

**AKCIONARSKO DRUŠTVO  
AUTOPREVOZ PUTNIČKI SAOBRAĆAJ  
BANJA LUKA**



**PRAVILNIK O RADU**

Na osnovu člana 3. stav 2. i 6. Zakona o radu (*"Službeni glasnik Republike Srpske" br. 1/16*), a u skladu sa članom 52. Statuta AD "Autoprevoz" Putnički saobraćaj Banja Luka, Upravni odbor društva na 3. redovnoj sjednici održanoj dana 30.12.2016. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1.**

Ovim pravilnikom poslodavac "AUTOPREVOZ" AD Banja Luka (u daljem tekstu: Poslodavac), u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima uređuje: zasnivanje radnog odnosa i zaključivanje ugovora o radu između radnika i poslodavca, osnovna prava i obaveze radnika i poslodavca po osnovu radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmora i odsustva, zaštitu radnika na radu, plate, naknade plate i druga primanja po osnovu rada, odgovornost za povrede radnih obaveza iz ugovora o radu i materijalnu odgovornost, prestanak radnog odnosa, zaštitu prava radnika i druga pitanja po osnovu rada.

#### **Član 2.**

Odredbe ovog pravilnika primjenjuju se i obavezuju sve radnike poslodavca počev od dana stupanja radnika na rad.

#### **Član 3.**

(1) Ovim pravilnikom ne može se odrediti manji obim prava radnika od onih određenih Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), kolektivnim ugovorom i drugim aktima nadležnih organa kojima se uređuju radni odnosi i prava radnika po osnovu rada.

(2) U slučaju da u toku primjene ovog pravilnika dođe do potpisivanja kolektivnog ugovora koji obavezuje poslodavca, a kojim se propisuju povoljnija prava radnika ili u većem obimu, do izmjene ovog pravilnika, direktno će se primjenjivati odredbe kolektivnog ugovora.

### **II PRAVA I OBAVEZE RADNIKA I POSLODAVACA**

#### **1. Prava i obaveze radnika**

#### **Član 4.**

Radnik, pod uslovima i na način propisan zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu ima pravo:

- na platu, naknadu plate i druga primanja po osnovu rada;
- pravo na bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu;
- pravo na zdravstvenu zaštitu i zaštitu ličnog integriteta;
- pravo na posebnu zaštitu u slučaju bolesti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i invalidnosti, pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, pravo na posebnu zaštitu radnika mlađih od 18 godina, a žena radnik posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja,
- pravo na informisanje, obuku i stručno usavršavanje za potrebe radnog mjesta i procesa rada, udruživanje, kolektivno pregovaranje, mirno rješavanje radnih sporova, konsultovanje i izražavanje svojih stavova neposredno ili posredstvom svojih izabраниh predstavnika i
- druga prava i oblike zaštite u skladu sa odredbama zakona, ovog pravilnika i drugih posebnih zakona i opštih akata.

## Član 5.

Radnik je dužan:

- da savjesno i odgovorno izvršava poslove na kojima radi,
- da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca,
- da obavijesti poslodavca o svim okolnostima koje mogu da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, kao i o potencijalnim opasnostima za život i zdravlje radnika i drugih lica i nastanka materijalne štete,
- da na zahtjev poslodavca pristupi zdravstvenim pregledima i ocjeni radne sposobnosti,
- da u periodu otkaznog roka izvrši obaveze preuzete ugovorom o radu,
- da u slučaju više sile (prirodnih ili drugih nesreća u kojima je ugrožen život i zdravlje ljudi ili imovina), spasavanja ljudskih života i zdravlja, iznenadnog kvara postrojenja, sirovina i materijala koji prouzrokuju potpun ili djelimičan zastoj radnog procesa kod poslodavca, privremeno obavlja poslove koji ne odgovaraju ni vrsti ni stepenu njegovog stručnog obrazovanja, znanja i radnog iskustva (ako je osposobljen za rukovanje sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu na poslovima koje je dužan privremeno obavljati, dok te okolnosti traju,
- da u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, zamjene odsutnog radnika ili obaveze izvršavanja ugovorenog posla po nalogu poslodavca privremeno obavlja druge poslove koji ne odgovaraju vrsti i stepenu njegovog stručnog obrazovanja, s tim da takav raspored ne može trajati duže od 60 dana u toku jedne godine u kom slučaju ima pravo na platu svog radnog mjesta, odnosno platu radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, ukoliko je ta plata za njega povoljnija,

## 2. Prava i obaveze poslodavca

### Član 6.

(1) Poslodavac je dužan:

- da radniku po zaključivanju ugovora o radu, prije stupanja na rad uruči ovjeren ugovor o radu,
- da radnika prijavi na obavezne vidove osiguranja i uruči mu kopiju prijave i identifikacionu ispravu,
- da radniku za obavljene rad isplati platu, naknadu plate i druga primanja po osnovu rada i da mu obezbijedi ostarivanje i drugih prava, u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu,
- da radnike kolektivno osigura za slučaj nesreće na radu,
- da radniku obezbijedi uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima i
- da prije zaključivanja ugovora o radu radnika upozna sa odredbama ovog pravilnika, sa unutrašnjom organizacijom i uslovima rada poslodavca, pravima i obavezama iz radnog odnosa, obavezi da poštuje organizaciju rada, odluku o radnom vremenu i rasporedu radnog vremena, obavezi da poštuje radne obaveze i radnu discipline kod poslodavca i drugim pravima i obavezama koje su u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, kao i da u roku od 15 dana od dana stupanja na rad, radnika upozna sa obavezama koje proističu iz propisa o radu i bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu.

(2) Radnik i poslodavac su dužni da se pridržavaju prava i obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

(3) Na prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca koja nisu propisana ovim pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona, drugih opštih akata i ugovora o radu.

## III ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Član 7.

(1) Zasnivanje radnog odnosa vrši se zaključivanjem ugovora o radu između radnika i poslodavca, u skladu sa Zakonom.

(2) O potrebi za prijemom radnika, načinu prijema (neposredno, sa ili bez oglašavanja potrebe za radnicima kod nadležnih organa ili u sredstvima javnog informisanja ili putem oglasne table poslodavca) i povećanju broja radnika odlučuje direktor poslodavca.

(3) Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života, odgovarajuću zdravstvenu sposobnost i koje ispunjava i druge uslove propisane opštim aktima poslodavca.

(4) Ugovor o radu može se zaključiti sa licem starosti od 15-18. godina, pod uslovima i postupku propisanom Zakonom o radu.

#### **Član 8.**

(1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje, pored opštih uslova propisanih zakonom, ispunjava i posebne uslove za rad na određenim poslovima utvrđene ovim pravilnikom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavca.

(2) Posebnim uslovima u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: vrsta i stepen stručne spreme, posebna stručna zvanja, radno iskustvo, posebna zdravstvena sposobnost i slično.

(3) Vrsta i stepen stručne spreme, kao poseban uslov za zaključivanje ugovora o radu, kao i potreban broj izvršilaca utvrđuje se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, kao i složenosti poslova radnog mjesta kod poslodavca.

(4) Ostali uslovi za zasnivanje radnog odnosa koji se pokažu neophodnim, a nisu predviđeni ovim pravilnikom, regulisaće se posebnom odlukom poslodavca.

### **2. Zabrana diskriminacije**

#### **Član 9.**

Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje ne može biti neposredno ili posredno stavljeno u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boji kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog ili duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog mjesta.

### **3. Zaključivanje ugovora o radu**

#### **Član 10.**

(1) Ugovor o radu zaključuje se isključivo u pisanom obliku prije stupanja radnika na rad i sadrži podatke propisane Zakonom i opštim i pojedinačnim aktima poslodavca kojima su ta pitanja potpunije uređena.

(2) Na prava i obaveze koja nisu uređena ugovor o radu neposredno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona i ovog pravilnika.

(3) Radnik ostvaruje prava i izvršava obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad, a ukoliko ne stupi na rad smatraće se da nije ni zasnovao radni odnos.

(4) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom, u skladu sa stavom 1. ovog člana prije stupanja radnika na rad, smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom.

### **4. Vrste i trajanje ugovora o radu**

#### **Član 11.**

Ugovor o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom, 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 i
- sa pripravnikom.

### **5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Član 12.**

Ugovor o radu se u pravilu zaključuje na neodređeno vrijeme, a može biti zaključen sa punim ili nepunim radnim vremenom, u zavisnosti od potreba poslodavca.

## 6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Član 13.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom, poslodavac može zaključiti s radnikom radi izvršavanja posla koji je unaprijed određen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, zbog izvršenja tačno određenog posla ili nastupanja unaprijed određenog događaja.

(2) Radnik i poslodavac mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od ukupno 24 mjeseca.

(3) Izuzetno od stava 1. i 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti na period duži od dvije godine u sledećim slučajevima:

- 1) zamjene privremeno odsutnog radnika, do njegovog povratka,
- 2) rada na projektu do završetka projekta, odnosno radi izvršenja ugovora o javnoj nabavci usluga prevoza do isteka roka na koji je ugovor zaključen, ali ne duže od pet godina i
- 3) rada sa nezaposlenim licem radi ispunjavanja jednog od uslova za starosnu penziju do ispunjavanja uslova, ali ne duže od pet godina.

