈЕМЕ	15
1. Пуно радно вријеме радника	15
2. Непуно радно вријеме	16
3. Прековремени рад радника	16
4. Распоред и прерасподјела радног времена	17
5. Ноћни рад и рад у смјенама	18
VI. ОДМОР И ОДСУСТВА	19
1. Дневни одмор у току радног времена	19
2. Дневни одмор између два узастопна радна дана и седмични одмор	19
3. Годишњи одмор	19

4. Плаћено одсуство.....	21
5. Неплаћено одсуство.....	22
6. Мировање права из радног односа	22
VII. ЗАШТИТА РАДНИКА	23
1. Општа заштита.....	23
2. Заштита посебних категорија радника.....	24
VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ И ПОСЛОВНА ТАЈНА	25
IX. НАКНАДА ШТЕТЕ.....	26
X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.....	28
1. Престанак радног односа.....	28
2. Споразумни престанка радног односа	29
3. Отказ уговора од стране радника	29
4. Отказ уговора о раду од стране послодавца	29
5. Поступак отказивања уговора о раду од стране послодавца	33
5.1. Отказни рок и отпремнина	36
6. Удаљење радника са рада.....	38
XI. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА.....	38
XII. ПРОГРАМ ЗБРИЊАВАЊА ВИШКА РАДНИКА.....	40
XIII. ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА.....	40
1. Оснивање синдиката и удружења послодаваца	40
2. Услови за рад синдиката.....	41
3. Репрезентативност синдиката	42
XIV. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ.....	42
XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	42

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „AQUANA“ доо БАЊА ЛУКА

1. СВРХА И ЦИЉ

Сврха овог Правилника је регулисање права и обавеза радника из радног односа код послодавца Јавног предузећа „Аquana“ доо Бања Лука.

Правилник има за циљ да се у складу с њим поштују права и обавезе радника код послодавца Јавног предузећа „Аquana“ доо Бања Лука.

2. ПОДРУЧЈЕ ПРИМЈЕНЕ

Овај Правилник се примјењује код послодавца Јавног предузећа „Аquana“ доо Бања Лука., као и у другим организационим дијеловима послодавца, на исти начин и под истим условима.

Радници морају бити упознати са својим правима и обавезама и понашати се у складу са њим.

На основу члана 10. тачка 2. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Српске“ бр. 75/04 и 78/11) и члана 41. алинеја 16. Статута „AQUANA“ д.о.о. Бања Лука (број 1092/08), као јавног предузећа, а у вези члана 1. став 4. и члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ бр. 1/16 и 66/18), Управа ЈП „AQUANA“ д.о.о. Бања Лука (у даљем тексту: Предузеће), вд Директор дана 15.04.2021. године доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „AQUANA“ доо БАЊА ЛУКА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

- (1) Правилником о раду (у даљем тексту: **Правилник**) ближе се уређује начин и поступак закључивања уговора о раду између радника и послодавца Јавног предузећа „Аquana“ доо Бања Лука (у даљем тексту: **Послодавац**), права, обавезе и одговорности из радног односа, радно вријеме радника, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита права из радног односа, као и друга права и обавезе које настају по основу радног односа.
- (2) Права и извршавање обавеза из радног односа настају с даном .када радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код Послодавца.
- (3) Послодавац може да донесе и друге опште акте којима, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: **Закон**) и овим Правилником уређује права, обавезе и одговорност радника.

Члан 2.

Радник, као и лице које тражи запослење код Послодавца, не може бити стављено у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења или убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког и душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 3.

Посредна или непосредна дискриминација радника или лица које траже запослење је забрањена, нарочито у односу на услове за запошљавање и избор

кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и права из радног односа, образовање, стручно оспособљавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду.

Члан 4.

- (1) Одредбе овог Правилника примјењују се на све раднике код послодавца (у самом сједишту, као и у другим организационим јединицама Послодавца), на исти начин и под истим условима.
- (2) Овим Правилником могу се одредити повољнија и друга права и услови рада од права и услова рада утврђених Законом.
- (3) Одредбе овог Правилника које утврђују неповољнија права или неповољније услове рада од права и услова утврђених Законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе Закона.
- (4) Правилник се доноси на неодређено вријеме и важи док се не донесе нови правилник или не закључи колективни уговор код послодавца којим се иста питања уређују.

II. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ УГОВОРНИХ СТРАНА (радника и Послодавца)

1. Права и обавезе радника

Члан 5.

- (1) Радник на начин и под условима прописаним овим Правилником и уговором о раду има право на плату, накнаду плате и друга примања.
- (2) Поред права из става 1. овог члана, радник има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, право на здравствену заштиту и заштиту личног интегритета, право на посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбјеђење за вријеме привремене незапослености, те друга права и друге облике заштите у складу са одредбама Закона, овог Правилника и других посебних закона и општих аката Послодавца.

Члан 6.

- (1) Радник је обавезан да поштује организацију рада и пословања код Послодавца, као и да савјесно и одговорно обавља послове на којима ради.
- (2) Радник је дужан да обавијести Послодавца о околностима које могу да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду, као и о потенцијалним опасностима за живот и здравље радника и настанка материјалне штете.
- (3) Радник је дужан да се подвргне здравственим прегледима на захтјев Послодавца и о његовом трошку.
- (4) Радник је дужан да извршава своје уговорне обавезе у периоду отказног

рока.

Члан 7.

- (1) У случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код Послодавца, радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства.
- (2) Послове из става 1. овог члана радник је дужан да обавља док те околности трају, под условом да је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, по усменом или писменом налогу Послодавца.
- (3) Изузетно, Послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана, у току једне године.
- (4) Радник завријеме обављања послова из става 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

2. Обавезе Послодавца

Члан 8.

- (1) Послодавац је дужан да раднику непосредно по закључивању уговора о раду и прије ступања на рад уручи овјерен уговор о раду, радника пријави на обавезне видове осигурања и уручи му копију пријаве, затим да му обезбједи обављање послова утврђених уговором о раду и да за обављени рад исплати плату, накнаду плате и обезбједи остваривање других права.
- (2) Послодавац је дужан да колективно осигура све раднике за случај несреће на послу, те да радника појединца, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду.
- (3) Послодавац је дужан да раднику обезбједи услове рада и организује рад којим се гарантује безбједност и заштита живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.
- (4) Послодавац може на огласној табли да објави упражњена радна мјеста са пуним и непуним радним временом, потребне услове за њихово обављање, с циљем обавјештавања радника и могућностима преласка са непуног на пуно радно вријеме и обрнуто.

3. Права и обавезе Послодавца и радника

Члан 9.

- (1) На права, обавезе и одговорности радника и, Послодавца која нису прописана овим Правилником примјењује се одредбе Закона, других општих аката и уговора о раду.
- (2) О правима, обавезама и одговорностима радника одлучује директор или друго правно или физичко лице, посебно овлашћено од стране Послодавца.
- (3) Друго физичко или правно лице може да одлучује о свим или појединим правима, обавезама и одговорностима радника, а што зависи од обима пренесених овлашћења писаним путем.

III. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 10.