(4) Ako se ugovor o radu zaključi suprotno odredbama ovog člana ili ako radnik uz prećutnu saglasnost nastavi da radi kod poslodavca najmanje pet dana po isteku roka iz ugovora o radu na određeno vrijeme, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

(5) Radni odnos zasnovan na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom.

## 7. Probni rad

### Član 14.

(1) Poslodavac i radnik mogu zaključiti ugovor o probnom radu koji može trajati do tri mjeseca, a iznimno može biti sporazumno produžen još do tri mjeseca.

(2) Ugovorom o probnom radu definiše se postupak praćenja i ocjene probnog rada radnika i način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada.

(3) Za vrijeme probnog rada radnik ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen.

(4) Radnik koji zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada sa poslodavcem zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom, a u suprotnom prestaje mu radni danom isteka roka iz stava 1. ovog člana rješenjem poslodavca koje mora biti obrazloženo.

(5) Poslodavac, kao i radnik, imaju pravo da otkazu ugovor o probnom radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen, uz otkazni rok od sedam dana.

## 8. Ostale vrste ugovora o angažovanju radnika

### Član 15.

Poslodavac, u skladu sa odredbama Zakona i potrebama procesa rada, može sa radnikom zaključiti:

- ugovor o obavljanju poslova sa posebnim uslovima rada (član 40. Zakona);
- ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom (član 41. Zakona),
- ugovor radi obavljanja poslova izvan poslovnih prostorija poslodavca i za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja (član 44. i 46. Zakona),
- ugovor o radu sa pripravnikom (član 48. i 49. Zakona),
- ugovor o radu sa direktorom, na određeno ili neodređeno vrijeme, (član 51. Zakona).

## 9. Izmjena sadržaja ugovora o radu

### Član 16.

(1) Poslodavac može da radniku ponudi izmjenu sadržaja ugovora o radu zaključivanjem aneksa ugovora o radu.

(2) Uz ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu zbog rasporeda na drugo radno mjesto, premještaja u drugo mjesto rada kod poslodavca, promjena u plati, novčanim naknadama, drugim primanjima po osnovu rada i drugog sadržaja ugovora o radu iz člana 11. ovog Pravilika, poslodavac je

dužan da u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu i odredi rok koji ne može biti kraći od osam dana u kojem je radnik dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu.

(3) Radniku koji ne prihvati ponudu zaključenja aneksa ili se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana, prestaje radni odnos uz obavezu isplate otpremnine od strane poslodavca.

(4) Pod rasporedom u drugo mjesto rada kod poslodavca, u smislu stava 2. ovog člana, ne smatra se rad voznog osoblja koji obavljaju područne redove vožnje ili su zaključili ugovor o radu za obavljanje poslova vozača autobusa na određenoj liniji poslodavca koja se odvija između mjesta prebivališta radnika i sjedišta poslodavca.

(5) Radno vrijeme radnika iz prethodnog stava ovog člana utvrđuje se prema dužini trajanja reda vožnje (odlazak i povratak).

#### **Član 17.**

(1) Radnik može biti raspoređen na drugo radno mjesto, odnosno premješten u drugo mjesto rada kod poslodavca ili biti privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca samo na način i pod uslovima propisanim Zakonom.

(2) Radnik sa poslodavcem kod kojeg je upućen na rad, zaključuju ugovor o radu na određeno vrijeme.

### **10. Prenos ugovora o radu na drugog poslodavca**

#### **Član 18.**

(1) U slučaju statusne promjene kod poslodavca, promjene poslodavca ili vlasništva nad poslodavcem, prava i obaveze iz opšteg akta poslodavca i ugovora o radu prenose se na poslodavca sljedbenika, ukoliko je radnik s tim saglasan.

(2) Ako radnik nije saglasan, ili se o prenosu ugovora sa poslodavca na poslodavca sljedbenika ne izjasni u roku od pet dana, poslodavac ima pravo da mu otkáže ugovor o radu u kom slučaju radnik nema pravo na otkazni rok i otpremninu.

(3) Poslodavac sljedbenik i radnik mogu otkazati ugovor o radu na način i u rokovima koji su određeni Zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

### **11. Rad van radnog odnosa**

#### **Član 19.**

(1) Prema ukazanoj potrebi, poslodavac može sa određenim licem zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o djelu i o dopunskom radu, na način i pod uslovima propisanim Zakonom.

(2) Ugovorima iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnosa.

### **12. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje**

#### **Član 20.**

(1) Poslodavac je dužan da radniku omogući stručno osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje radi pravilnog rada i rukovanja sredstvima rada, sredstvima zaštite na radu, u skladu sa zahtjevima i potrebama procesa rada i radnog mjesta radnika, a posebno kada se radi o uvođenju novog načina i organizacije rada.

(2) Za vrijeme trajanja obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja radnika ima pravo na naknadu plate koju bi ostvario kao da je na radu, o čemu odlučuje poslodavac.

#### **Član 21.**

(1) Radnik je dužan da postupi po zahtjevu poslodavca za obrazovanjem, stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem.

(2) Troškove obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja snosi poslodavac, a ako radnik prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je do prekida došlo iz opravdanog razloga.

### 13. Rad radnika u posebnim slučajevima

#### Član 22.

(1) Poslodavac može radnika privremeno rasporediti na druge poslove koji ne odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, znanju i radnom iskustvu u slučaju:

- više sile (prirodna ili druga nesreća u kojoj su ugroženi životi ljudi ili imovine),
- povećanog obima poslova ili zamjene odsutnog radnika ili izvršenja ugovorenog posla.

(2) Za vrijeme obavljanja poslova iz stav 1. ovog člana radnik ima pravo na naknadu plate svoga radnog mjesta, odnosno onog radnog mjesta koje je za njega povoljnije.

## IV RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

### 1. Puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

#### Član 23.

(1) Radno vrijeme radnika iznosi 40 časova sedmično.

(2) Radnik može zaključiti ugovor o radu sa punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem.

(3) Poslodavac je dužan da izvrši raspored radnog vremena radnika najmanje za 30 narednih dana i da to oglasi na način koji je pristupačan svim radnicima, kao i da vodi dnevnu evidenciju o prisustvu radnika na radu.

(4) Izuzetno od pravila iz stava 2. ovog člana, poslodavac u slučaju potreba posla ili usljed nastupanja nepredviđenih okolnosti koje za posljedicu mogu imati nepredviđene troškove za poslodavca može obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje 24 časa unaprijed, a izuzetno zbog prirode posla i obavljanja djelatnosti od javnog interesa i u kraćem vremenskom periodu.

#### Član 24.

(1) Radno vrijeme kod poslodavca odvija se u petodnevnoj i šestodnevnoj radnoj sedmici, u smjenama, jednokratno i dvokratno, izuzetno i višekratno, u skladu sa posebnom odlukom o radnom vremenu i rasporedu radnog vremena koju, u skladu sa osnovnom djelatnošću poslodavca, potrebama prevoza u javnom gradskom, prigradskom, područnom i međugradskom saobraćaju i sistematizovanim radnim mjestima, donosi direktor poslodavca.

(2) Dnevno radno vrijeme iznosi:

- 8 (osam) sati u petodnevnoj radnoj sedmici, jednokratno, dvokratno ili u smjenama, ne računajući subotu i nedelju;
- 7 (sedam) sati u šestodnevnoj radnoj sedmici, ne računajući neradnu subotu i nedelju.
- Radno vrijeme u toku dana može biti i kraće u posebnim slučajevima gdje smjene uslovljavaju kraći rad ali je poslodavac dužan da obezbjedi da radnik u toku mjeseca ispuni predviđeni fond sati rada.

(3) Radno vrijeme voznog osoblja i radnika na održavanju i obezbjeđivanju voznog parka i imovine društva organizovano je ili u smjenama (prva, druga, treća) ili dvokratno ili višekratno radi prilagođavanja registrovanim redovima vožnje i turnusima, u skladu sa pozitivnim zakonskim i podzakonskim propisima koji regulišu maksimalno trajanje dužine rada voznog osoblja, s tim da rad u smjenama ili turnusima ne može iznositi više od 8 časova u petodnevnoj, niti više od 7 časova u šestodnevnoj radnoj sedmici.

(4) U slučaju zaključivanja ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuje se početak i kraj radnog vremena.

(5) Ako radnik radi skraćeno radno vrijeme (1/2 radnog vremena) nema pravo na dnevni odmor od 30 minuta.

#### Član 25.

(1) Radnici koji rade kod poslodavca na radnim mjestima i poslovima na kojima i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika, imaju pravo na skraćenje punog sedmičnog radnog vremena srazmjerno tome štetnom dejstvu, a najviše do 10 časova sedmično (poslovi sa povećanim rizikom).

(2) O skraćanju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje ministarstvo nadležno za poslove rada na zahtjev poslodavca, zainteresovanog radnika, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene naučne ili stručne organizacije.

(3) U pogledu prava radnika, radno vrijeme iz stava 2. ovog člana, smatra se punim radnim vremenom.

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Član 26.**

(1) Poslodavac može s radnikom zaključiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od 10 časova sedmično.

(2) Za rad s nepunim radnim vremenom radnik ostvaruje platu i druga prava iz radnog odnosa srazmjerno radnom vremenu određenom ugovorom o radu.

(3) Prava koja nije moguće odrediti srazmjerno radnom vremenu radnik kod poslodavca ostvaruje u punom obimu (prevoz, topli obrok, odsustva, godišnji odmor, itd).