- (1) Радни однос код Послодавца може засновати лице старије од 15 година живота, које има општу здравствену способност за рад и које испуњава друге услове утврђене посебним законом и општим актом Послодавца.
- (2) Лице млађе од 18 година живота заснива радни однос код Послодавца уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, и под условом да прибави налаз надлежне здравствене установе којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.
- (3) Радник из става 2. овог члана не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком, или на нарочито тешким физичким пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.
- (4) Послодавац ће прописати посебне услове за запошљавање за свако радно мјесто Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака.
- (5) Послодавац може да попуњавање упражњеног радног мјеста огласи у средствима јавног информисања или на други адекватан начин.

Форма, садржина и врсте уговора о раду

Члан 11.

- (1) Уговор о раду се закључује у писменој форми, између радника и Послодавца и садржи податке о:
 1. називу и сједишту Послодавца,

2. имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,
 3. датуму ступања радника на рад,
 4. радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,
 5. плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,
 6. дужини годишњег одмора,
 7. трајању уговора и разлогу за закључење, ако се закључује уговор на одређено вријеме,
 8. роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и
 9. пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.
- (2) Умјесто података из тачке 6), 8) и 9) става 1. овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих прописа којима су та питања уређена.
 - (3) Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са Законом, овим Правилником и другим општим актима Послодавца.
 - (4) На права и обавезе која нису уређена уговором о раду непосредно се примјењују одговарајуће одредбе Закона, овог Правилника и других општих аката Послодавца.

Члан 12.

- (1) Уговор о раду са одабраним лицем, будућим радником, може се закључити у писменој форми:
 1. на неодређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
 2. на одређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
 3. на неодређено и одређено вријеме уз пробни рад и
 4. са приправником.
- (2) Закључивање уговора из става 1. овог члана врши се на начин и под условима прописаним Законом и овим Правилником.

2. Радни однос на неодређено и одређено вријеме

Члан 13.

- (1) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме са пуним радним временом.
- (2) Послодавац може закључити с радником један или више уговора о раду на одређено вријеме за период који не може бити дужи од укупно 24 мјесеца, у сљедећим случајевима:
 1. ради извршавања посла који је унапријед одређен објективним разлозима који су оправдани роком (сезонских послова, односно привремено или непланирано повећање посла везаног роком, као и због

2. извођења појединачних или заврших грађевинских и сличних радова),
 2. због извршења тачно одређеног посла (изградња објеката и слично),
 3. наступања унапријед одређеног догађаја (планираних манифестација и других догађаја).
- (3) Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може се закључити на период дужи од двије године у случајевима:
1. замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,
 2. рада на пројекту до завршетка пројекта, али не дуже од пет година и
 3. рада са незапосленим лицем ради испуњавања једног од услова за старосну пензију до испуњавања услова, али не дуже од пет година.
 4. Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

Члан 14.

За вријеме кориштења годишњег одмора, привремене спријечености за рад због болести, порођајног одсуства, удаљења с рада, периода између отказа уговора о раду и датума враћања на посао по одлуци суда или другог органа, као и за вријеме других оправданих одсуствовања с рада које радник користи на основу закона, општих аката и овог Правилника, уговор о раду се не прекида.

3. Пробни рад

Члан 15.

- (1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.
- (2) Рок из става 1. овог члана може се споразумно продужити још до три мјесеца.
- (3) Праћење и оцјена пробног рада радника врши се свакодневно од стране Послодавца или лица које има најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији се рад надзире.
- (4) Радник који задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, може са Послодавцем закључити уговор о раду на одређено или неодређено вријеме са пуним и непуним радним временом.
- (5) Раднику који није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, радни однос престаје даном истека рока из става 1. и 2. овог члана.
- (6) Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.
- (7) Послодавац је дужан да одлуку о отказу писмено образложи и уручи раднику.

Члан 16.

- (1) Радник за вријеме пробног рада има сва права из радног односа, у складу са

пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

- (2) Поред података из члана 11. овог Правилника, уговор о пробном раду мора да садржи и податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада радника.

4. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 17.

- (1) Послодавац може са радником да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, под условом да радник испуњава услове за рад на тим пословима.
- (2) Радник може да заснује радни однос на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од надлежног здравственог органа.

5. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 18.

- (1) Послодавац може са радником закључити уговор о раду ради обављања послова ван просторија Послодавца, на начин и под условима прописаним Законом.
- (2) Рад ван просторија Послодавца (рад на даљину или рад од куће), радник обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун Послодавца.
- (3) Поред података из члана 11. овог Правилника, уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, мора да садржи податке и о: радном времену радника, врсти послова и начину организовања рада, условима рада и начину вршења надзора над радом радника, висини плате за обављени рад и роковима за исплате плате, коришћењу и употреби средстава за рад радника и накнади за њихову употребу, накнади других трошкова рада и начину њиховог утврђивања и другим правима и обавезама.
- (4) Количина и рокови за извршење посла који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току радног времена, дневни одмор између два узастопна радна дана, седмични и годишњи одмор, у складу са Законом и другим општим актом.
- (5) Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају радну средину.

6. Рад приправника

Члан 19.

- (1) Послодавац може да закључи уговор о раду на одређено вријеме са приправником, на онолико времена колико траје приправнички стаж за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима прописано Законом или Правилником из члана 10. став 4. овог Правилника.
- (2) Уговор о приправничком раду траје шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу, а 12 мјесеци за лица са високом стручном спремом.
- (3) Поред права на плату у износу од 80% од плате радног мјеста, приправник има и сва друга права из радног односа.
- (4) Након истека приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред посебном комисијом коју оснива Послодавац с циљем провјеравања оспособљености за самосталан рад.

7. Обављање послова директора

- (1) Ради обављања послова директора код Послодавца, може се закључити уговор о раду.
- (2) Уговор о раду из става 1. овог члана може се закључити на неодређено вријеме и одређено вријеме до истека рока на који је директор изабран, односно постављен.
- (3) Посебним уговором између Послодавца и лица које ради обављања послова директора не заснива радни однос, уређују се међусобна права, обавезе и одговорности.
- (4) Лице које обавља послове директора из става 3. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер плате и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.
- (5) Након истека мандата директор се распоређује код Послодавца на радно мјесто сходно његовој стручној спреми.

8. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 21.

- (1) Послодавац може да понуди раднику измјену садржаја уговора о раду закључивањем анекса уговора о раду.

- (2) Уз понуду за закључење анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто, премјештаја у друго мјесто рад код послодавца, промјена у плати, новчаним накнадама, другим примањима по основу рада и другог садржаја уговора о раду из члана овог Правилника, Послодавац је дужан да у писаном облику достави и разлоге за понуду и одреди рок не краћи од осам радних дана у којем је радник дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду.
- (3) Раднику, који се не изјасни у року из става 2. овог члана, престаје радни однос уз обавезу исплате отпремнине од стране Послодавца.

Члан 22.

- (1) Радник може бити распоређен на друго радно мјесто односно премјештен у друго мјесто рад код Послодавца само на начин и под условима прописаним Законом.
На начин и под условима прописаним Законом, радник се привремено може упутити на рад код другог послодавца.
- (2) Радник са послодавцем код којег је упућен на рад, закључују уговор о раду на одређено вријеме.
- (3) Послодавац може радника упутити на рад у другу земљу у којој обавља дио своје дјелатности, под условом да ти послови у иностранству одговарају стручним и радним способностима радника и да се споразумију о дужини трајању рада у иностранству, условима одласка, смјештају и повратка радника, те валути у којој ће се раднику исплаћивати плата.

9. Пренос уговора о раду на новог послодавца

Члан 23.

- (1) Због статусне промјене код Послодавца, односно промјене Послодавца или власништва над Послодавцем, права и обавезе из општег акта Послодавца и уговора о раду преносе се на послодавца сљедбеника.
- (2) Ако радник није сагласан, или се о преносу уговора са Послодавца на послодавца сљедбеника не изјасни у року од пет дана, Послодавац има право да раднику откаже уговор о раду.
- (3) У случају отказа уговора у смислу става 2. овог члана, радник нема право на отказни рок и отпремнину.
- (4) Послодавац сљедбеник и радник могу отказати уговор о раду на начин и у роковима који су одређени уговором о раду, односно овим Правилником или Законом.

10. Рад ван радног односа

Члан 24.

- (1) Послодавац може са заинтересованим лицем закључити уговор о привременим и повременим пословима, уговор о стручном оспособљавању (волонтерском раду) и усавршавању, уговор о дјелу и уговор о допунском раду, на начин и под условима прописаним Законом.
- (2) Уговорима из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

11. Провјеравање оспособљености радника за руковање средствима рада и средствима заштите на раду

Члан 25.

Прије закључивања уговора о раду, као и за вријеме рада радника, Послодавац може одредити да се изврши провјеравање способности лица које тражи запослење, односно радника за руковање средствима рада, као и средствима заштите на раду, која радник треба користити при раду или која су у непосредној вези са условима рада на радном мјесту на које је радникраспоређен.

12. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 26.

- (1) Послодавац може да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када се ради о увођењу новог начина и организације рада.
- (2) О трајању и начину спровођења образовања, стручног оспособљавања и усавршавања радника уз право на накнаду плате коју би остварио као да је на раду, одлучује Послодавац.

Члан 27.

- (1) Радник је дужан да поступи по захтјевима Послодавца за образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем.
- (2) Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. члана 26. овог Правилника, сноси Послодавац.
- (3) Образовање, стручно оспособљавање или усавршавање радника Послодавац може да обезбједи кроз школовање на средњим или високошколским установама, преквалификацијом, доквалификацијом и полагањем стручних испита, усавршавањем или посебним специјализацијама, те путем других семинара, обука, курсева, савјетовања и слично.

- (4) Ако радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Послодавцу надокнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданог разлога.
- (5) Међусобна права и обавезе између Послодавца и радника којег је Послодавац упутио на образовање, стручно оспособљавање или усавршавање уређују се посебним уговором.

IV. ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА

Члан 28.

- (1) Посебним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака код послодавца уређују се организациони дјелови, њихов дјелокруг, врши систематизација послова водећи рачуна о врсти и опису послова као и условима за рад на тим пословима, начин руковођења и функционална повезаност организационих дјелова, одговорност за извршавање послова и друга питања од значаја за организацију и рад Послодавца.
- (2) Систематизоване послове обављају радници са којима се закључују уговори о раду.
- (3) Поред послова конкретног радног мјеста, за које је радник закључио уговор о раду, радник је дужан обављати и друге послове које по природи професије и радног мјеста може обављати и које му усменим или писменим путем нареди непосредни руководиоца.
- (4) Правилником о организацији и систематизацији послова не могу се предвидјети услови које кандидат треба да испуни и докази које је дужан да достави приликом заснивања радног односа, а који су у супротности са Законом и другим прописима.

V. РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

Члан 29.

- (1) Пуно радно вријеме радника код Послодавца износи 40 часова седмично.
- (2) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само са једним послодавцем.
- (3) Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присуству радника на раду.
- (4) Ако је код Послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен посебном одлуком Послодавца или уговором о

раду.

Члан 30.

- (1) Радници који раде код Послодавца на радним мјестима и пословима на којима и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, имају право на скраћење пуног седмичног радног времена сразмјерно томе штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (послови са повећаним ризиком).
- (2) О скраћењу радног времена у смислу става 1. овог члана одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев Послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе издате од овлаштене научне или стручне организације.
- (3) У погледу права радника, радно вријеме из става 2. овог члана, сматра се пуним радним временом.

2. Непуно радно вријеме

Члан 31.

- (1) Послодавац може с радником закључити уговор о раду с непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме али не краће од 10 часова седмично.
- (2) За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.
- (3) Права која није могуће одредити сразмјерно радном времену радник код Послодавца остварује у пуном обиму.
- (4) Послодавац је дужан да раднику који ради с непуним радним временом, обезбједи исте услове рада као и раднику који ради с пуним радним временом на истим или сличним пословима
- (5) Радник може закључити уговор о раду с непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин остварује пуно радно вријеме из члана 29. став 1. овог Правилника.

3. Прековремени рад радника

Члан 32.

- (1) Радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена из члана 29. став 1. овог Правилника у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, на писмени захтјев или налог Послодавца (у даљем тексту: прековремени рад).
- (2) Прековремени рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 часова седмично.
- (3) Радник не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени

рад.

- (4) Прековремени рад код Послодавца у току календарске године не може бити дужи од 180 часова, а у изузетним ситуацијама се може утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Члан 33.

- (1) О увођењу прековременог рада одлучује Послодавац.
- (2) За вријеме прековременог рада, радник има право на увећање основне плате које се регулише Правилником о платама и накнадама запослених у Јавном предузећу „Аquana“ доо Бања Лука

Члан 34.

- (1) Прековремени рад је забрањен:
 - радницима млађим од 18 година живота,
 - трудним женама и мајкама са дјететом до три (3) године живота,
 - самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест (6) година живота.
- (2) Изузетно, радницима из става 1. тачка 2. и 3. овог члана може се одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

4. Распоред и прерасподјела радног времена

Члан 35.

- (1) Радна седмица код Послодавца траје пет радних дана.
- (2) Послодавац доноси одлуку о распореду радног времена радника најмање за 30 наредних дана и објављује је на својој огласној табли најмање пет дана унапријед.
- (3) Изузетно од правила из става 2. овог члана, Послодавац у случају потреба посла или усљед наступања непредвиђених околности које за последицу могу имати непредвиђене трошкове за Послодавца може обавјестити раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање 24 часа унапријед.
- (4) Одлука Послодавца о распореду радног времена садржи: распоред дневног радног времена радника, једнократно или двократно, у смјенама, у оквиру радне седмице, када радници почињу и завршавају да раде, обавезу за руководиоце да воде евиденцију о присуству радника на раду, те временски рок примјењивања ове одлуке.
- (5) Изузетно од става 1. овог члана, ако се рад одвија у смјенама или ноћу или због природе посла и организације рада, радну седмицу и радно вријеме у оквиру радне седмице Послодавац може организовати и на други начин.

Члан 36.

- (1) Послодавац може да изврши прерасподјелу радног времена када то захтјева природа дјелатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у утврђеним роковима, на начин и под условима прописаним Законом.
- (2) Прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме радника у одређеном временском периоду у току календаске године у просјеку не буде дуже од пуног семичног радног времена из члана 29. став 1. овог Правилника.
- (3) У случају прерасподјеле радног времена, радно вријеме не може да траје дуже од 52 часа седмично, а на сезонским пословима дуже до 60 часова седмично.
- (4) Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом.
- (5) Послодавац је дужан да донесе одлуку о прерасподјели радног времена радника и да је објави на својој огласној табли.
- (6) Одлука из става 5. овог члана садржи: начин и период прерасподјеле радног времена, начин коришћења одмора у току рада (пауза), дневног и седмичног одмора, као и друге податке који су у функцији правилне прерасподјеле радног времена.
- (7) Прерасподјела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно вријеме у смислу члана 30. овог Правилника.

5. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 37.

- (1) На начин и под условима прописаним Законом Послодавац може да организује рад у току цијела 24 часа, а што подразумијева смјенски рад односно рад и ноћу.
- (2) Ако је код Послодавца рад радника организован у смјенама, замјена радника на истим радним мјестима врши се према унапријед утврђеном распореду, при чему замјена смјена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.
- (3) Распоред из става 2. овог члана утврђује Послодавац, водећи рачуна о ограничењима која су утврђена Законом, а посебно одмору између два узастопна радна дана.

Члан 38.

- (1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.
- (2) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писмену сагласност.
- (3) Радници за вријеме ноћног рада имају право на увећање плате које се регулише

Правилником о платама и накнадама запослених у Јавном предузећу „Аquana“ доо Бања Лука.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 39.

- (1) Радник има право на дневни одмор који се урачунава у радно вријеме радника.
- (2) Одмор из става 1. овог члана траје 30 минута за раднике који раде с пуним радним временом или најмање шест сати дневно, 15 минута за раднике који раде више од четири а мање од шест сати дневно и 45 минута ако радник ради дуже од десет сати дневно.
- (3) Дневни одмор у току радног времена организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада.
- (4) Послодавац доноси одлуку о начину коришћење одмора у току радног времена и објављује је на својој огласној плочи.

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана и седмични одмор

Члан 40.

- (1) Између два узастопна радна дана Послодавац је дужан да раднику обезбједи одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а раднику запосленом на сезонским пословима одмор од најмање 10 часова непрекидно
- (2) Између двије радне седмице Послодавац је дужан да раднику обезбједи одмор у трајању од најмање 32 часа одмора, према унапријед одређеном распореду.
- (3) Одмор из става 2. овог члана се по правилу користи недељом, а Послодавац може да одреди други дан за коришћење седмичног одмора ако природа посла и организација рада то захтјева.

3. Годишњи одмор

Члан 41.

- (1) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид дужи од тридесет дана између рада код једног послодавца и рада код другог послодавца, стиче право на коришћење годишњег одмора послје шест мјесеци непрекидног рада код Послодавца.
- (2) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.
- (3) Радник има право на увећање годишњег одмора, по другим основима у складу и

на начин утврђен законом или другим актом Послодавца.

- (4) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица се рачуна као пет радних дана.
- (5) Радник који ради на пословима са посебним условима рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.
- (6) Радник из става 1. овог члана има право на један. дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години.

Члан 42.

- (1) Празници који су у складу са посебним законом нерадни дани и одсуства са рада уз накнаду плате не урачунавају се у дане годишњег одмора.
- (2) Радник који је за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, у договору са Послодавцем користи преостали дио годишњег одмора који је започео користити.

Члан 43.

- (1) Радник може да користи годишњи одмор без прекида или у два или више дијелова.
- (2) Годишњи одмор који радник користи без прекида, мора се започети користити у календарској години за коју користи годишњи одмор.
- (3) Ако радник користи годишњи одмор у више од два дијела, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године за коју користи годишњи одмор, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 44.

- (1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац и обавјештава раднике најкасније до краја јуна текуће године о том распореду.
- (2) Послодавац распоред коришћења годишњег одмора радника може утврдити и посебном одлуком која садржи: имена и презимена радника који имају право на коришћење годишњег одмора у календарској години, дужину годишњег одмора, временски период коришћења годишњег одмора за сваког радника.
- (3) Код распоређивања коришћења годишњих одмора запослених, Послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.
- (4) Послодавац доноси и доставља раднику рјешење о коришћењу годишњег одмора најкасније 5 дана прије датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (5) Послодавац може да измјени распоред коришћења годишњег одмора радника ако то захтјевају потребе посла код Послодавца.
- (6) Ако потреба посла и организација рада то захтјевају Послодавац може донијети одлуку о колективном годишњем одмору за све раднике или за раднике у одређеним организационим дјеловима Послодавца.

Члан 45.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи. одмор, нити му се исти може ускратити, а ни исплатити накнада на име неискоришћеног годишњег одмора осим у случају кривице Послодавца.
- (2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, Послодавац ће обезбједити коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа.
- (3) Ако радник из става 2. овог члана кривицом послодавца, у цјелини или дјелимично, није искористио годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 46.

Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

4. Плаћено одсуство

Члан 47.

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у току календарске године у сљедећим случајевима:
 - 1) приликом склапања брака - пет радних дана,
 - 2) у случају смрти члана уже породице - пет радних дана,
 - 3) у случају смрти члана шире породице - два радна дана,
 - 4) у случају теже болести члана уже породице-три радна дана,
 - 5) приликом рођења дјетета - три радна дана,
 - 6) приликом вјенчања дјетета- два радна дана,
 - 7) добровољног давања крви - два радна дана за свако давање крви,
 - 8) ради задовољавања вјерских и традиционалних.потреба - два радна дана.
 - 9) пресељења у други стан - два радна дана,
 - 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана и
 - 11) у осталим: случајевима утврђеним Законом о раду и другим актима Послодавца.
- (2) Послодавац је дужан омогућити раднику плаћено одсуство у складу са Законом о празницима Републике Српске.
- (3) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.
- (4) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (5) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

- (6) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
- (7) Чланом уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: брат, сестра, дјед, баба и сродници брачног друга до другог степена сродства.

Члан 48.

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у случају да је спријечен да због више силе или хаварије на машинама извршава своје обавезе из уговора о раду.
- (2) Плаћено одсуство радник има и у случају чекања, на начин и под условима прописаним Законом.
- (3) За вријеме одсуства из става 1. и 2. овог члана, радник има право на накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је био на раду.

5. Неплаћено одсуство

Члан 49.

- (1) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима и то:
 - 1. обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
 - 2. припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца,
 - 3. посјете члану породице који живи у иностранству,
 - 4. стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,
 - 5. његе тешко обољелог члана породице и
 - 6. у другим оправданим случајевима.
- (2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

6. Мировање права из радног односа

Члан 50.

- (1) На начин и под условима прописаним Законом, радник има право на мировање права из радног односа.
- (2) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале, дужан је да се у року

од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код Послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

VII. ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 51.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произилазе из овог Правилника.

Члан 52.

- (1) Послодавац ће прије лочетка рада радника провјерити да ли је радник оспособљен за руковање средствима и њиховим коришћењем, ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије коришћење може угрозити живот или здравље људи и околину.
- (2) Према потреби, Послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.

Члан 53.

- (1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима.
- (2) Под одговорношћу у смислу става 1. овог члана подразумјева се, поред прекршајне одговорности и материјална одговорност Послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 54.

- (1) Радник може да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље или ако таква опасност пријети другим лицима.
- (2) Радник је дужан да одмах обавијести Послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада, о постојању услова из става 1. овог члана и о свом одбијању да ради у тим условима.

Члан 55.

- (1) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.
- (2) Поступањем супротно обавезама из става 1. овог члана, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

Члан 56.