(4) Poslodavac je dužan da radniku koji radi s nepunim radnim vremenom obezbjedi iste uslove rada kao i radniku koji radi s punim radnim vremenom na istim ili sličnim poslovima.

## **3. Prekovremeni rad**

### **Član 27.**

(1) Radnik je dužan da radi duže od punog radnog vremena iz člana 23. stav 1. ovog pravilnika u slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća, na pismeni zahtjev ili nalog poslodavca (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

(2) Prekovremeni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 10 časova sedmično, niti duže od 4 časa dnevno.

(3) Prekovremeni rad radnika kod poslodavca u toku kalendarske godine ne može biti duži od 180 časova, a izuzetno do 230 časova godišnje, ukoliko kolektivnim ugovorom nije drukčije ugovoreno.

### **Član 28.**

(1) O uvođenju prekovremenog rada odlučuje poslodavac.

(2) Za vrijeme prekovremenog rada, radnik ima pravo na uvećanje plate u procentu od **25%**, ukoliko kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavca nije drukčije ugovoreno.

### **Član 29.**

(1) Prekovremeni rad je zabranjen:

- radnicima mlađim od 18 godina života,
- trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri (3) godine života,
- samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest (6) godina života.

(2) Izuzetno, radnicima iz stava 1. tačka 2. i 3. ovog člana može se odobriti da rade prekovremeno, uz njihovu pismenu saglasnost.

## **4. Preraspodjela radnog vremena**

### **Član 30.**

(1) U slučajevima i pod uslovima propisanim Zakonom poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena na način da ukupno radno vrijeme radnika u određenom vremenskom periodu u toku kalendarske godine u prosjeku ne bude duže od punog semičnog radnog vremena iz člana 23. ovog pravilnika.

(2) U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme ne može da traje duže od 52 časa sedmično, a na sezonskim poslovima duže od 60 časova sedmično.

(3) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Poslodavac je dužan da donese odluku o preraspodjeli radnog vremena radnika i da je objavi na svojoj oglasnoj ploči.

(5) Odluka iz stava 4. ovog člana sadrži: način i period preraspodjele radnog vremena, način korišćenja odmora u toku rada (pauza), dnevnog i sedmičnog odmora, kao i druge podatke koji su u funkciji pravilne preraspodjele radnog vremena.



## 5. Noćni rad i rad u smjenama

### Član 31.

- (1) U skladu sa djelatnošću koju obavlja organizacija rada kod poslodavca odvija se tokom 24 sata u organizovanom smjenskom radu i radu noću.
- (2) Noćnim radom smatra se rad između 22,00 časa i 06,00 časova narednog dana.
- (3) Zamjena radnika koji rade u smjenama vrši se prema unaprijed utvrđenom rasporedu, u skladu sa odlukom o radnom vremenu i ograničenjima utvrđenim Zakonom, a posebno odmoru između dva uzastopna radna dana.
- (4) Radnici za vrijeme noćnog rada imaju pravo na uvećanje plate u skladu sa kolektivnim ugovorom i odlukom nadležnog organa.

## V ODMORI I ODSUSTVA

### 1. Dnevni odmor u toku radnog vremena

#### Član 32.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor koji se uračunava u radno vrijeme radnika.
- (2) Odmor iz stava 1. ovog člana traje 30 minuta za radnike koji rade s punim radnim vremenom ili najmanje šest sati dnevno, 15 minuta za radnike koji rade više od četiri a manje od šest sati dnevno i 45 minuta ako radnik radi duže od deset sati dnevno.
- (3) Izuzetno od stava 2. ovog člana, odmor u toku radnog vremena od 30 minuta ne odnosi se na vozače koji rade u gradskom i prigradskom saobraćaju, a koji dnevni odmor koriste nakon svakog obrta, odnosno turnusa u trajanju od 10-15 i od 30-45 minuta, a tako korištene pauze ulaze u obračun punog radnog vremena.
- (4) Poslodavac je dužan da donese odluku o načinu korišćenje odmora u toku radnog vremena i da je objavi na oglasnoj ploči.

### 2. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor

#### Član 33.

- (1) Poslodavac je dužan da radnicima između dva uzastopna radna dana obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, a radnicima koji obavljaju javni prevoz i sezonske poslove odmor od najmanje 10 časova neprekidno.
- (2) Između dvije radne sedmice poslodavac je dužan da radniku obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 32 časa odmora, prema unaprijed utvrđenom rasporedu.
- (3) Odmor iz stava 2. ovog člana, se po pravilu koristi nedeljom.

### 3. Godišnji odmor

#### Član 34.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u skladu sa Zakonom, a najmanje 20 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor iz stave 1. ovog člana uvećava se za:
  - **jedan (1) dan** na svakih **četiri (4)** navršene godine radnog staža, ukoliko kolektivnim ugovorom ne bude drukčije utvrđeno,
  - **dva (2) dana** za radnike koji rade u neprekidnom smjenskom radu,
  - **četiri (4) dana** maloljetnom radniku,
  - **dva (2) dana** invalidu rada, samohranom majci sa djetetom do 7 godina starosti i radniku koji u porodici izdržava dijete koje ima smetnji u psiho-fizičkom razvoju, koje su potvrđenje od strane nadležnog organa,
- (3) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica se računa kao pet radnih dana.
- (4) Radnik koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid duži od trideset dana između rada kod jednog poslodavca i rada kod drugog poslodavca, ima pravo na **jedan dan** odmora za svaki mjesec dana rada u kalendarskoj godini.

(5) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su u skladu sa posebnim zakonom neradni dani, odsustva sa rada uz naknadu plate i vrijeme privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju.

#### Član 35.

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac svojom odlukom, uz obavezu da radnike najkasnije do 30. juna tekuće godine, obavijesti o tom rasporedu.

(2) Odluka iz stava 1. ovog člana sadrži: imena i prezimena radnika koji imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini, dužinu godišnjeg odmora, vremenski period korišćenja godišnjeg odmora za svakog radnika

(3) Radnik može da koristi godišnji odmor bez prekida ili u dva ili više dijelova.

(4) Godišnji odmor koji radnik koristi bez prekida, mora se započeti koristiti u kalendarskoj godini za koju koristi godišnji odmor.

(5) Ako radnik koristi godišnji odmor u više od dva dijela, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dvije radne sedmice u toku kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

#### Član 36.

(1) Kod raspoređivanja korišćenja godišnjih odmora, poslodavac može uzeti u obzir i opravdane želje radnika.

(2) Poslodavac je dužan da radniku dostavi rješenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac može da izmijeni raspored korišćenja godišnjeg odmora radnika ako to zahtijevaju potrebe posla i normalnog odvijanja procesa rada kod poslodavca.

#### Član 37.

(1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se isti može uskratiti, a ni isplatiti naknada na ime neiskorišćenog godišnjeg odmora osim u slučaju krivice poslodavca.

(2) Radniku kojem prestaje radni odnos zbog ispunjavanja uslova za odlazak u penziju i radniku kojem prestaje radni odnos na određeno vrijeme, poslodavac je dužan da obezbjedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa.

(3) Ako radnik krivicom poslodavca ne iskoristi godišnji odmor u cjelosti ili djelimično ima pravo na naknadu štete, u skladu sa članom 88. stav 3. Zakona o radu.

#### Član 38.

(1) Za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plate u visini pune plate, kao da je za to vrijeme bio na radu.

(2) Za vrijeme korišćenja sedmičnog i godišnjeg odmora radnik ne može biti radno angažovan kod drugog poslodavca ili preduzetnika na poslovima koji zahtijevaju upravljanje motornim vozilom, a u suprotnom čine težu povredu radne obaveze..

(3) Poslodavac radniku isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa Zakonom i posebnom odlukom poslodavca.

(4) Odluku o visini i načinu isplate regresa donosi poslodavac najkasnije u prvom mjesecu tekuće godine.

### 4. Plaćeno odsustvo

#### Član 39.

(1) Poslodavac je dužan da radniku omogući odsustvovanje s posla uz naknadu plate u ukupnom trajanju od pet radnih dana u kalendarskoj godini, u sledećim slučajevima:

- stupanja u brak - **3 radna dana**
- porođaja supruge - **2 radna dana**
- teže bolesti ili smrti člana uže porodice - **3 radna dana**
- dobrovoljnog davanja krvi – 2 dana s tim da se kao prvi dan računa dan dobrovoljnog davanja.

(2) Plaćeno odsustvo po svim osnovima iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od 5 radnih dana u toku jedne kalendarske godine, osim u slučaju smrti člana uže porodice.

(3) Poslodavac može radniku odobriti više od 5 dana plaćenog odsustva u posebno opravdanim slučajevima i u zavisnosti od mogućnosti procesa rada.

(4) Uz zahtjev za korištenje plaćenog odsustva iz stav 1. ovog člana radnik mora priložiti odgovarajući dokaz o postojanju razloga za koji traži plaćeno odsustvo.

(5) Članom porodice, u smislu člana 89. stav 6. Zakona o radu, smatraju se bračni i vanbračni supružnici, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, majka, otac, očuh, maćeha, usvojilac, kao djed i baba po majci i po ocu, te braća i sestre, **ako žive u zajedničkom domaćinstvu.**

## 5. Neplaćeno odsustvo

### Član 40.

(1) Na opravdani zahtjev radnika, poslodavac može radniku odobriti i neplaćeno odsustvo, pod uslovom da se ne remeti proces rada, u sledećim slučajevima:

- obavljanja neodloženih ličnih i porodičnih poslova,
- posjeta člana uže porodice u inostranstvu,
- u slučaju stručnog usavršavanja u inostranstvu,
- njege teško bolesnog člana uže porodice i u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Rješenjem o odobravanju neplaćenog odsustva poslodavac određuje dužinu neplaćenog odsustva za koje vrijeme radniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

(3) Neplaćeno odsustvo može se odobriti najduže do 3 mjeseca, a u slučaju stručnog usavršavanja do 1 godine dana.