Посебним законом и Правилником о заштити на раду Послодавца ближе се уређују мјере и средства заштите на раду као и права и дужности радника у остваривању безбједности и заштите здравља на раду.

Члан 57.

- (1) Личне податке о раднику, који су од непосредног значаја за послове које радник обавља, Послодавац може да прикупља, обрађује, користи и трећим лицима учини доступним, у складу са Законом о заштити личних података БиХ („Службени гласник БиХ”, број 49/06, 76/11, 89 /11) као општим прописом који регулише обраду и заштиту личних података и примјењује се на личне податке које обрађују сви јавни органи као основни циљ закона да се на територији БиХ свим лицима, осигура право на приватност и заштиту у погледу обраде личних података које се на њих односе.
- (2) Радник има право увида у све документе који садрже личне податке који се чувају код Послодавца и право да захтјева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и да захтјева исправљање нетачних података.

2. Заштита посебних категорија радника

Члан 58.

- (1) На начин и под условима прописаним Законом, радник млађи од 18 година има право на посебну заштиту, а посебно заштиту приликом распоређивања на одређена радна мјеста.
- (2) Жена за вријеме трудноће, порођаја и њега дјетете остварује право на посебну заштиту у складу са Законом.
- (3) Заштита из става 2. овог члана посебно се огледа приликом заснивања радног односа, распореда на одређена радна мјеста и распореда у друго мјесто рада, одсуства с рада уз накнаду плате, породилског одсуства, право на накнаду плате за вријеме коришћења породилског одсуства, почетак рада прије истека породилског одсуства, право на супституцију оца дјетета у права мајке у

- одређеним ситуацијама ради старања о дјетету, и друга права прописана Законом.
- (4) Један од родитеља дјетета има право на рад с половином пуног радног радног времена уз право на накнаду плате за другу половину пуног радног времена ради потребне појачане њега о дјетету или бриге о дјетету са психофизичким сметњама у развоју, у складу са Законом.
 - (5) Радник због повреде на раду и професионале болести има право на посебну заштиту.
 - (6) Посебна заштита из става 5. овог члана огледа се у: забрани отказивања уговора о раду за вријеме здравствене неспособности за рад, праву на повратак на послове на којима је радник радио или друге одговарајуће послове након лијечења и опоравка, праву на стручно оспособљавање, праву на прилагођавање послова раднику код којих постоји смањење радне способности, праву на отпремнину и друга права прописана Законом.
 - (7) На начин и под условима прописаним Законом, радник је дужан да обавијести послодавца и достави потврду надлежног доктора медицине о наступању привремене спријечености за рад.

Члан 59.

Рјешењем послодавца одлучује се о правима из члана 58. овог Правилника, а на основу захтјева радника или другог лица и одговарајућих доказа.

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ И ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 60.

Послодавац може уговором о раду са радником да утврди послове које радник не може да обавља за свој или туђи рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца (забрана конкуренције).

Члан 61.

- (1) Уговором о раду забрана конкуренције може да се утврди само са радником који је засновао радни однос са пуним радним временом и који код Послодавца обавља послове на којима може стећи нова технолошка сазнања, велики број пословних партнера или може доћи до других важних информација и пословних тајни.
- (2) Уговорена забрана конкуренције између Послодавца и радника, важи за територију Републике Српске, ако уговорне стране нису другачије одредиле.
- (3) У случају да радник повреди клаузулу конкуренције из уговора о раду, Послодавац има право на накнаду штете.

Члан 62.

- (1) Радник и Послодавац могу уговором о раду предвидјети забрану конкуренције и

накнаду штете и након престанка радног односа.

- (2) За вријеме трајања клаузуле конкуренције у периоду након престанка радног односа, радник има право на накнаду плате у износу не мањем од 50% просјечне плате коју је радник остварио у току последњих шест мјесеци рада код Послодавца.
- (3) Забрана конкуренције из става 1. овог члана не може трајати дуже од једне године.

Члан 63.

- (1) Радник не смије користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са повјерљивим информацијама, које Послодавац означи као пословну тајну, а биле су саопштене или повјерене раднику од стране Послодавца или је до тих информација радник дошао на други начин.
- (2) Пословном тајном се сматрају информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету Послодавцу, ако за њих сазнају неовлаштена лица. Радник ће одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за значај који ти подаци имају за Послодавца.
- (3) Ако радник прекрши одавање пословне тајне, Послодавац има право да од радника захтјева накнаду цјелокупне штете и измакле добити.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 64.

- (1) Радник је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намјерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.
- (2) Ако је штету проузроковало више радника, сваки радник је одговоран за дио штете коју је проузроковао.
- (3) Ако се за радника из става 2. овог члана не може утврдити дио штете коју је проузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким износима.

Члан 65.

- (1) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како ће се штета накнадити утврђује посебна комисија, коју именује Послодавац својим рјешењем, за сваки поједини случај.
- (2) Комисија из става 1. овог члана има непаран број чланова.
- (3) Поступак за утврђивање одговорности радника за штету учињену на раду или у вези са радом покреће се рјешењем Директора или лица које он овласти.
- (4) Рјешење из става 3. овог члана доноси се на основу пријаве о проузрокованој штети или личном сазнању да је штета проузрокована.
- (5) Рјешење о покретању поступка за утврђивање одговорности радника доставља

се Комисији из става 1. овог члана, у којем се наводе подаци о: имену и презимену радника против којег се покреће поступак, мјесто, вријеме и начин извршења штетне радње, докази који указују да је радник проузроковао штету и други подаци.

Члан 66.

- (1) Висина штете коју је проузроковао радник утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вриједности оштећене ствари, односно других релевантних параметара.
- (2) Ако се штета не може утврдити на начин из става 1. овог члана, или би њено утврђивање проузроковало несразмјене трошкове, висина накнаде утврђује се у паушалном износу на основу процјене.

Члан 67.

- (1) Комисија након што утврди све чињенице и околности које су од значаја за одговорност радника и висину штете, саставља извјештај и даје приједлог Послодавцу да донесе рјешење којим се утврђује одговорност радника и обавезује на накнаду штете или рјешење којим се радник ослобађа од одговорности.
- (2) У приједлогу којим се утврђује одговорност радника и обавеза накнаде тачне висине штете, комисија је дужна да Послодавцу достави приједлог на који начин и у ком року је радник дужан штету накнадити.
- (3) На основу извјештаја и приједлога комисије Послодавац доноси: рјешење којим се радник проглашава одговорним и обавезује да штету накнади или рјешење којим се радник ослобађа од одговорности за проузроковану штету.
- (4) Послодавац може радника обавезати да штету надокнади у новцу, или ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање прије настанка штете.
- (5) У оправданим случајевима, цијенећи рад и понашање радника, послодавац може донијети и рјешење о потпуном и дјелимичном ослобађању од накнаде штете.

Члан 68.

Ако радник не пристане да надокнади штету, послодавац ће покренути поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

Члан 69.

- (1) Радник који на раду или у вези са радом, намјерно или из крајње непажње, проузрокује штету трећем лицу коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.
- (2) Ако радник у датом року добровољно не надокнади Послодавцу исплаћени износ штете, Послодавац има право да покрене поступак за накнаду штете код надлежног

основног суда.

Члан 70.

- (1) Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету.
- (2) Захтјев за накнаду штете из става 1. овог члана, радник подноси у писменом облику, у којем наводи у чему се штета коју је претрпио састоји, процјењени износ штете и приједлог њене накнаде.
- (4) О захтјеву за накнаду штете, одлучује директор или лице које он овласти, на основу извјештаја комисије која утврђује све чињенице у вези са поднијетим захтјевом, постојање одговорности Послодавца за насталу штету и висину штете.
- (6) Комисију из претходног става овог члана за сваки појединачни случај образује Директор или лице које он овласти.
- (7) Директор или лице које он овласти, на основу извјештаја комисије доноси рјешење којим утврђује право радника на накнаду штете, висину штете и рок у коме ће накнаде штете бити исплаћена или рјешење којим се поднесени захтјев радника одбија као неоснован.

Члан 71.

Радник који није задовољан рјешењем може своје право на накнаду штете остварити пред надлежним основним судом.

Члан 72.

На питање накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена Законом, овим Правилником примјењују се прописи о облигационим односима.

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 73.

- (1) Радни однос раднику престаје на начин и под условима прописаним Законом.
- (2) Радни однос престаје:
 1. истеком рока на који је заснован,
 2. кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
 3. споразумом између радника и Послодавца,
 4. отказом уговора о раду од стране радника или Послодавца,
 5. одлуком надлежног суда,
 6. на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
 7. смрћу радника,

8. даном достављања Послодавцу формалног обавјештења о потпуном губитку радне способности радника,
9. даном почетка извршења казне, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању дужем од шест мјесеци и
10. престанком рада Послодавца.

2. Споразумни престанка радног односа

Члан 74.

- (1) Радни однос може да престане на основу споразума радника и Послодавца.
- (2) Послодавац је дужан да радника упозна о посљедицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.
- (3) Споразумом се могу уговорити права и обавезе уговорних страна до дана и након престанка радног односа.
- (4) Споразум из става 1. овог члана, радник је дужан да одмах по потписивању овјери код надлежног органа локалне самоуправе, а који споразум од дана овјере потпис радника производи правна дејства.
- (5) Након што надлежни орган локалне самоуправе овјери потпис радника на споразуму, радник је дужан да примјерак овјереног споразума достави Послодавцу, с циљем одјаве радника са обавезних видова осигурања.

3. Отказ уговора од стране радника

Члан 75.

- (1) Радник има право да Послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.
- (2) Отказ уговора о раду радник доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.
- (3) Изузетно од дужине отказног рока из става 2. овог члана, радник има право да Послодавцу достави отказ уговора о раду најмање један дан прије, ако се ради о повредама обавеза из уговора о раду од стране Послодавца.
- (4) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа Послодавцу.

4. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 76.

- (1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду:
 - 1) Ако за то постоји оправдан разлог који се односе на радну способност радника и његово понашање и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
 2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
 3. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства;
- 2) Ако постоји оправдан разлог који се односе на потребе Послодавца и то:
1. ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а Послодавац не може раднику обезбиједити други посао;
 2. ако одбије закључење анекса уговора о раду.
- 3) Ако радник својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:
1. одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;
 2. изврши крађу, намјерно уништење, општење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је Послодавац дужан надокнадити;
 3. злоупотреби положај или прекорачи овлашћења са материјалним или другим штетним посљедицама по Послодавца;
 4. ода пословне или службене тајне;
 5. намјерно онемогућава друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код Послодавца;
 6. неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;
 7. насилничког понашања према директору, непосредним руководиоцима, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;
 8. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
 9. ако изврши насиље по основу пола, дискриминације, узмиравања и сексуално узнемиравање других радника или мобинг.
- 4) Ако радник не поштује радну дисциплину, и то:
1. неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
 2. не достави потврду о привременој спријечености за рад у складу са Законом;
 3. злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
 4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
 5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против

- радника покренут кривични поступак за кривично „дјело“;
6. ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности;
 7. неоправдано касни на посао, односно одлази са рада прије утврђеног радног времена најмање три пута у току мјесеца;
 8. повриједи одредбе о забрани конкуренције из уговора о раду;
 9. због недоличног понашања према радницима (свађе, увреде, омаловажавања);
 10. због некоректног, нељудског, непрофесионалног и нетолерантног односа према другим радницима или пословним сарадницима Послодавца;
 11. због одбијања сарадње са другим радницима или пословним сарадницима Послодавца из разлога личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
 12. због непријављивања или неблаговременог пријављивања квара апарата, машина и других средстава рада;
 13. због непреношења стручног знања и радног искуства стеченог радом код Послодавца на новозапослене раднике и друга лица упућена од стране Послодавца;
 14. због изношења и ширења лажи, лажних информација и коментара о Послодавцу и његовом раду, без обзира на начин извршења ове радње;
 15. због намјерног пропуштања извршења радње чиме се омета или онемогућава успјешност рада Послодавца;
 16. због тражења од пословних сарадника Послодавца одређене материјалне или нематеријалне услуге и друге користи или погодности;
 17. неуредно и неажурно вођење, односно невођење одређених евиденција у намјери да за себе или за друге раднике прибави какву материјалну корист или веће право из радног односа;
 18. неоправдано одбијање приправности за рад, рад ноћу и прековремено у складу са Законом и овим Правилником;
 19. због покушаја крађе или проневјере имовине (материјалне или нематеријалне) која је у власништву Послодавца или се у другом правном својству налази код Послодавца;
 20. због неуредног и неблаговременог извршавања радних задатака и дужности на послу;
 21. због непоштовања међусобних односа између подређеног и надређеног радника;
 22. због пребацивања, приговарања, провоцирања и омаловажавања личног интегритета (карактеристика) других радника или пословних сарадника Послодавца;
 23. због уношења оружја, оруђа или других средстава којима се може угрозити живот и здравље људи или имовина Послодавца или трећих лица;
 24. због намјерног онеспособљавања апарата, машина и других средстава на

- раду и у вези са радом;
25. због неовлаштеног коришћења средстава рада у личне сврхе и за свој или туђи интерес;
 26. због неоправданог упућивања купаца у друге продајне центре или објекте који нису власништво Послодавца;
 27. ако нетачно, намјерно и тенденциозно пријављује повреде радне дисциплине других радника
 28. ако радни простор не одржава чистим и уредним;
 29. ако опрему за рад и простор у којем ради не држи у чистом и уредном стању у складу са њиховом намјеном;
 30. ако своју личну хигијену и изглед не одржава на примјереном нивоу;
 31. ако радне налоге и задатке извршава мимо или супротно одлукама и упутствима непосредног руководиоца;
 32. због неовлаштеног изношења опреме, алата или других ствари који припадају Послодавцу;
 33. због уношења алкохола или других опојних средстава с намјером повремениог личног конзумирања или конзумирања с другим радницима у пословним просторијама Послодавца;
 34. ако је затечен у радњи непримјереног сједења или спавања на радном мјесту;
 35. ако одбија да присуствује обуци и провјери знања из области заштите на раду и заштите од пожара;
 36. ако се не придржава и не спроводи мјере заштите на раду и неопходне мјере заштите од пожара,
 37. због некоришћења личних и других средстава заштите на раду;
 38. због неодговорног односа према имовини Послодавца и сваког другог лица;
 39. због изазивања туче и свађе у пословним просторијама Послодавца;
 40. због неовлашћеног омогућавања трећим лицима да користе постројења, опрему, алат и друга средства рада коју су власништво Послодавца, ради свог личног интереса или интереса трећих лица;
 41. због давања нетачних података који су од битног утицаја на доношење одлука код Послодавца;
 42. због давања нетачних података од стране одговорних радника којима се други радници обмањују у остваривању права из радног односа;
 43. због давања нетачних података из домена посла који му је повјерен што може бити од битног значаја односно утицаја на пословање Послодавца;
 44. ако одбија да учествује у спасавању имовине, спречавању или умањивању штете која је могла настати код Послодавца;
 45. због неовлашћеног дозвољавања улаза у пословне просторије Послодавца, лицима која нису запослена код Послодавца и мимо утврђених процедура;
 46. због пропуштања радника да благовремено пријави штету која је наступила за Послодавца или прикривања настале штете;
 47. због уништавања или прикривања пословне документације у циљу