## 6. Mirovanje prava iz radnog odnosa

### Član 41.

(1) Rješenjem poslodavca radniku se može odobriti mirovanje prava iz radnog odnosa, u slučajevima propisanim Zakonom.

(2) Radnik je dužan da se u roku od pet dana od dana prestanka mirovanja vrati na rad kod poslodavca, na svoj raniji ili drugi odgovarajući posao.

## VI ZAŠTITA RADNIKA NA RADU

### 1. Zaštita radnika

#### Član 42.

(1) Poslodavac je dužan da radniku omogući da se u roku od 15 dana od dana stupanja na rad, upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući i prava i obaveze koji proizilaze iz ovog pravilnika.

(2) Poslodavac će prije početka rada radnika provjeriti da li je radnik osposobljen za rukovanje sredstvima i njihovim korišćenjem, ako radnik pri radu treba da rukuje sredstvima rada čije korišćenje može ugroziti život ili zdravlje ljudi i okolinu.

(3) Prema potrebi, poslodavac može radnika uputiti na dopunu znanja iz određene oblasti zaštite na radu.

#### Član 43.

(1) Poslodavac je dužan da obezbijedi 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 i propisima iz oblasti zaštite na radu.

(2) Poslodavac je odgovoran za posljedice nesreće na radu koje mogu nastupiti zbog neispravnosti objekata, mašina, uređaja i drugih materijalnih sredstava koja se koriste u procesu rada, kao i zbog neovlašćenog i nestručnog rukovanja tim sredstvima.

(3) Pod odgovornošću u smislu stava 2. ovog člana podrazumijeva se, pored prekršajne odgovornosti i materijalna odgovornost poslodavca prema radniku koji pretrpi povredu na radu, u skladu sa opštim pravilima o odgovornostima.

**Član 44.**

(1) Radnik može da odbije da radi ako mu, zbog neispravnosti na objektima i na sredstvima rada, kao i zbog nepostojanja odgovarajućih mjera zaštite na radu, neposredno prijeti opasnost po život ili zdravlje ili ako takva opasnost prijeti drugim licima.

(2) Radnik je dužan da odmah obavijesti poslodavca, a prema potrebi inadležnog inspektora rada, o postojanju uslova iz stava 1. ovog člana i o svom odbijanju da radi u tim uslovima.

**Član 45.**

(1) Radnik je dužan da se pri radu koristi odgovarajućim sredstvima zaštite na radu i da sredstvima rada rukuje u skladu sa njihovom namjenom i osobinama.

(2) Postupanjem suprotno obavezama iz stava 1. ovog člana, posebno ako je zbog neodgovarajućeg rukovanja sredstvima rada, sredstvima zaštite na radu ili nepoštivanja drugih propisa (posebno o bezbjednosti saobraćaja na putevima) došlo do nesreće na radu ili do materijalne štete, radnik odgovara za povredu radnih obaveza.

**Član 46.**

Posebnim zakonom i Aktom o proceni rizika poslodavca bliže se uređuju mjere i sredstva zaštite na radu kao i prava i dužnosti radnika u ostvarivanju bezbjednosti i zaštite zdravlja na radu.

**2. Privremena spriječenost za rad****Član 47.**

(1) Radnik je dužan da neposrednog rukovodioca obavijesti odmah, a najkasnije dva sata prije početka radne smjene, o nastupanju privremene spriječenosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana, od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, dostavi poslodavcu potvrdu nadležnog ljekara.

(2) U slučaju teže bolesti, umjesto radnika potvrdu može donijeti član uže porodice, a ako radnik živi sam isti je dužan telefonskim putem obavijestiti poslodavca i istu dostaviti u roku od 3 dana od prestanka razloga zbog kojih je ranije nije mogao dostaviti.

(3) Potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad izdaje ljekar, a poslodavac može, ukoliko sumnja u ispravnost potvrde, uputiti zahtjev za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti radnika.

**3. Posebna zaštita bolesnih radnika****Član 48.**

Radnik zbog povrede na radu, bolesti i profesionalne bolesti ima pravo na posebnu zaštitu koja se ogleda u: zabrani otkazivanja ugovora o radu za vrijeme zdravstvene nesposobnosti za rad, pravu na povratak na poslove na kojima je radnik radio ili druge odgovarajuće poslove nakon liječenja i oporavka, pravu na stručno osposobljavanje ili prekvalifikaciju, pravu na prilagođavanje poslova radniku zbog smanjenja radne sposobnosti, pravu na otpremninu i drugim pravima propisanim Zakonom.

**4. Posebna zaštita mlađih radnika, žena i materinstva****Član 49.**

(1) Radnik mlađi od 18 godina i radnica žena za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta ima pravo na posebnu zaštitu, pod uslovima propisanim Zakonom.

(2) Zaštita iz stava 1. ovog člana posebno se ogleda prilikom zasnivanja radnog odnosa, rasporeda na određena radna mjesta i rasporeda u drugo mjesto rada, odsustva s rada uz naknadu plate, porodiljsko odsustvo, pravo na naknadu plate za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva, početak rada prije isteka porodiljskog odsustva, pravo na supstituciju oca djeteta u prava majke u određenim situacijama radi staranja o djetetuni druga prava propisana Zakonom.

(3) Jedan od roditelja djeteta ima pravo na rad s polovinom punog radnog vremena uz pravo na naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena radi potrebne pojačane njege o djetetu ili brige o djetetu sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, u skladu sa Zakonom.

(4) O pravima iz stave 1, 2. i 3. ovog člana rješenjem odlučuje poslodavac na osnovu zahtjeva radnika ili drugog lica i odgovarajućih dokaza.

## 5. Zaštita ličnih podataka

### Član 50.

Zaštita, uvid, obrada, prikupljanje i dostupnost trećim licima ličnih podataka o radniku, vrši se u skladu sa posebnim zakonom.

## VII PLATE I NAKNADE PO OSNOVU RADA

### 1. Plate

#### Član 51.

(1) Za obavljanje poslova na koje je raspoređen po osnovu ugovora o radu radnik ima pravo na odovarajuću platu u skladu sa ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

(2) Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

(3) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički ili intelektualni rad.

(4) Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji su u suprotnosti sa stavom 2. ovog člana su ništavni.

#### Član 52.

(1) Plata radnika se sastoji od:

1. dijela plate za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu,
2. uvećanja plate po osnovu radnog staža, otežanih uslova rada, prekovremenog rada, rada noću, rada praznikom i drugim danima u koje se po zakonu ne radi i
3. drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

(2) Pod platom u smislu stava 1. ovog člana, smatra se plata koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz plate, u skladu sa posebnim propisom.

#### Član 53.

(1) Plata za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu, u smislu člana 52. stav 1. tačka 1. ovog pravilnika, sastoji se od:

1. osnovne plate,
2. dijela plate za radni učinak i
3. uvećanja plate.

(2) Osnovna plata radnika se određuje po radnim mjestima utvrđenih posebnim pravilnikom poslodavca, na osnovu uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je radnik zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

(3) Osnovna plata radnog mjesta radnika određuje se ili u fiksnom iznosu ili na osnovu koeficijenta složenosti posla, cijene rada i vremena provedenog na radu.

(4) Fiksnu platu ili koeficijente složenosti posla svakog radnog mjesta, u zavisnosti za šta se opredijeli, utvrđuje poslodavac (u rasponima propisanim posebnim aktom poslodavca ili kolektivnim ugovorom, zavisno od složenosti posla, potrebne stručne spreme, odgovornosti za izvršavanje poslova i radnih zadataka i uslova rada radnika).

(5) Fiksna plata ili cijena rada kao osnov za obračun osnovne plate kod poslodavca utvrđuje se odlukom poslodavca, a izražena je u konvertibilnim markama.

(6) Vrijeme provedeno na radu podrazumijeva vremenski period rada radnika u okviru punog sedmičnog radnog vremena iz člana 23. ovog pravilnika.

#### Član 54

(1) Radni učinak ocjenjuje poslodavac na osnovu rezultata rada radnika, i to: kvaliteta i obima obavljenog posla radnika, doprinosa radnika poslovnom rezultatu poslodavca, kao i odnosa radnika prema radnim obavezama i prema poslodavcu.

(2) Ocjena radnog učinka radnika predstavlja osnov za uvećanje ili umanjenje osnovne plate radnika u procentu **do 30%** od osnovne plate radnika.

(3) Radni učinak radnika vrši poslodavac u saradnji sa neposrednim rukovodiocem radnika, mjesečno, šestomjesečno ili na godišnjem nivou donošenjem posebne odluke kojom se vrši uvećanje ili umanjenje plate radnika maksimalno do procenta iz stava 2. ovog člana.

(4) Pravo na uvećanje plate po osnovu radnog učinka nema radnik koji u toku mjeseca nije ostvario pun fond radnih sati odnosno ako mu je izrečena disciplinska mjera.