- прикривања или лажног приказивања чињеничног стања;
48. због непридржавања, односно неспровођења одлука донијетих од стране надлежних органа Послодавца и
 49. због спречавања овлашћеног органа контроле и других радника у извршавању послова и остваривања права и обавеза.
50. Послодавац ће упутити радника на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачка 4. подтачка 3. и 4. овог члана.
 51. Одбијање радника да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. тачка 4. овог члана.
 52. Одговорност радника према Послодавцу због повреда радних обавеза, не искључује материјалну, кривичну или прекршајну одговорност радника због те повреде.
 53. Отказ уговора о раду из става 1. тачка 1. подтачка 1. и тачка 3. и 4. овог члана Послодавац може дати у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 77.

- (1) Умјесто отказа уговора о раду, Послодавац може раднику због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из става 1. тачка 3. и 4. претходног члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности (нпр. због материјалног статуса радника, броја издржаваних чланова породице, залагања радника на раду и извршавања радних обавеза, због посљедице по Послодавца или друге радник и слично) или да повреда радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није такве природе да раднику треба да престане радни однос, изрећи једну од следећих мјера:
 - 1) новчану казну у висини до 30% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, коју извршава обуставом од плате, на основу одлуке Послодавца о изреченој мјери;
 - 2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће Послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

5. Поступак отказивања уговора о раду од стране послодавца

Члан 78.

- (1) О отказивању уговора о раду одлучује Послодавац или друго лице посебно овлаштено од стране Послодавца.
- (2) Сваки непосредни руководиоца радника у организационом дијелу Послодавца,

као и сваки радник код Послодавца без обзира на врсту радног односа, дужан је пријавити повреду радне обавеза или непоштовање радне дисциплине извршене од стране другог радника.

- (3) Супротно понашање непосредног руководиоца и других радника сматраће се као непоштовање радне дисциплине у смислу члана 76. став 1. тачка 4. овог Правилника.

Члан 79.

Чим сазна за повреду радне обавеза или непоштовање радне дисциплине, непосредни руководиоца радника је дужан да сачини писмену пријаву и одмах је достави Послодавцу.

- (1) Уколико то руководиоца није учинио, а Послодавац (директор) има посредно или непосредно сазнање о повреди радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, сачиниће сам забиљешку о повреди радне обавезе односно непоштовању радне дисциплине.
- (2) Писмена пријава или забиљешка о повреди радне обавезе односно непоштовању радне дисциплине мора садржавати: име и презиме радника, назив радног мјеста на коме је радник запослен, опис учињене повреде и евентуални материјални доказ о учињеној повреди и непоштовању дисциплине или навођење имена свједока који могу потврдити да је повреда радне обавеза или непоштовање радне дисциплине извршена.

Члан 80.

- (1) Послодавац након што на посредан (од другог радника или руководиоца) или непосредан начин добије сазнања да је радник извршио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 79. овог Правилника, дужан је да радника писаним путем обавјести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе у обавјештењу.
- (2) Уз обавјештење из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа и да раднику достави све чињенице и доказе који указују да основ за отказ постоји.
- (3) Послодавац обавјештење доставља лично раднику у просторијама Послодавца, а изузетно препорученом поштом на адресу пребивалишта радника коју је назначио приликом заснивања радног односа, односно путем огласне табле Послодавца. Протеком рока од осам радних дана од дана истицања одлуке на огласној табли Послодавца сматра се да је достављање извршено.
- (4) Након што радник прими обавјештење од стране Послодавца обавезан је у датом року од осам радних дана да достави своје изјашњење Послодавцу.
- (5) Неизјашњавање уредно обавјештеног радника на један од начина из става 3. овог члана, није сметња за даље вођење поступка.
- (6) Послодавац, након што добије изјашњење радника, размотри друге чињенице и доказе, као и отежавајуће или олакшавајуће околности одлучује о одговорности радника и изрицању могуће мјере, на начин и уз ограничења прописана овим

Правилником и Законом.

- (7) Послодавац може посебном одлуком прописати начин утврђивања повреда радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, коју је дужан да објави на својој огласној табли и иста ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Члан 81.

- (1) Непосредни руководилац радника обавезан је пратити резултате рада, знања и способности радника за обављање послова на којима ради.
- (2) Ако радник не показује потребна знања и способности за обављање послова на којима ради или не остварује одговарајуће резултате, непосредни руководилац обавезан је да предложи Послодавцу да покрене поступак за утврђивање знања и способности радника, односно резултата рада радника.
- (3) По пријему приједлога из става 2. овог члана, директор или лице које он овласти образује комисију за провјеру знања и способности, односно утврђивања резултата рада радника.
- (4) Комисија се образује за сваки случај посебно и састоји се од три члана, од којих је један предсједник комисије, а који имају најмање исти степен стручне спреме и занимања који се траже за послове које радник обавља.
- (5) Комисија је дужна да у року од 5 радних дана од дана достављања рјешења о образовању отпочне са радом и да најкасније у року од 30 дана утврди чињенично стање и достави извјештај Послодавцу.
- (6) Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине: увидом у радну документацију радника, непосредним увидом у рад радника, увидом у писано образложење непосредног руководиоца радника, узимањем изјаве од радника, непосредног руководиоца радника и других радника који су имали увид у рад радника, тестирањем радника из дјелокруга послова које обавља (писмено или практично) или на други погодан начин.
- (7) Уколико Комисија у свом извјештају утврди да радник нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради или не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац може да раднику откаже уговор о раду ако је раднику дао претходно писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, а радник у остављеном року не побољша рад.
- (8) Примјерен рок за побољшање рада утврђује се посебно у сваком конкретном случају у зависности од околности случаја.
- (9) У остављеном примјереном року иста Комисија прати рад радника на начин предвиђен у ставу б. овог члана.
- (10) Комисија након истека примјереног рока доставља мишљење Послодавцу.
- (11) На основу напријед наведеног мишљења Комисије, Послодавац може:
 1. да радника распореди на друге послове ако их има, а који одговарају његовом знању и способности, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју радник посједује, уз његову сагласност, или
 2. да раднику откаже уговор о раду у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 82.

- (1) Уколико код Послодавца усљед технолошких, економских и организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а Послодавац с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада, не може раднику обезбједити други одговарајући посао, може раднику отказати уговор о раду.
- (2) Уколико му може понудити одговарајући посао, истовремено ће му понудити закључивање анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто у складу са чланом 21. став 2. овог Правилника.
- (3) Послодавац који откаже уговор о раду раднику у смислу става 1. овог члана не може на истим пословима у истом мјесту рада да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа радника.