#### **Član 55.**

(1) Radnik ima pravo na uvećanje osnovne plate iz člana 53. stav 1. tačka 1. i 3. ovog pravilnika, i to:

- za svaku navršenu godinu do 25 godina radnog staža – **0,3%**,
- za svaku navršenu godinu preko 25 godina radnog staža – **0,5%**,
- za prekovremeni rad - **25%**,
- za noćni rad - **30%**,
- za rad praznikom i druge dane u koje se po zakonu ne radi - **40%**.

(2) Uvećanja iz prethodnog stava ovog člana se međusobno ne isključuju.

#### **Član 56.**

(1) Ugovorom o radu sa radnikom poslodavac utvrđuje platu radniku za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu.

(2) Ugovorom o radu može se utvrditi osnovna plata u većem iznosu od osnovne plate utvrđene na osnovu elementa iz člana 53. stav 3. ovog pravilnika.

#### **Član 57.**

(1) Neto platu poslodavac radniku isplaćuje u novcu jedanput mjesečno, uplatom na tekući račun, nakon dostavljenog pismenog obračuna plate.

(2) Podaci o pojedinačnim platama nisu javni.

(3) Isplata plate vrši se u neto-iznosu u pravilu do 20-og u mjesecu za prethodni mjesec.

(4) Razliku između neto isplaćene plate radnika i obračunatog bruto iznosa plate radnika, poslodavac uplaćuje za obavezno osiguranje radnika jednom mjesečno, nakon isplate plate, ako posebnim propisom nije drukčije propisano.

(5) U slučaju da je iznos plate radnika obračunat u skladu sa ovim pravilnikom manji od iznosa najniže plate u Republici Srpskoj, poslodavac je dužan da radniku za puno radno vrijeme i ostvarene rezultate isplati najnižu platu utvrđenu posebnom odlukom Vlade Republike Srpske.

## **2. Naknada plate**

#### **Član 58.**

(1) Radnik ima pravo na naknadu plate u visini 100% prosječne plate ostvarene u posljednja tri mjeseca ili plate koju bi ostvario da je bio na radu u sljedećim slučajevima:

1. za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
2. za vrijeme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan,
3. plaćenog odsustva,
4. porodijskog odsustva,
5. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti,
6. za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu,
7. za vrijeme stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba radnog mjesta na zahtjev poslodavca.

(2) Radnik ostvaruje pravo na naknadu plate i u sjedećim slučajevima:

1. za vrijeme prekida rada zbog više sile ili havarije na mašinama ili drugim sredstvima rada u visini od 50% plate koju bi ostvario da je radio,
2. za slučaj neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca, kao i razloga ekonomsko-finansijske ili tehničko-tehnološke prirode (čekanje) u visini od najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.
3. za vrijeme udaljenja radnika sa rada zbog povrede radne obaveze, kada je zatečen u vršenju radnji za koje se osnovano sumnja da predstavljaju krivično djelo i dok mu je određen pritvor - u visini od 50% osnovne plate koju bi ostvario da je bio na radu.

(3) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i povreda, radnik ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju kojima se propisuje trajanje, visina i način ostvarenja prava.

### 3. Isplata na teret materijalnih troškova

#### Član 59.

(1) Poslodavac radnicima, na teret materijalnih troškova, isplaćuje:

1. naknade troškova službenih putovanja u zemlji i inostranstvu, u visini utvrđenoj odlukom nadležnog organa Republike Srpske,
2. naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka sa posla u visini do 100% cijene mjesečne karte u javnom linijskom prevozu putnika, ukoliko prevoz nije obezbijeđen od strane poslodavca,
3. naknadu troškova toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i za vrijeme obavljanja prekovremenog rada duže od tri časa dnevno u visini utvrđenoj Zakonom, kolektivnim ugovorom ili posebnom odlukom nadležnog organa, ukoliko ishrana nije organizovana od strane poslodavca,
4. naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu u visini utvrđenoj posebnom odlukom poslodavca,
5. otpremninu prilikom odlaska radnika u penziju u visini trostruke plate radnika obračunate u skladu sa ovim pravilnikom,
6. naknadu za korišćenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla, po nalogu poslodavca - u visini do 20% cijene goriva po jednom litru za svaki pređeni kilometar.

(2) Poslodavac pored naknada iz stava (1) ovog člana, može u zavisnosti od materijalnih mogućnosti i potreba, isplatiti Regres za godišnji odmor. Odluka o visini iznosa Regresa donosi se do kraja mjeseca januara i isplaćuje se uz redovnu platu radnika (1/12 mjesečno).

(3) O drugim vidovima naknada odlučuje poslodavac svojom posebnom odlukom, u zavisnosti od materijalnih mogućnosti i potreba.

#### Član 60.

(1) Službeno putovanje je putovanje van mjesta redovnog zaposlenja radi obavljanja određenog službenog posla za poslodavca.

(2) Nalog za službeno putovanje izdaje direktor poslodavca ili lice koje on odredi.

#### Član 61.

Poslodavac radniku isplaćuje pomoć u slučaju:

- smrti radnika u iznosu od najmanje **tri (3) prosječne plate** u Republici,
- smrti člana porodice, i to: bračni i vanbračni supružnik, djeca bračna, vanbračna ili usvojena, pastorak, djeca uzeta pod starateljstvo ili uzeta na izdržavanje, u iznosu od najmanje **dvije (2) prosječne plate** u Republici,
- smrti majke, oca, očuha, maćehe ili usvojlaca, **ako žive u zajedničkom domaćinstvu** u iznosu od **najmanje 50%** prosječne plate u Republici Srpskoj.
- nastupanja teške invalidnosti na radu ili dugotrajne bolesti radnika u iznosu od najmanje **jedne (1) prosječne plate** u Republici Srpskoj.

### 4. Zaštita plate radnika

#### Član 62.

(1) Poslodavac ne može bez saglasnosti radnika ili bez pravosnažne odluke nadležnog suda, smanjiti ili tuđe potraživanje naplatiti od radnika obustavom od plate.

(2) Na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda poslodavac može od plate radnika odbiti najmanje do 50% na ime obaveza zakonskog izdržavanja, a za ostale vidove obustava do 1/3 plate.

## VIII ZABRANA KONKURENCIJE

### Član 63.

(1) Poslodavac može ugovorom o radu sa radnikom da utvrdi poslove koje radnik ne može da obavlja za svoj ili tuđi račun, kao ni u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca.

(2) Ugovorom o radu zabrana konkurencije može da se utvrdi samo sa radnikom koji je zasnovao radni odnos sa punim radnim vremenom.

(3) U slučaju da radnik povrijedi klauzulu konkurencije iz ugovora o radu, čini težu povredu radne discipline, a poslodavac ima pravo na naknadu štete.

(4) Radnik i poslodavac mogu ugovorom o radu predvidjeti zabranu konkurencije i naknadu štete i nakon prestanka radnog odnosa.

(5) Za vrijeme trajanja klauzule konkurencije u periodu nakon prestank radnog odnosa, radnik ima pravo na naknadu plate u iznosu ne manjem od 50% prosječne plate koju je radnik ostvario u toku posljednjih šest mjeseci.

## IX NAKNADA ŠTETE

### Član 64.

(1) Radnik je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu.

(2) Ako je štetu prouzrokovalo više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako se za radnika iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim iznosima.

### Član 65.

(1) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako će se šteta naknaditi utvrđuje posebna komisija, koju imenuje poslodavac svojim rješenjem, a koja ima neparan broj članova.

(2) Visina štete koju je prouzrokovao radnik utvrđuje se na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, odnosno drugih relevantnih parametara.

(3) Ako se šteta ne može utvrditi na način iz stava 2. ovog člana, ili bi njeno utvrđivanje prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade utvrđuje se u paušalnom iznosu na osnovu procjene.

(4) Po utvrđivanju svih činjenica i okolnosti koje su od značaja za utvrđivanje odgovornosti radnika za štetu i visinu štete, komisija iz stava 1. ovog člana sastavlja izvještaj i daje prijedlog poslodavcu da donese rješenje kojim se utvrđuje odgovornost radnika i isti obavezuje na naknadu štete ili rješenje kojim se radnik oslobađa od odgovornosti za štetu.

(5) U prijedlogu kojim se utvrđuje odgovornost radnik i obaveza naknade štete, komisija je dužna da poslodavcu dostavi prijedlog na koji način i u kom roku je radnik dužan štetu naknaditi.

(6) Na osnovu izvještaja i prijedloga komisije poslodavac donosi rješenje kojim se radnik utvrđuje odgovornim i obavezuje da štetu naknadi ili se radnik oslobađa od odgovornosti.

(7) Ako radnik ne pristane da naknadi štetu, poslodavac ima pravo pokrenuti postupak za naknadu štete kod nadležnog osnovnog suda.

### Član 66.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu trećem licu koju je poslodavac nadoknadio, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

(2) Ako radnik u datom roku dobrovoljno ne naknadi poslodavcu isplaćeni iznos štete, poslodavac ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete kod nadležnog osnovnog suda.

### Član 67.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu štetu nadoknadi.

(2) Zahtjev za naknadu štete iz stava 1. ovog člana, radnik podnosi u pismenom obliku, u kojem navodi u čemu se sastoji šteta koju je pretrpio, procijenjeni iznos štete i prijedlog njene naknade.



(3) Ako poslodavac utvrdi da je radnik pretrpio štetu koju je naveo u svom zahtjevu i da je iznos štete realno procijenjen, naknadiće štetu radniku u roku od osam (8) dana od dana prijema zahtjeva.

(4) Ako poslodavac ne pristane da naknadi štetu, radnik ima pravo pokrenuti postupak za naknadu štete kod nadležnog osnovnog suda.

#### **Član 68.**

Na pitanje naknade štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom koja nisu posebno uređena Zakonom i ovim pravilnikom primjenjuju se propisi o obligacionim odnosima.

### **X PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

#### **1. Prestanak radnog odnosa**

##### **Član 69.**

(1) Radni odnos radniku prestaje na način i pod uslovima propisanim Zakonom.

(2) Radni odnos prestaje:

1. istekom roka na koji je zasnovan,
2. kad radnik navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja,
3. sporazumom između radnika i poslodavca,
4. otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca,
5. odlukom nadležnog suda,
6. na zahtjev roditelja ili staratelja radnika mlađeg od 18 godina života,
7. smrću radnika,
8. danom dostavljanja poslodavcu formalnog obavještenja o potpunom gubitku radne sposobnosti radnika,
9. danom početka izvršenja kazne, odnosno mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju dužem od šest mjeseca i
10. prestankom rada poslodavca.

#### **2. Sporazumni prestanka radnog odnosa**

##### **Član 70.**

(1) Radni odnos može da prestane na osnovu sporazuma radnika i poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da radnika upozna o posljedicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

(3) Sporazumom se mogu ugovoriti prava i obaveze ugovornih strana do dana i nakon prestanka radnog odnosa.

(4) Sporazum iz stava 1. ovog člana, radnik je dužan da odmah po potpisivanju ovjeri kod nadležnog organa lokalne samouprave.

(5) Sporazum proizvodi pravna dejstva od dana ovjere potpisa radnika na sporazumu.

(6) Nakon što nadležni organ lokalne samouprave ovjeri potpis radnika na sporazumu, radnik je dužan da primjerak ovjerenog sporazuma dostavi poslodavcu, s ciljem odjave radnika sa obaveznih vidova osiguranja.

#### **3. Otkaz ugovora od strane radnika**

##### **Član 71.**

(1) Radnik ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu, bez obaveze navođenja razloga.

(2) Otkaz ugovora o radu radnik dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

(3) Izuzetno od dužine otkaznog roka iz stava 2. ovog člana, radnik ima pravo da poslodavcu dostavi otkaz ugovora o radu najmanje jedan dan prije, ako se radi o povredama obaveza iz ugovora o radu od strane poslodavca.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza poslodavcu

#### 4. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

##### Član 72.

(1) Poslodavac može radniku da otkáže ugovor o radu:

##### **I Ako za to postoji opravdan razlog, i to:**

- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi,
- ako je pravosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom,
- ako usljed tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, a poslodavac ne može radniku obezbijediti drugi posao;
- ako radnik odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu čl. 170. Zakona i čl. 16. ovog pravilnika,
- ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od (pet) 5 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva;

##### **II Ako radnik svojim krivicom učini težu povredu radne obaveze, i to:**

- odbije da izvršava svoje radne obaveze određene ugovorom o radu;
- izvrši krađu, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan naknaditi;
- zloupotrijebi položaj ili prekorači ovlašćenja sa materijalnim ili drugim štetnim posljedicama po poslodavca;
- neopravdano izostane s posla u trajanju od tri dana u kalendarskoj godini;
- neodgovorno i nasilničko ponašanje prema poslodavcu, drugim radnicima i trećim licima za vrijeme rada;
- zloupotreba prava odsustvovanja sa posla u slučaju bolesti,
- davanje netačnih podataka i dokaza o činjenicama bitnim za zaključivanje ugovora o radu,
- povreda propisa o zaštiti na radu, zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda,
- nepostupanje po uputstvu, naredbi ili nalogu neposrednog rukovodioca ili direktora,
- odbijanje radnika da se podvrgne jednokratnom ili periodičnom ljekarskom pregledu, ili prikupljanju medicinske dokumentacije u vezi ocjene radne sposobnosti na kojoj insistira poslodavac,
- neizvršavanje radnih obaveza u skladu sa propisima o štrajku,
- izvršenje radnje koja ima obilježje težeg prekršaja ili krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
- sprečavanje ili ometanje radnika unutrašnje kontrole poslodavca u izvršavanju njihovih poslova i radnih zadataka,
- svako drugo ponašanje radnika kojim se nanosi šteta interesima poslodavca ili iz kojeg se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika u društvu ne bi bio moguć.

##### **III Ako radnik ne poštuje radnu disciplinu, i to:**

- neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca, nepostupanje po odluci o privremenom rasporedu na druge poslove i radne zadatke,
- ne dostavi potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad u skladu sa zakonom;
- zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad,
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla,
- ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog djela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv radnika pokrenut krivični postupak za krivično djelo;
- ako radnik koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut ocjeni zdravstvene sposobnosti,

(2) Poslodavac će uputiti radnika na odgovarajuće preglede u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 1. tačka 3. podtačka 3. i 4. ovog člana.

(3) Odbijanje radnika da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 1. tačka 4. ovog člana.

(4) Odgovornost radnika prema poslodavcu zbog povreda radnih obaveza, ne isključuje materijalnu, krivičnu ili prekršajnu odgovornost radnika zbog te povrede.

(5) Otkaz ugovora o radu iz stava 1. ovog člana poslodavac može dati u roku **od tri mjeseca** od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku **od šest mjeseci** od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

#### Član 73.

(1) Umjesto otkaza ugovora o radu, poslodavac može radniku zbog povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline iz člana 72. stav 1 ovog pravilnika, ako smatra da postoje **olakšavajuće okolnosti** (npr. zbog materijalnog statusa radnik, broja izdržanih članova porodice, prethodni rad radnika i zalaganja radnika na radu i izvršavanja radnih obaveza, zbog posljedice po poslodavca ili druge radnike) ili da povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, izreći jednu od sledećih mjera:

1. novčanu kaznu u visini do **20%** osnovne plate radnika za mjesec u kome je novčana kazna izrečena i u trajanju do **tri mjeseca**, koju izvršava obustavom od plate, na osnovu odluke poslodavca o izrečenoj mjeri;
2. pismeno upozorenje sa najavom otkaza ugovora o radu u kojem se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest mjeseci učini povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

(2) Zbog nepoštovanja radne discipline iz člana 72. stav 1. tačka 3. ovog pravilnika, poslodavac radniku može izreći mjeru prestanka radnog odnosa samo ako ga je prethodno pismeno upozorio na takvo ponašanje, a radnik i pored tog upozorenja ponovi isti ili drugi propust, ili mu je već izricao mjere iz stava 1. tačka 1. i 2. ovog člana.

### 5. Postupak otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca

#### Član 74.

(1) O otkazivanju ugovora o radu odlučuje direktor poslodavca ili drugo lice koje on ovlasti.

(2) Svaki neposredni rukovodilac radnika u organizacionom dijelu poslodavca, kao i svaki radnik kod poslodavca bez obzira na vrstu radnog odnosa, dužan je prijaviti povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline izvršenu od strane radnika.

(3) Ponašanje neposrednog rukovodioca i drugih radnika suprotno stavu 2. ovog člana smatraće se kao nepoštovanje radne discipline u smislu člana 72. stav 1. tačka 3. ovog pravilnika.

#### Član 75.

(1) Po saznanju za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, neposredni rukovodilac radnika je dužan da sačini pismenu prijavu i odmah je dostavi poslodavcu.

(2) Ukoliko neposredni rukovodilac ne postupi u smislu prethodnog stave ovog člana, a poslodavac (direktor) ima posredno ili neposredno saznanje o povredi radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, sačiniće sam zabilješku o povredi radne obaveze odnosno nepoštovanju discipline.

(3) Pismena prijava ili zabilješka o povredi radne obaveze, odnosno nepoštovanju radne discipline mora sadržavati: ime i prezime radnika, naziv radnog mjesta na kome je radnik zaposlen, opis učinjene povrede i eventualni materijalni dokaz o učinjenoj povredi i nepoštovanju discipline ili navođenje imena svjedoka koji mogu potvrditi da je povreda radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline izvršena.

### Član 76.

(1) Poslodavac nakon što na posredan (od drugog radnika ili rukovodioca) ili neposredan način dobije saznanja da je radnik izvršio povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 72. ovog pravilnika, dužan je da radnika pisanim putem obavijesti o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja obavještenja da se izjasni na navode iz obavještenja.

(2) U obavještenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza i da radniku dostavi sve činjenice i dokaze koji ukazuju da postoji osnov za otkaz ugovora o radu.

(3) Poslodavac obavještenje dostavlja lično radniku u prostorijama poslodavca, a izuzetno preporučenom poštom na adresu prebivališta ili boravišta radnika koju je radnik prijavio prilikom zasnivanja radnog odnosa, odnosno putem oglasne table poslodavca.

(4) Istekom roka od osam dana od dana isticanja obavještenja iz stave 1. ovog člana na oglasnoj tabli poslodavca smatra se da je dostavljanje izvršeno.

(5) Po prijemu obavještenja od poslodavca radnik je obavezan da u datom roku od osam dana poslodavcu dostavi svoje izjašnjenje, uz koje može priložiti mišljenje sindikata i druge dokaze kojima osporava navode iz obavještenja.

(6) Neizjašnjavanje uredno obavještenog radnika na jedan od načina iz stava 3. ovog člana, nije smetnja za dalje vođenje postupka.

(7) Po dobijanju izjašnjenja radnika ili protekom roka iz stave 1. ovog člana, poslodavac je dužan da razmoti izjašnjenje radnika, mišljenje sindikata ako je priloženo, druge činjenice i dokaze, kao i otežavajuće ili olakšavajuće okolnosti na strani radnika, nakon čega odlučuje o odgovornosti radnika i izricanju adekvatne disciplinske mjere, na način i uz ograničenja propisana ovim pravilnikom i Zakonom.

(8) Poslodavac može posebnom odlukom propisati način utvrđivanja povreda radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, koju objavljuje na svojoj oglasnoj tabli.

### Član 77.

(1) Ako radnik ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu samo ako mu je prethodno dao pismeno upozorenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primjerenim rokom za poboljšanje rada, a radnik u ostavljenom roku ne poboljša rad, a poslodavac ne može da mu obezbijedi drugi odgovarajući posao.

(2) Ukoliko mu može obezbijediti odgovarajući posao, istovremeno će mu ponuditi zaključivanje aneksa ugovora o radu zbog rasporeda na drugo radno mjesto u skladu sa članom 16. stav 2. ovog pravilnika.

### Član 78.

(1) Ukoliko kod poslodavca usljed tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promjena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, a poslodavac s obzirom na svoje ekonomsko stanje, proizvodne i druge radne kapacitete i organizaciju rada, ne može radniku obezbijediti drugi odgovarajući posao, može radniku otkazati ugovor o radu.

(2) Ukoliko mu može ponuditi odgovarajući posao, istovremeno će mu ponuditi zaključivanje aneksa ugovora o radu zbog rasporeda na drugo radno mjesto u skladu sa članom 16. stav 2. ovog Pravilnika

(3) Poslodavac koji otkáže ugovor o radu radniku u smislu stava 1. ovog člana ne može na istim poslovima u istom mjestu rada da zaposli drugo lice u roku od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa, ukoliko prethodno nije ponudio radniku da se vrati.

### Član 79.

(1) Ugovor o radu otkazuje se rješenjem u pisanom obliku koje obavezno sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(2) Rješenje o otkazu ugovora o radu mora da se dostavi radniku lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika.

(3) Ako poslodavac radniku nije mogao da dostavi rješenje o otkazu ugovora o radu u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu zabilješku.

(4) Pismenu zabilješku iz stava 3. ovog člana i rješenje o otkazu ugovora o radu poslodavac objavljuje na oglasnoj tabli i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

(5) Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja rješenja o otkazu, osim ako rješenjem nije drugačije određeno.

#### **Član 80.**

Poslodavac je dužan da radniku do dana prestanka radnog odnosa isplati sve neisplaćene plate, naknade plate i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa.

### **6. Otkazni rok i otpremnina**

#### **Član 81.**

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca zbog odbijanja radnika da zaključi aneks ugovor o radu u smislu člana 16. ovog Pravilnika, kao i u slučaju otkaza ugovora o radu iz člana 77. i 78. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na otkazni rok i otpremninu.

#### **Član 82.**

(1) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, s tim da ne može biti kraći od 30 kalendarskih dana.

Za radnike sa dužim radnim stažom određuje se otkazni rok u trajanju od:

- za rad od 2-10 godina..... 30 dana,
- za rad od 10-20 godina..... 45 dana,
- za rad od 20-30 godina..... 75 dana, a
- za rad preko 30 godina..... 90 dana.

(2) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane da radi prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu plate i prizna sva prava po osnovu rada kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(3) U slučaju iz prethodnog stava radniku radni odnos prestaje sporazumom radnika i poslodavca, na način i pod uslovima propisanim članom 70. ovog pravilnika.

(4) Poslodavac je dužan da radniku omogući da za vrijeme otkaznog roka koristi jedan slobodan dan u sedmici radi traženja novog zaposlenja.

#### **Član 83.**

(1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, poslodavac je dužan da isplati otpremninu, osim ako mu radni odnos prestaje otkazom ugovora u slučajevima iz člana 72. ovog pravilnika.

(2) Visina otpremnine zavisi od dužine rada radnika kod poslodavca i iznosi:

- za rad od 2-5 godina, 1 prosječna neto plata radnika isplaćena u poslednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- za rad od 5-10 godina, 2 prosječne neto plate radnika isplaćene u poslednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- za rad od 10-15 godina 3 prosječne neto plate radnika isplaćene u poslednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- za rad od 15-20 godina 4 prosječne neto plate radnika isplaćene u poslednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu i
- za rad preko 20 godina 6 prosječnih neto plata radnika isplaćenih u poslednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu..

(2) Izuzetno od prethodnog stava ovog člana, poslodavac i radnik se mogu sporazumjeti da se radniku obezbijedi neki drugi vid naknade umjesto otpremnine.

(3) O načinu i rokovima isplate otpremnine poslodavac i radnik mogu zaključiti poseban sporazum.

## XI ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST

### Član 84.

- (1) Povredu obaveze iz ugovora o radu radnik čini neizvršavanjem, nemarnim, neblagovremenim ili nesavjesnim izvršavanjem radne obaveze.
- (2) Povredu radne obaveze radnik može izvršiti činjenjem ili nečinjenjem.
- (3) Za povredu radne obaveze radnik odgovara u postupku za utvrđivanje odgovornosti.
- (4) Odgovornost za povredu radne obaveze ne isključuje krivičnu, prekršajnu i materijalnu odgovornost.
- (5) Za povredu radnih obaveza radnik je odgovoran poslodavcu, a ako je povredom radnih obaveza pričinjena materijalna šteta poslodavcu ili trećim licima, ili je učinjeno krivično djelo ili prekršaj, radnik je odgovoran materijalno, odnosno krivično i prekršajno.

### Član 85.

- (1) Radnik je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu i ostalim pravilnicima, kao i ugovorom o radu.
- (2) Povrede radnih obaveza mogu biti **teže i lakše**.
- (3) **Težom povredom** radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se može osnovano zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca nije moguć.
- (4) Težim povredama radne obaveze smatraju se povrede navedene u članu 72. stav 1. tačke 2 i 3. ovog pravilnika, odnosno članu 179. stavu 2. i stavu 3. Zakona o radu

### Član 86.

(1) **Lakšim povredama radnih obaveza** smatraju se sve povrede radnih obaveza i radne discipline koje zakonom i ovim pravilnikom nisu određene kao teža povreda radnih obaveza predviđene članom 72. stav 1. tačke 2. i 3. ovog pravilnika ( odnosno člana 179. Zakona o radu), a naročito:

- 1./ Kašnjenje na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena,
- 2./ Neljubazan i nekulturan odnos prema drugim radnicima i strankama,
- 3./ Nemaran odnos prema povjerenim vrijednostima kao i svako ponašanje na radu koje šteti ugledu i interesima društva,
- 4./ Nepravdano napuštanje radnog mjesta u roku trajanja radnog vremena,
- 5./ Neopravdani izostanci sa posla u trajanju od 2 radna dana u toku kalendarske godine,
- 6./ Izazivanje svađe na poslu,
- 7./ Sve druge povrede radnih obaveza koje nisu određene kao teže.

(2) Ponavljanja lakših povreda radnih obaveza tri ili više puta mogu da se kvalifikuju kao teža povreda radnih obaveza za koju se može izreći i mjera prestanka radnog odnosa.

(2) Organ nadležan za vođenje postupka i izricanje mjera za lakše povrede radne obaveze je direktor društva ili lica koje on ovlasti .

### Član 87.

(1) Rukovodioci Sektora i Službi društva ovlašteni su da bez vođenja disciplinskih postupaka, izriču **destimulativne mjere za lakše povrede** iz prethodnog člana i to :

- pismenu opomenu i
- novčanu destimulativnu mjeru u visini do 10% od neto plate radnika za jedan mjesec,

uz obaveznu izradu odgovarajuće pisane odluke o izrečenoj destimulativnoj mjeri i vođenje posebne evidencije izrečenih destimulativnih mjera.

(2) Izrečena destimulativna mjera isključuje vođenje disciplinskog postupka za istu povredu radne obaveze.

- (3) Na izrečenu destimulativnu mjeru od strane rukovodioca Sektora i Službe, radnik može u roku od 7 dana od dana prijema rješenja, uputiti prigovor direktoru, koji je dužan destimulativnu mjeru potvrditi ili preinačiti svojim rješenjem i to u roku od 7 dana od dana prijema prigovora.

## 1. Organi nadležni za vođenje disciplinskih postupaka

### Član 88.

Prvostepeni organi za vođenje disciplinskih postupaka i izricanje disciplinskih mjera su :

- direktor društva,
- disciplinska komisija društva,

s tim da direktor društva (u svojstvu poslodavca) može radniku jednostrano otkazati-raskinuti ugovor o radu za težu povredu radne obaveze i bez vođenja disciplinskog postupka i uključivanja disciplinske komisije u isti, na način predviđen odredbama članova 180. do 190. Zakona o radu, odnosno odredbama članova 74. do 76. ovog pravilnika.

### Član 89.

Direktor društva kao prvostepeni disciplinski organ, nadležan za vođenje disciplinskog postupka za lakše povrede radne obaveze, može izreći sljedeće disciplinske mjere :

- pismenu opomenu radniku,
- novčanu kaznu u visini do 10% od neto plate radnika u trajanju do 3 mjeseca.

Za lakše povrede radnih obaveza iz člana 86. ovog pravilnika, mogu se, bez vođenja disciplinskih postupaka od strane rukovodilaca službi društva izricati destimulativne mjere i to na način i pod uslovima predviđenim u članu 87. ovog Pravilnika.

### Član 90.

Disciplinska komisija društva, za teže povrede radnih obaveza, nakon sprovedenog disciplinskog postupka i utvrđenog činjeničnog stanja može :

- obustaviti vođenje postupka, ako je nastupila zastara za pokretanje i vođenje postupka,
- osloboditi radnika disciplinske odgovornosti,
- izreći disciplinsku mjeru prestanka radnog odnosa ili
- izreći disciplinsku mjeru novčane kazne u visini od 10%, i 20 % od neto plate radnika u trajanju do 3 mjeseca,

### Član 91.

- (1) Disciplinska komisija društva, kao prvostepeni disciplinski organ, nadležna je za sprovođenje postupaka radi utvrđivanja disciplinske odgovornosti za teže povrede radne obaveze.
- (2) Disciplinska komisija/u *daljem tekstu*: komisija/ se sastoji od 3 /tri/ člana, od kojih dva člana komisije imenuje **Upravni odbor društva**, a jednog člana imenuje Izvršni odbor Sindikata.
- (3) Komisija radi u punom sastavu, a odluke donosi većinom glasova.
- (4) Radniku protiv koga je pokrenut disciplinski postupak, prvostepeni disciplinski organ je dužan omogućiti pristup svojoj dokumentaciji, kao i prisustvo na raspravama.

## 2. Disciplinska rasprava i odlučivanje po žalbi

### Član 92.

- (1) Po prijemu zahtjeva, predsjednik komisije poziva podnosioca zahtjeva, radnika protiv koga se vodi disciplinski postupak, predstavnike sindikata, svjedoke i druga lica za utvrđivanje disciplinske odgovornosti radnika.
- (2) Poziv mora biti uručen najkasnije 8 dana prije održavanja rasprave.
- (3) Raspravom rukovodi predsjednik komisije koji daje riječ i oduzima, postavlja pitanja, traži objašnjenja, a nakon toga daje riječ ostalim članovima komisije.
- (4) Rasprava će se odložiti ako ne postoji dokaz da je poziv uručen, ili ako je radnik opravdano spriječen da dođe na raspravu, a tada se određuje novi termin održavanja rasprave.

- (5) U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose svi podaci u toku vođenja rasprave, a nakon završene rasprave komisija donosi odluku o disciplinskoj odgovornosti i postupa ili izriče disciplinsku mjeru predviđenu članom 90. stav 1. tačka 2. ili 3. ovog pravilnika.

#### Član 93.

- (1) **Na prvostepene odluke Disciplinske komisije i direktora društva**, radnik protiv koga je vođen disciplinski postupak i podnosilac zahtjeva za pokretanje postupka, može podnijeti žalbu Upravnom odboru društva, kao drugostepenom organu, u roku od petnaest /15/ dana od dana prijema odluke.
- (2) Žalba ne odlaže izvršenje odluke, a odluka drugostepenog organa je konačna.
- (3) Odlučujući po žalbi, Upravni odbor društva prvostepenu odluku može potvrditi, preinačiti ili izreći drugu disciplinsku mjeru.
- (4) Izuzetno, direktor društva, može mjeru prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne obaveze, izrečene od strane Disciplinske komisije, zamijeniti novčanom kaznom u visini do 20% od plate radnika u trajanju od tri mjeseca, pod uslovom da nisu nastupile znatno teže posljedice za poslodavca, da je stepen odgovornosti radnika nesvjesni nehat i ako su utvrđene olakšavajuće okolnosti za radnika, o čemu donosi posebnu odluku na zahtjev radnika i disciplinske komisije.
- (5) **Na drugostepenu disciplinsku odluku donešenu od strane Upravnog odbora društva**, nije dozvoljena žalba, već se radnik koji smatra da su mu ovom odlukom povrijeđena prava, upućuje da zaštitu svojih prava ostvari kod nadležnog suda u roku od 6 mjeseci od dana prijema drugostepene odluke, u skladu sa članom 201. stav 4. Zakona o radu.

### 3. Udaljenje radnika sa rada

#### Član 94.

- (1) Ako je radnik zatečen u vršenju radnji za koje se osnovano sumnja da predstavljaju krivično djelo, težu povredu radne obaveze ili da ugrožavaju imovinu veće vrijednosti, poslodavac ga može udaljiti sa rada i prije otkazivanja ugovora o radu.
- (2) Udaljenje iz stava 1. ovog člana može trajati najduže do tri mjeseca, u kom roku je poslodavac dužan odlučiti o odgovornosti radnika ili ga osloboditi od odgovornosti.
- (3) Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, udaljenje radnika može trajati do okončanja postupka, ako poslodavac drukčije ne odluči.
- (4) Radnik kome je određen pritvor obavezno se udaljava sa rada od prvog dana pritvora.
- (5) Udaljenje iz prethodnog stava traje sve dok traje i mjera pritvora.

#### Član 95.

- (1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada, u smislu člana 94. ovog pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plate u visini 50% osnovne plate koju bi ostvario da je radio.
- (2) Radnik ima prava na razliku plate između iznosa naknade plate iz stava 1. ovog člana i punog iznosa plate:
1. ako mu poslodavac nije otkazao ugovor o radu u roku od tri mjeseca u smislu člana 94. stav 2. ovog pravilnika i
  2. ako je krivični postupak protiv njega obustavljen pravosnažnom odlukom, ili ako pravosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti.
- (3) Poslodavac nakon što radniku isplati razliku plate iz prethodnog stava ima pravo na refundaciju na teret organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor.

## XI ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

#### Član 96.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu, odlučuje poslovodni organ poslodavca (direktor) ili drugo lice određeno aktom o osnivanju.
- (2) Ovlašćeno lice iz stava 1. ovog člana može, putem pismene punomoći, ovlastiti drugo lice da odlučuje o svim ili pojedinim pravima i obavezama iz radnog odnosa.



(3) Radniku se u pisanom obliku dostavlja rješenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

#### **Član 97.**

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

(2) Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

(3) Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u smislu stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica.

(4) Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

#### **Član 98.**

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

(2) Pravo na podnošenje prijedloga i tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

(3) Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od (tri) 3 mjeseca od dana učinjene povrede.

(4) Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede.

(5) Tužbu iz stava 4. ovog člana, radnik može da podnese ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja radnog spora kod nadležnog organa.

(6) Pokretanjem postupka iz stava 3. i 4. ovog člana prekidaju se rokovi zastare.

#### **Član 99.**

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa, radnik se može obratiti inspektorima rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

### **XII PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA**

#### **Član 100.**

(1) Ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih razloga u okviru perioda od 90 dana doći do prestanka potrebe za radom određenog broja radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, poslodavac će pristupiti donošenju programa rješavanja viška radnika.

(2) Na pitanja načina i postupka donošenja programa rješavanja viška radnika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

### **XIII POSEBNE ODREDBE**

#### **Član 101.**

Pravo na štrajk radnik ostvaruje u skladu sa odredbama posebnog zakona.

#### **Član 102.**

(1) Radnik mora posjedovati radnu knjižicu koju predaje poslodavcu prilikom stupanja na rad, a kojom se dokazuje vrijeme provedeno na radu kod poslodavca.

(2) Za vrijeme radnog odnosa radnika, radna knjižica se nalazi na čuvanju kod poslodavca, o čemu poslodavac radniku izdaje potvrdu.

(3) Na zahtjev radnika, poslodavac će radniku uz potvrdu vratiti radnu knjižicu.

**Član 103.**

(1) Prilikom prestanka radnog odnosa radnika, poslodavac je dužan da u radnu knjižicu upiše vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu i da to ovjeri svojim potpisom i pečatom i da mu preda radnu knjižicu, uz potvrdu o predaji.

(2) Poslodavac ne može zadržati radnu knjižicu radnika u slučaju ako prema radniku ima bilo kakvo potraživanje, niti može u radnu knjižicu upisivati bilo kakve druge podatke osim vremena koje je radnik proveo u radnom odnosu kod njega.

**XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Član 104.**

Na pitanja po osnovu rada koja nisu regulisana ovim pravilnikom, direktno će se primjenjivati odredbe Zakona.

**Član 105.**

Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se na način i po postupku na koji je isti i donesen, a tumačenje odredbi istog vrši poslodavac.

**Član 106.**

Ovaj pravilnik stupa na snagu od 01.01.2017. godine, a njegovim stupanjem na snagu prestaje da važi Pravilnik o radu društva AUTOPREVOZ AD Banja Luka broj UO-55/12 od 20.04.2012. godine.

Broj: 2018 /16

UO broj18/16

Banja Luka, dana 30.12.2016. godine

za POSLODAVCA  
"AUTOPREVOZ" AD B.Luka

.....  
predsjednik Upravnog odbora društva  
/Nebojša Glamočak, dipl.pravnik/



Sa tekstom Pravilnika saglasna:

SINDIKALNA PODRUŽNICA "AUTOPREVOZ" AD Banja Luka

.....  
*za [signature]*



OGLAŠENO:

..... 2016.godine

SKINUTO SA OGLASNE PLOČE

..... 2017. godine