Члан 83.

- (1) Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику које обавезно садржи: увод, изреку, образложење и поуку о правном лијеку.
- (2) Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.
- (3) Ако Послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку.
- (4) Писмену забиљешку из става 3. овог члана и рјешење о отказу Послодавац објављује на огласној табли и по истеку осам дана од дана објављивања, рјешење се сматра достављеним.
- (5) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако рјешењем није другачије одређено.

Члан 84.

Послодавац је дужан да раднику до дана престанка радног односа исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа.

5.1. Отказни рок и отпремнина

Члан 85.

У случају отказа уговора о раду од стране Послодавца због одбијања радника да закључи анекс уговор о раду у смислу члана 21. овог Правилника, као и у случају отказа уговора о раду из члана 81. и 82. овог Правилника, радник има право на отказни рок и отпремнину.

Члан 86.

- (1) У случају престанка радног односа запосленог у Установи, запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног запосленог и утврђује се за:
 - 1) радни стаж од 2 до 10 година 30 дана,
 - 2) радни стаж од 10 до 20 година 35 дана,
 - 3) радни стаж од 20 до 30 година 40 дана,
 - 4) радни стаж дужи од 30 година, 45 дана.
- (2) Ако радник, на захтјев Послодаваца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, Послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.
- (3) У случају из претходног става, раднику радни однос престаје споразумом радника и Послодаваца, на начин и под условима прописаним чланом 74. овог Правилника.
- (4) Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

Члан 87.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Послодаваца, након најмање двије године непрекидног рада код Послодаваца, Послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора у случајевима из члана 76. став 1. тачка 1. подтачка 2. и 3. и тачка 3. и 4. овог члана Правилника.
- (2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код Послодаваца и износи:
 1. за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
 2. за рад од десет до двадесет година - 40% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
 3. за рад од двадесет до тридесет година - 45% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
 4. за рад дужи од тридесет година - 50% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.
- (3) Висина отпремнине из става 2. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.
- (4) Послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.
- (5) О начину и роковима исплате отпремнине Послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

6. Удаљење радника са рада

Члан 88.

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или да угрожавају имовину веће вриједности, Послодавац га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду.
- (2) Удаљење из става 1. овог члана може трајати најдуже до три мјесеца, у ком року је Послодавац дужан одлучити о одговорности радника или га ослободити од одговорности.
- (3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника може трајати до окончања поступка, ако Послодавац другачије не одлучи.
- (4) Радник коме је одређен притвор обавезно се удаљава са рада од првог дана притвора.
- (5) Удаљење из претходног става траје све док траје и мјера притвора.

Члан 89.

- (1) За вријеме привременог удаљења с рада, у смислу става 2., 4. и 5. претходног члана, радник има право на накнаду плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је радио, коју исплаћује Послодавац.
- (2) Радник има права на разлику плате између износа накнаде плате из става 1. овог члана и пуног износа плате и то:
 - 1) ако му Послодавац није отказао уговор о раду у року од три мјесеца у смислу члана 88. став 2. овог Правилника и
 - 2) ако је кривични поступак против њега обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.
- (3) Послодавац након што раднику исплати разлику плате има право на рефундацију на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

XI. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 90.

- (1) О правима и обавезама радника из радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду, одлучује пословодни орган Послодавца (директор) или друго лице одређено статутом или актом о оснивању.
- (2) Овлашћено лице из става 1. овог члана може, путем писмене пуномоћи, овластити друго пословно способно лице да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.

Члан 91.

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

Члан 92.

- (1) Радник који сматра да му је Послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети писани захтјев Послодавцу, да му обезбједи остваривање тог права.
- (2) Захтјев из става 1. овог члана може се поднети у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (3) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана, не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.
- (4) Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се даје захтјев прихваћен.

Члан 93.

- (1) Радник који сматра да му је Послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.
- (2) Право на подношење приједлога и тужбе није условљено претходним обраћањем радника Послодавцу за заштиту права.
- (3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.
- (4) Тужбу за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или дана учињене повреде.
- (5) Тужбу из става 4. овог члана, радник може да поднесе уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.

Члан 94.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код Послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

XII. ПРОГРАМ ЗБРИЊАВАЊА ВИШКА РАДНИКА

Члан 95.

- (1) Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:
 1. 10 радника код Послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;
 2. 10% радника код Послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме;
 3. 30 радника код Послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.
- (2) Програм је дужан да донесе и Послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 30 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код Послодавца.
- (3) На питања начина и поступка доношења програма, његовог садржаја и друга питања, непосредно се примјењују одредбе Закона.

XIII. ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

1. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

Члан 96.

Код послодавца, радници могу успоставити савјет радника, у складу са законом.

Члан 97.

Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката.

Члан 98.

Радници слободно одлучују о свом иступању из синдиката.

Члан 99.

Послодавцу када дјелују у своје име или путем другог лица, члана или представника, забрањено је да се мијеша у организовање и рад синдиката, или да, уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад.

2. Услови за рад синдиката

Члан 100.

Послодавац је дужан да синдикату обезбиједи техничко-просторне услове за његово дјеловање, у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 101.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.
- (2) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.
- (3) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.
- (4) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два сата седмично за остале синдикалне активности.
- (5) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (6) Дозвољен је слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код послодавца, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу.
- (7) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 102.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова синдиката, приликом сваке исплате плате на основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

3. Репрезентативност синдиката

Члан 103.

Код послодавца дјелује само један синдикат и он се сматра репрезентативним, без обзира на број чланова које окупља и његова репрезентативност се посебно не утврђује.

XIV. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 104.

Радник право на штрајк остварује у складу са одредбама Закона о штрајку.

Члан 105.

- (1) Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје Послодавцу приликом ступања на рад, а којом се доказује вријеме проведено на раду код Послодавца.
- (2) За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код Послодавца, о чему Послодавац раднику издаје потврду.
- (3) На захтјев радника, Послодавац ће раднику уз потврду вратити радну књижицу.

Члан 106.

- (1) Приликом престанка радног односа радника, Послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом, и да му преда радну књижицу, уз потврду.
- (2) Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

На права, обавезе и одговорности из радног односа које нису регулисане овим Правилником и уговором о раду, непосредно се примјењују одговарајуће одредбе Закона и других прописа.

Члан 108.

- (1) Измјене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку на који је исти и усвојен.
- (2) Тумачење овог Правилника даје Послодавац.

Члан 109.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Послодавца, донесен под бројем (број 012-2466/16, 012-3589/17, 012-665/18, 012-2328/18 и 012-356/20).

Члан 123.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Број:

вд Директор

Датум:

Велибор Вукајловић

Синдикална организација

Јавног предузећа „Аквана“ доо Бања Лука

Датум:

МИШЉЕЊЕ

Синдикална организација Јавног предузећа „Аквана“ доо Бања Лука је на 28/21 сједници одржаној дана 29.03.2021. године разматрала приједлог Правилника о раду који јој је дат на увид.

Утврђено је да је предложени Правилник коректан, у складу са законом, да је рађен савјесно и закључено да Синдикална организација **нема примједбе** на исти.

ПРЕДСЈЕДНИК СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ
