

**Bosana i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
Bosansko-podrinjski kanton Goražde
JP „Radio-televizija Bosansko-podrinjskog kantona Goražde“ d.o.o.
Goražde**

PRAVILNIK O RADU

Goražde, avgust 2010.godine

Na osnovu člana 107. Zakona o radu („Službene novine F BiH“ broj: 43/99, 32/2001, 29/2003“), Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, JP „RTV BPK Goražde“ d.o.o. Goražde, d o n o s i

PRAVILNIK O RADU

I.OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom o radu /u daljem tekstu: Pravilnik/ u JP «RTVBPK Goražde» doo Goražde /u daljem tekstu: Društvo/ uređuje se zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, organizacija i sistematizacija poslova, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenika, plaće i naknade, izumi i tehnička unapređenja zaposlenika, zabrana takmičenja zaposlenika sa poslodavcem, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, prijestupi i povrede radne obaveze, prijelazne i završne odredbe, te druga pitanja u vezi s radom.

II.ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 2.

Zaključivanjem Ugovora o radu između Društva i zaposlenika zasniva se radni odnos i utvrđuju se i regulišu međusobna prava i obaveze.

Odluku o potrebi prijema u radni odnos zaposlenika donosi Skupština Društva. Proceduru prijema u radni odnos zaposlenika provodi direktor Društva.

Na osnovu odluke i stava 2 ovog člana, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu koji se distribuira na cijeloj teritoriji BiH.

Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog organa, opće posebne i poželjne uslove za prijem u radni odnos, odnosno za to radno vrijeme, kratak opis poslova i zadataka radnog mjeseta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada, te rok za podnošenje prijave na raspisani javni oglas.

Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam dana.

Direktor Društva imenuje komisiju za izbor kandidata koja razmatra prijave i ocjenjuje kandidate i utvrđuje da li ispunjavaju uslove date u oglas. Direktor Društva donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.

Član 3.

Lice koje traži zaposlenje i zaposlenik koji zaključuje Ugovor o radu sa Društvom ne može biti stavljen od strane Društva u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća u smislu člana 5. Zakona o radu.

Član 4.

Pored općih uslova utvrđenih Zakonom o radu za zaključivanje Ugovora o radu utvrđuje se posebni uslovi koje lice koje traži zaposlenje mora ispunjavati da bi zasnovalo radni odnos i to:

- da ima odgovarajuću stručnu spremu
- da ima odgovarajuće radno i stručno iskustvo
- da ima određena specijalistička znanja
- da ima opću zdravstvenu sposobnost
- da ispunjava i druge posebne uslove za obavljanje sistematizovnih poslova i radnih zadataka utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Društva.

2.Vrste ugovora o radu

Član 5.

Ugovor o radu sa odabranim licem, budućim zaposlenikom 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 sa posebnim radom,
- sa pripravnikom,
- sa stranim državljaninom.

Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, Društvo može sa zainteresovanim licem zaključiti Ugovor o volonterskom radu.

Društvo, može pod određenim uslovima, u skladu sa ukazanom potrebom Društva sa zainteresovanim licem zaključiti i Ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova.

Zaključivanje Ugovora iz alineje 1.do 3. stava 1. ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 6.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.

Ugovor o radu sadrži osnovne podatke propisane Zakonom o radu

Član 7.

Društvo zaključuje Ugovor o radu u pismenoj formi i sa zaposlenikom koji se upućuje na rad u inostranstvo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 8.

Posebni uslovi za zapošljavanje utvrđuju se Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Sistematizacija iz prethodnog stava ovog člana sadrži:

- naziv organizacionog dijela,
- redni broj radnog mjesta,
- šifra radnog mjesta,
- naziv radnog mjesta,
- potreban stepen stručnog obrazovanja i zvanje,
- vrstu stručne spreme i smjer,
- specijalistička znanja i ostali uslovi potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta,
- potrebno radno iskustvo,
- potreban broj izvršilaca za obavljanje poslova radnog mjesta,
- opis poslova organizacionih cjelina, i
- opis osnovnih poslova radnog mjesta.

Član 9.

Zavisno od složenosti poslova, za svako radno mjesto se propisuje jedan od slijedećih stepena stručne spreme odgovorajućeg smjera:

- I stepen - NK
- II stepen - PK, NS
- III stepen - KV,
- IV stepen - SSS,
- V stepen - VK,
- VI stepen - VŠ,
- VII stepen - VSS i mr.
- VIII stepen - dr.

Član 10.

Pod stručnom spremom smatra se stepen obrazovanja i zvanje stečeno školovanjem u skladu sa zakonom o osnovnom, srednjem i visokom obrazovanju u Bosni i Hercegovini.

Član 11.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je zaposlenik proveo na radnom mjestu nakon sticanja stepena obrazovanja predviđenog sistematizacijom radnih mjesta za to radno mjesto i koje je upisano u prijavi radnika na penziono osiguranje.

Pod radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu i koje mu je upisano u radnu knjižicu.

Član 12.

Potrebno radno iskustvo se utvrđuje po granama radnih mjesta i to:

-direktor Društva	5 godina,
-glavni urednici-direktori programa	3 godina,
-rukovodioci sektora	1-5 godina,
-radna mjesta VII stepena obrazovanja	1-5 godina,
-radna mjesta V i VI stepena obrazovanja	1 godina,
-radna mjesta III i IV stepena obrazovanja	1 godina,
-radna mjesta I i II stepena obrazovanja	do 6 mjeseci

Sistematizacijom radnih mjesta se utvrđuje potrebno radno iskustvo za pojedina radna mjesta iz pete do sedme alineje stava 1.ovog člana.

Član 13.

Društvo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu može zaključiti Ugovor o radu sa stranim državljaninom.

Član 14.

Direktor Društva može u toku radnog odnosa, zaposlenika rasporediti na druge poslove koji odgovaraju zaposlenikovoju stručnoj spremi i radnom iskustvu i u tom slučaju se sa zaposlenikom zaključuje novi Ugovor.

3. Probni rad

Član 15.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Dužina probnog rada za obavljanje određenih poslova uređuje se Ugovorom o radu, s tim da isti ne može trajati duže od šest mjeseci. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana. Praćenje rada zaposlenika za vrijeme probnog rada i provjera radnih sposobnosti zaposlenika po isteku probnog rada utvrđuje se Ugovorom o radu. Praćenje rada zaposlenika za vrijeme trajanja probnog rada može vršiti lice sa kojim je direktor Društva zaključio ugovor o radu i koje posjeduje VII stepen stručne spreme.

III.OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

1.OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE U TOKU RADA

Član 16.

Društvo može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad. Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

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

Direktor Društva odlučuje koji će se radnici upućivati na usavršavanje, osposobljavanje i pod kojim uslovima.

2.Prijem pripravnika

Član 17.

Društvo može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. Pripravnički staž, pripravnik obavlja u skladu sa programom o obavljanju pripravničkog staža kojeg usvaja Skupština Društva na prijedlog direktora Društva.

Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

Kopiju ugovora Društvo dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema Zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno radno iskustvo.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu 80% od najniže plaće.

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

Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Član 18.

Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom koju odredi direktor Društva za praćenje pripravničkog staža. O položenom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

3.Volonterski rad

Član 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili Pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Sa volonterom se zaključuje pismeni Ugovor o volonterskom radu. Kopiju ugovora društvo dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja prema Zakonu, za određeno zanimanje.

Trajanje volonterskog rada iz stava 3. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe.

Radi osiguranja za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti poslodavac plaća nadležnoj službi za zapošljavanje 35% od najniže plaće za svakog volontera.

Volonter ima pravo na odmor u toku radnog vremena, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Po završenom volonterskom stažu, volonter polaže stručni ispit pred Komisijom koju odredi direktor. O položenom stručnom ispitu daje se uvjerenje.

4.Stipendiranje studenata-učenika

Član 20.

U skladu za potrebama za stručnim kadrovima vezanog za djelatnost Društva direktor odobrava stipendiranje ili kreditiranje studenata – učenika na osnovu usvojenog plana.

Plan stipendiranja i kreditiranja studenata, učenika donosi Skupština Društva.

Sa stipendistom se zaključuje pismeni Ugovor o stipendiranju kojim se regulišu prava i obaveze između Društva i stipendiste.

IV.RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Radno vrijeme

Član 21.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično.

Član 22.

Radi zaštite zaposlenika od štetnih materija na poslovima na kojima nije moguće uz primjenu mjera zaštite na radu, zaštititi zaposlenika od štetnih uticaja, uvodi se skraćeno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu. Skraćeno radno vrijeme regulisat će se Ugovorom o radu i izjednačava se sa punim radnim vremenom u pogledu prava na plaću i drugih prava.

1.1.Raspored punog radnog vremena

Član 23.

Puno radno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, može se u toku godine preraspodijeliti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

Odlukom direktora Društva, a kada se ukaže potreba, uvodi se preraspodjela radnog vremena.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 24.

Radno vrijeme za rad u inostranstvu usklađuje se sa radnim vremenom zemlje u koju se zaposlenik upućuje.

Preraspodjela radnog vremena za zaposlenika koji se upućuje na rad u inostranstvo utvrđuje se Ugovorom o radu.

Član 25.

Društvo sa zaposlenikom može zaključiti Ugovor o radu za rad sa nepunim radnim vremenom.

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

Zaposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaće, naknade i sl.), a u skladu sa ugovorom o radu.

1.2. Prekovremeni rad

Član 26.

U slučaju i pod uslovima propisnim Zakonom o radu u Društvu se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (povremeni rad), a najduže 10 sati sedmično.

Prekovremeni rad uvodi se odlukom direktora Društva.

Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Društvo obavještava organ nadležan za poslove inspekcije rada Kantona koja će zabraniti prekovremeni rad ako je isti uveden suprotno članu 32. Zakona o radu.

Član 27.

Prekovremeni rad ne može se uvesti zaposleniku

- mlađem od 18 godina

- invalidu koji radi kraće radno vrijeme od punog radnog vremena i kojem bi se takvim radom pogoršalo zdravstveno stanje ili ugrozio život.

Trudinica, majka, odnosno usvojilac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj, odnosno usvojilac sa djetetom do 6 godina života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

1.3.Noćni rad

Član 28.

Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 06.00 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Noćni rad uvodi i određuje direktor Društva svojom odlukom.

Ako je rad organizovan u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno, najviše jednu sedmicu u toku jednog mjeseca.

V.ODMORI I ODSUSTVA

1.Odmori

Član 29.

U skladu sa Zakonom o radu, Društvo obezbjeđuje zaposlenicima slijedeće odmore u trajanju najmanje:

-u toku radnog vremena	30 minuta
-dnevni odmor između dva uzastopna radna dana	12 sati neprekidno
-sedmični odmor	24 sata neprekidno
-godišnji odmor	18 radnih dana, a najviše 30 radnih dana
-godišnji odmor maloljetnika	24 radna dana

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

Član 30.

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

Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navrešeni mjesec dana rada, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstvo, vojne službe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 31.

Dužina godišnjeg odmora zavisi od:

- dužine radnog staža,
- stručne spreme
- rezultata rada
- posebnih uslova rada,
- socijalnih i zdravstvenih uslova.

Prema dužini radnog staža, za svake navršene tri godine radnog staža godišnji odmor se uvećava za još po jedan dan. Kao navršena godina staža uzima se godina radnog staža koju zaposlenik navršava do početka korištenja godišnjeg odmora.

Dužina godišnjeg odmora, u zavisnosti od stručne spreme koja se traži za radno mjesto, zaposleniku se uvećava za po jedan dan za svaki stepen stručne spreme.

Ovisno o rezultatima rada zaposlenika, a na osnovu prijedloga zaposlenikovog neposrednog rukovodioca, Direktor može zaposleniku uvećati godišnji odmor do tri dana.

Zaposlenik koji živi pod teškim socijalnim i zdravstvenim uvjetima, ima pravo na povećanje godišnjeg odmora, i to:

-2 radna dana za zaposlenika-samohranu majku, odnosno samohranog oca sa jednim djetetom do 7 godina života, odnosno samohranog roditelja sa djetetom do 10 godina života;

-3 radna dana za zaposlenika-samohranu majku, odnosno samohranog oca sa dvoje ili više djece do 7 godina života;

-3 radna dana za zaposlenika-invalida II kategorije invalidnosti;

-4 radna dana za zaposlenika-ratnog vojnog invalida do 50% invalidnosti;

-5 radnih dana za zaposlenika-ratnog vojnog invalida preko 50% invalidnosti.

Uvećanje godišnjeg odmora po osnovama iz prethodnog stava ovog člana ne može se kumulirati.

Član 32.

Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na onoliki broj radnih dana koliko je stvarno rad organiziran.

Član 33.

Dužina godišnjeg odmora svakog pojedinog zaposlenika utvrđuje se na taj način što se na 18 radnih dana dodaje broj dana po osnovama i mjerilima utvrđenim ovim Pravilnikom s tim da ukupna dužina godišnjeg odmora ne prelazi 30 radnih dana.

Član 34.

Godišnji odmor se koristi u toku čitave kalendarske godine na osnovu Plana korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi direktor najkasnije do kraja marta mjeseca tekuće godine za tu godinu.

Član 35.

Godišnji odmor koristi se u jednom ili dva dijela.
Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30.juna naredne godine.
Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 36.

Korištenje godišnjeg odmora se prekida za vrijeme bolovanja u toku korištenje godišnjeg odmora, praznika u kojem se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja, a nastavlja se nakon prestanka okolnosti koje su dovele do prekida.

Član 37.

Direktor izdaje zaposleniku rješenje o korištenju godišnjeg odmora koje sadrži dužinu trajanja godišnjeg odmora po osnovama i mjerilima utvrđenim ovim Pravilnikom i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Član 38.

Zaposleniku kojem prestaje radni odnos u Društvu, mora se omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, bez obzira na plan godišnjeg odmora.

Odredbe iz prethodnog stava neće se primjenjivati na zaposlenika kome je prestao radni odnos zbog teže povrede radne dužnosti.

Član 39.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

2.Odsustvo sa rada

2.1.Plaćeno odsustvo do 7 dana

Član 40.

Prema odredbama zakona o radu zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo do 7 dana u jednoj kalendarskoj godini, u slučaju: sklapanje braka, porođaj supruge, teže bolesti i smrti užeg člana porodice, vjerskih praznika, preseljenja.

Zaposleniku se može odrediti plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima za vrijeme utvrđeno propisom Kantona, i Odlukom direktora u skladu sa tim propisom.

Član 41.

Zaposleniku pripada pravo na plaćeno odustvo za vrijeme državnog praznika, a u skladu sa Zakonom o državnim praznicima.

2.2. Bolovanje do 42 dana

Član 42.

Zaposlenik odsustvuje sa posla usljed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju (bolovanje). Odsustvovanje zbog bolovanja utvrđuje nadležni ljekar i evidentira se samo za radne dane.

2.3. Neplaćeno odsustvo

Član 43.

Društvo može zaposleniku na njegov, obrazloženi zahtjev odobriti odsustvo bez naknade plaće neplaćeno odsustvo u trajanju najviše do 7 dana. Za vrijeme iz stava 1. ovog člana prava i obaveze zaposlenika iz rada i po osnovu rada miruju. Zaposlenik ima, pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od dva dana radi zadovoljavanja vjerskih potreba u toku jedne kalendarske godine.

Član 44.

Zaposleniku se može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 dana u slučajima:

- njege teško oboljelog člana porodice,
- izgradnje ili popravke kuće,
- školovanje i obrazovanje,
- učesće u kulturnim i drugim manifestacijama u zemlji i inostranstvu

Za vrijeme iz stava 1. ovog člana prava i obaveze zaposlenika iz rada i po osnovu rada miruju.

VI.ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 45.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu.

Društvo je dužno u roku od trideset dana od dana stupanja zaposlenika na rad, omogućiti zaposlenika da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu.

Društvo će posebnim aktom utvrditi mjere i okolnosti zaštite na radu, protiv požarne zaštite, sigurnosti i zdravstvene zaštite zaposlenika, kao i odrediti stručno lice za kontrolu sprovođenja mjera zaštite na radu i protivpožarne zaštite.

Član 46.

Zaposlenik je obavezan:

-sprovoditi preventivne i naređene mjere zaštite na radu u protivpožarne zaštite

-upozoriti na nedostatke zaštitnih i preventivnih mjera i odbiti posao koji će ugroziti materijalno dobro i prouzrokovati štetu po zdravlje i život ljudi.

Član 47.

Zaposlenik čini povredu na radu nesprovođenjem mjera iz oblasti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, nepristupanju ljekarskim pregledima i nepridržavanjem mjera zdravstvene zaštite.

Ukoliko zaposlenik ošteti uređaje i zaštitnu opremu, čini tešku povredu radne discipline, a dužan je nadoknaditi i pričinjenu štetu.

Član 48.

Ukoliko Društvo ne utvrdi mjere zaštite na radu i ne obezbjedi lična i kolektivna zaštitna sredstva zaposlenik je dužan da ga upozori.

Ukoliko Društvo nedostatak na koji je upozoren ni tada ne otkloni, a zaposleniku prijete neposredna opasnost po život i zdravlje, ima pravo u skladu sa Zakonom o radu da odbije da radi i tome je dužan da obavjesti inspekciju rada kantona.

Član 49.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Društvo ne može otkazati Ugovor o radu za vrijeme dok traje privremena nesposobnost za rad.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, nakon liječenja ima pravo da se vrati na posao na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad, ako je od strane nadležnog ljekara utvrđena njegova potpuna sposobnost za rad. Ukoliko nadležna zdravstvena ustanova ocjeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Društvo je dužno u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban. Zaposlenik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira Društvo.

Član 50.

U cilju zaštite maloljetnika, žene i materinstva (porođajno odsustvo) primjenjuje se odredbe iz člana 51.- 63.Zakona o radu.

VII.PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

1.Plaće

Član 51.

Osnovna plaća je najniži iznos koji Poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada. Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti posla koje zaposlenik obavlja.

Član 52.

Periodi isplate plaća ne mogu biti duži od 30 dana.

Prilikom isplate plaća zaposleniku će biti obavezno uručen pismeni obračun plaće.

Pojedinačne isplate plaća nisu javne.

Član 53.

Najniža bruto plaća utvrđuje se kolektivnim ugovorom, s tim da najniža bruto satnica, s doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću ne može biti manja od 2,97 KM. Najniža neto satnica ne može biti manja od 2,05 KM.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Član 54.

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad najmanje 30 % od bruto satnice;
- noćni rad najmanje 30 % od bruto satnice;
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20 % od bruto satnice;
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50 % od bruto satnice.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 55.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 56.

Osnovna plaća zaposlenika utvrđuje se po grupama složenosti poslova tako što se najniža plaća umnoži sa koeficijentom radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen u skladu sa Pravilnikom o sistematizaciji.

Član 57.

Direktor Društva, može zaposleniku polazeći od kvantiteta, kvaliteta i blagovremenosti u izvršavanju radnih zadataka, kao i odnosa prema poslovima koji su mu povjeriti, umanjiti kod mjesečnog obračuna plaće, isplatu za do 20%, uz obrazloženje zaposleniku o razlozima izvršenog umanjenja.

Direktor Društva, može nagraditi i stimulirati zaposlenike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika kao i na temelju ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.

Bližu razradu kriterija i mjerila za ocjenu rezultata rada Društva, odnosno organizacionih dijelova Društva, kao i ocjenu pojedinačnog rada zaposlenika, utvrđuje direktor društva posebnom odlukom, a uz saglasnost Nadzornog odbora društva.

2. Naknade

2.1. Naknada plaće na teret Društva

Član 58.

Kada je Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom propisano da zaposlenik ne radi iz opravdanih slučajeva, on ima pravo naknade plaće za to vrijeme.

U skladu sa prethodnim stavom i ovim Pravilnikom zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme:

- godišnjeg odmora u visini prosječne plaće zaposlenika isplaćene u prethodna tri mjeseca
- plaćenog odsustva, državnih i vjerskih praznika do 7 dana naknada se obračunava u visini prosječne satnice tekućeg mjeseca, a preko 7 dana u visini prosječne plaće zaposlenika u prethodna tri mjeseca
- školovanje i prekvalifikacija na koje je zaposlenika uputilo Društvo do 7 dana naknada za obračun u visini prosječne satnice tekućeg mjeseca, a preko 7 dana u visini prosječne plaće zaposlenika u prethodna tri mjeseca.

Član 59.

Zaposleniku pripada naknada plaća za vrijeme prekida rada za koje zaposlenik nije kriv u visini koju na osnovu zakonskih i podzakonskih propisa, utvrdi Direktor Društva svojom odlukom.

Član 60.

Visina naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad, a koju, prema zakonu, obračunava i isplaćuje društvo na teret svojih sredstava, iznosi:

-80% od osnova za naknadu, za bolovanje do 15 dana,

-90% od osnova za naknadu, za bolovanje preko 15 do 42 dana,
-100% od osnova za naknadu za bolovanje do 42 dana za bolest i komplikacije prouzrokovane trudnoćom i porođajem i za vrijeme spriječenosti za rad zbog transplatacije živog tkiva ili organa u korist druge osobe, i
-100% od osnova za naknadu u slučaju privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu ili oboljenjem od profesionalne bolesti i to od početka privremene spriječenosti za rad od dana kada je zaposlenik radno osposobljen, odnosno od dana pravosnažnosti odluke o utvrđivanju invalidnosti zaposlenika.
Naknada plaće iz predhodnog stava ne može biti niža od najniže plaće.

Član 61.

Zaposlenik koji odbije da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovorajuće poslove.

Član 62.

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

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

Osnov za određivanje naknade plaće iz predhodnog stava alineja 1 do 3 predstavlja plaća, odnosno naknada plaće koju je zaposlenik ostavrio u posljednjoj godini osiguranja koja predhodi godini u kojoj je nastala inavalidnost.

Član 63.

Novčana naknada zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu određuje se u visini razlike između valorizovane prosječne plaće koju je zaposlenik ostvario u godini koja prethodi godini u kojoj je nastala

invalidnost i prosječne mjesečne plaće koju on ostvaruje na drugom radnom mjestu na koje je nakon toga raspoređen.

Ako zaposlenik u godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, nije ostvario plaću nego naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju, naknada se određuje tako da se uzme iznos prosječne mjesečne plaće koji se utvrđuje na osnovu plaće ostvarene u kalendarskoj godini koja prethodi godini u kojoj je nastala privremena spriječenost za rad, preračunata koeficijentom za valorizaciju utvrđenim za tu godini.

Ako posljednja godina osiguranja iz stava 1. nije godina koja neposredno prethodi godini u kojoj je invalidnost nastala, već neka ranija godina, plaće iz te godine vode se valorizacijom do nivoa u godini koja neposredno prethodi godini u kojoj je invalidnost nastala.

Član 64.

Novčane naknade iz člana 65. i 66. ovog Pravilnika odnosno akontacije novčane naknade obavezno se usklađuje sa kretanjem prosječne čiste plaće u Društvu.

Usklađivanje novčanih naknada vršiće se na osnovu podataka o kretanju prosječne čiste plaće u Društvu ostvarene u prethodnom mjesecu.

Član 65.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne plaće svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetom da Društvo prethodnu poslovnu godinu nije završio sa gubitkom.

Pravo na regres ostvaruje se sticanjem prava na godišnji odmor, a isplaćuje se u mjesecu u kome se zaposlenik koristi godišnjim odmorom.

Ukoliko iznos ostvarenog profita ne može pokriti navedeni iznos regresa, visinu regresa utvrđuje Društvo u skladu sa rezultatima poslovanja privrednog Društva.

Član 66.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju – mirovinu u visini tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, koje objavljuje Federalni Zavod za statistiku ili 6 zaposlenikovih plaća, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Član 67.

Ukoliko zaposlenik pravo na otpremninu ostvaruje po osnovu prestanka Ugovora o radu odnosno skidanja sa liste čekanja posla, otpremnina se isplaćuje u skladu sa Zakonom o radu.

Član 68.

Poslodavac je obavezan zaposleniku obezbjediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu najmanje 20% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 69.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, ukoliko Društvo nije obezbjedilo vlastiti prevoz, u skladu sa odlukom direktora Društva.

Član 70.

Ukoliko zaposlenik ima odobrenje za korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova u visini do 20% cijene litra benzina po jednom kilometru.

Član 71.

Učenicima i studentima na obaveznom praktičnom radu i praksi može se odobriti novčana naknada koju odredi direktor.

Naknada se može odrediti za troškove prevoza, toplog obroka i sl

Član 72.

U slučaju smrti zaposlenika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica neseće na poslu i u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenika, isplaćuje se naknada u visini najmanje dvije plaće iz prethodnog stava.

Članom uže porodice iz stava 2. ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Član 73.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti Društvo, nego se obračunava na teret drugog pravnog lica, radi odsustvovanja zaposlenika sa posla u slučaju:

- bolovanja preko 42 dan,
- vojne vježbe
- obavljanja javne funkcije i dr.

Isplaćene naknade iz stava 1. ovog člana, na osnovu posebnog propisa, refundiraju se od nadležnog zdravstvenog zavoda i drugog organa koji je pozvao zaposlenika zbog čega je morao odsustvovati sa posla.

2.2. Naknada o putnim troškovima (službena putovanja)

Član 74.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem zaposlenika na službeno putovanje.

Član 75.

Pod službenim putovanjem u smislu ovog Pravilnika podrazumjeva se putovanje na koje je zaposlenik upućen da izvrši određen službeni posao van svog redovnog zaposlenja koje za zaposlenika prouzrokuje posebne troškove.

Nalog za službeno putovanje sadrži naročito: ime i prezime lica koje putuje, poslove i zadatke koje obavlja, cilj putovanja, mjesto u koje putuje, dan polaska, odnosno trajanje službenog puta i vrste prevoza koje će koristiti.

Nalog izdaje Direktor, odnosno lice koje on ovlasti.

Član 76.

Izadaci za naknadu troškova službenog putovanja obuhvataju troškove za:

- ishranu,
- smještaj i
- naknadu troškova prevoza.

Naknada troškova za ishranu priznaje se zaposleniku u visini dnevnice, a troškovi smještaja i prijevoza u visini računa za te troškove na način propisan ovim Pravilnikom.

Član 77.

Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje i to:

- jednu dnevnicu za svaka 24 sata ako putovanje traje više dana
- jednu dnevnicu ako putovanje traje manje od 24 sata, a prelazi 12 sati i
- pola dnevnice ako putovanje traje od 8 do 12 sati.

Zaposleniku koji je na putu proveo do 8 sati ne pripada pravo na dnevnicu.

Član 78.

Iznos dnevnica u zemlji i inostranstvu utvrđuje se najmanje do visine koju je Vlada Federacije BiH utvrdila Rješenjem za radnike zaposlene u organima uprave FBiH.

U svakom konkretnom slučaju Uprava Društva svojom odlukom može povećati iznos dnevnica u zemlji i inostranstvu navedene u prethodnom stavu ovog člana uz poštivanja zakonskih propisa, a na prijedlog direktora.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi najviše 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH u prethodna tri mjeseca, a u drugim zemljama prema Rješenju iz stava 1. ovog člana.

Član 79.

Isplata naknade troškova za službeno putovanje u inozemstvo vrši se u valuti zemlje u koju se zaposlenik upućuje ili nekoj od konvertibilnih valuta.

Član 80.

Ostale odredbe koje se odnose na službeno putovanje u zemlji odnose se i na službeno putovanje u inozemstvo.

2.3. Naknada troškova za smještaj

Član 81.

Naknada za prenoćište obračunava se u visini hotelskog računa. Određenu kategoriju hotela određuje nalogodavac, osim hotela „de lux“ kategorije.

2.4. Naknada troškova prijevoza

Član 82.

Izdaci za prijevoz učinjeni na službenom putovanju priznaju se u visini cijene iz putničke tarife za prijevoz sredstvom, one vrste i razreda koji se mogu upotrijebiti za službeno putovanje prema putnom nalogu.

Obračun troškova vrši se na osnovu priloženih karata, a izuzetno, kada se karte izgube po važećoj tarifi, bez prilaganja karata, uz pismeno obrazloženje.

Izdaci prijevoza u lokalnom saobraćaju priznaju se samo na osnovu priloženih karata.

Član 83.

Zaposleniku kome se odobri na službenom putovanju korištenje putničkog automobila u ličnoj svojini priznanje se naknada u visini do 20% cijene litre benzina po pređenom kilometru. O pređenim kilometrima podnosi se uz putni nalog obračun sa potpisom podnosioca.

2.5. Ostali izdaci

Član 84.

Pod ostalim izdacima koji mogu nastati u vezi službenog putovanja podrazumjevaju se izdaci kao što su:

- takse, telefonski i teleteks troškovi,
- izdaci za prijevoz i prenos pošte,
- drugi prateći izdaci na službenom putovanju.

Izdaci iz prethodnog stava priznaju se i obračunavaju na osnovu računa i drugih dokumenata.

Za isplatu troškova putovanja nastalih u inostranstvu prilaže se kursna lista nacionalne valute, a ako se ne priloži, primjenjuje se zvanični kurs Centralne banke za taj period.

2.6.Naknada za rad na terenu /terenski dodatak/

Član 85.

Naknada za terenski dodatak isplaćuje se zaposleniku upućenom na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, odnosno sjedišta Društva, u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 86.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 87.

Naknada za rad na terenu terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlene ovisno od mjesta boravka na terenu /smještaj, ishrana i dr./, s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Član 88.

Dnevnice, naknade za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobo se isključuju.

VIII.Rokovi, evidencije i ugovaranje plaće i naknade

1.Rokovi

Član 89.

Društvo isplaćuje mjesečno plaće i naknade iz ovog Pravilnika, a najkasnije do 30 dana po isteku mjeseca za koji se vrši obračun i isplata.

Član 90.

U Društvu se vode evidencije o plaćama na nivou Društva i pojedinačne za svakog zaposlenika.

Pojedinačne plaće nisu javne

2.Ugovaranje plaća i naknada

Član 91.

Plaće i naknade iz ovog Pravilnika unose se u Ugovor o radu prilikom zaključenja ugovora u apsolutnim iznosima ili pozivom na odredbe koje regulišu pojedine vidove plaće i naknada.

Član 92.

Društvo, bez saglasnosti, svoje potraživanje ne može naplatiti uskraćivanjem plaća zaposleniku ili njenog djela, niti zbog svojih potraživanja osporiti plaću zaposleniku.

Zaposleniku se prisilno može obustaviti najviše jedna polovina plaće radi ispunjenja zakonskih obaveza izdržavanja, a za ostale obaveze jedna trećina plaće.

IX.IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Član 93.

Društvo ima pravo otkupa izuma i tehničkog unaprijeđenja kojeg je zaposlenik ostvario na radu i u vezi sa radom, u skladu sa zakonom o radu.

Zaposlenik je dužan da ponudi izum i tehničko unaprijeđenje Društvu kao prečem kupcu.

Društvo je dužno da se o ponudi izjasni u roku od 30 dana od dana objavljivanja i na taj način stekne pravo preče kupnje.

X.NAKNADA ŠTETE

Član 94.

Štetu koju prouzrokuje zaposlenik Društvu na radu i u vezi sa radom dužan je nadokanditi u skladu sa zakonom.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu Društvo će imenovati Komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.

Član 95.

Komisija iz prethodnog člana može smanjiti ili osloboditi zaposlenika od obaveze naknade štete.

Član 96.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Društvo je dužno zaposleniku naknadi štetu po općim propisima obligacionog prava.

XI.TEŠKE POVREDE RADNOG ODNOSA

Član 97.

Teški prijestupi i teške povrede radne obaveze zbog kojih se daje otkaz zaposleniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka i otpremnine su:

- 1.Teški prijestupi utvrđeni Zakonom;
- 2.Neizvršavanje i nesavjsno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obaveza;
- 3.Nezakonito raspolaganje sredstvima;
- 4.Necjelishodno i neodgovorno korištenje sredstava;
- 5.Nepreduzimanje radnji koje je Direktor ili od njega ovlašteno lice naložio zaposleniku;
- 6.Neostvarivanje predviđenih rezultata iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno;
- 7.Povreda propisa od zaštiti od požara, eksplozije, elementarne nepogode i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija i odredaba općeg akta, odnosno Kolektivnog ugovora;

8. Zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlaštenja;
9. Odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom ili Opštim aktom, odnosno Kolektivnim ugovorom;
10. Zloupotreba prava korištenja bolovanja;
11. Povredu propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenika, sredstava rada i životne sredine;
12. Povredu propisa o odbrani;
13. Ometanje jednog ili više zaposlenika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenja radnih obaveza;
14. Ako je zaposlenik neopravdana izostao sa posla tri dana uzastopno, odnosno pet dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
15. Ako na probnom radu ne postigne odgovarajuće rezultate rada, odnosno ako pripravnik ne položi stručni ispit;
16. Ako služba Društva utvrdi u roku od godinu dana od zaključenja Ugovora o radu, da je ugovor zaključen suprotno odredbi Zakona, Općeg akta i Kolektivnog ugovora;
17. Ako je prilikom zaključivanja Ugovora o radu prećutao ili dao neistinite podatke značajne za izvršavanje posla;
18. Ako odbije da radi na radnom mjestu za koje je zaključio Ugovor o radu;
19. Ako se zaposleniku obezbjedi da bude preuzet ili zaposlen kod drugog poslodavca u slučaju iz člana 99. Zakona o radu;
20. Ako odbije da se prekvalifikuje ili dokvalifikuje za drugo odgovarajuće radno mjesto u slučaju iz člana 99. Zakona o radu;
21. Dolazak na posao u pijanom stanju ili upotreba alkohola ili drugih narkotičkih sredstava za vrijeme radnog vremena ili njihovo neovlašteno unošenje u Društvo;
22. Izazivanje tuče u krugu Društva;
23. Odbijanje izvršenja posla, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
24. Krađa imovine Društva, lične imovine zaposlenika, kao i ostale imovine u krugu i prostorijama Društva;
25. Nepoštivanje tehnološkog postupka i postupaka u korištenju sredstava rada, uslijed čega je nastala veća šteta po Društvo, drugo pravno ili fizičko lice;
26. Falsifikovanje zapisnika i odluka organa Društva;
27. Prouzrokovanje veće materijalne štete Društvu;
28. Davanje netačnih podataka i stručnih mišljenja ako je to od bitnog uticaja na donošenje nepravilne i nezakonite odluke;

Član 98.

Lakši prijestupi i lakše povrede radne obaveze zbog kojih se daje otkaz zaposleniku bez poštivanja otkaznog roka i otpremnine, uz predhodno pismeno upozorenje zaposleniku koje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim, kao i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi su:

- 1.Lakši prijestupi utvrđeni Zakonom;
- 2.Neopravdani izostanak sa posla više od jednog dana u toku jednog mjeseca;
- 3.Izazivanje nereda u krugu Društva;
- 4.Protivpravno pribavljanje imovinske koristi, kao i primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom;
- 5.Korištenje sredstvom rada ili materijalom Društva za sebe ili drugog;
- 6.Netačno evidentiranje rezultata rada u namjeri da se zaposlenik ošteti, odnosno da sebi ili drugom zaposleniku, radnoj grupi ili organizacionim dijelu pribavi bez osnove učešće u raspodjeli plaće;
- 7.Prikrivanje oštećenja sredstava rada;
- 8.Nepoštivanje tehnološkog postupka i postupka u korištenju sredstava rada, uslijed čega je nastala šteta po Društvo, drugo pravno ili fizičko lice;
- 9.Falsifikovanje zapisnika i odluka organa Društva;
- 10.Grubo ili nepristojno ponašanje prema zaposlenicima Društva i strankama;
- 11.Onemogućavanje zaposlenika da izvrši svoju radnu obavezu;
- 12.Psovanje ili prijetnja neposrednim rukovodiocima i zaposlenicima Društva;
- 13.Davanje netačnih podataka kojima se zaposlenik obmanjuje u ostvarivanju svojih prava;
- 14.Prouzrokovanje manje materijalne štete Društvu;
- 15.Dolazak na posao sa zakašnjenjem ili nedozvoljeno napuštanje radnog mjesta za vrijeme radnog vremena bez odobrenja neposrednog rukovodioca;
- 16.Onemogućavanje zaposlenika da izvrši uvid u isprave i poslovanje Društva ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovog prava;
- 17.U drugim slučajevim a koje utvrdi direktor društva, a naknadno prihvati Nadzorni odbor društva.

XII.Zabrana takmičenja zaposlenika sa poslodavcem

Član 99.

Zaposlenik ne može, bez odobrenja Društva, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Društvo.

Član 100.

Društvo i zaposlenik mogu ugovarati da se određeno vrijeme nakon prestanka Ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog Ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa Društvom i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklopiti poslove kojima se takmiči sa Društvom.

Ugovor iz stava 1 ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

Dalja razrada zabrane konkurencije regulisat će se posebnim Pravilnikom.

XIII.PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 101.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu i to:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom Društva i zaposlenika;
3. kad zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navršši 40 godina staža osiguranja, ako se Društvo i zaposlenik ne dogovore drugačije;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđenju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom Društva odnosno zaposlenika;
6. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
9. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa;
10. ako zaposlenik ne izvršava radne zadatke;

1. Otkaz Ugovora o radu

Član 102.

Društvo može zaposleniku otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok u slučaju:

- prestanak potreba za obavljanje određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa, odnosno ne ispunjava normirane zadatke.

U slučajevima iz stav 1. ovog člana moguće je otkazati ugovor o radu samo ako Društvo ne može zaposliti zaposlenika na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Otkazni rok za svako konkretno radno mjesto utvrditi će se pojedinačnim Ugovorom o radu između Društva i zaposlenika.

Član 103.

Društvo odnosno zaposlenik može otkazati Ugovor o radu bez otkaznog roka, kada, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa predviđenih članom 100. i 101. ovog Pravilnika ili zbog ne ispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije otkazivanja Ugovora o radu iz stava 1. ovog člana Društvo može zaposlenika pismeno upozoriti na obaveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obaveza.

Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana može se otkazati u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Društvo je obavezno omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu osim u slučaju postojanja okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Ukoliko Društvo odnosno zaposlenik otkazuje Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana obavezno je da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Član 104.

Otkaz se daje u pismenoj formi uz navođenje razloga i činjenica otkaza, uz otkazni rok koji traje najmanje petnaest (15) dana, a najduže šest mjeseci, a počinje teći od dana uručenja otkaza.

Član 105.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuje se i u slučaju kada Društvo otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje Ugovora o radu pod izmjenjenim okolnostima.

Član 106.

Ako zaposlenik na zahtjev Društva prestane sa radom prije isteka navedenog otkaznog roka, Društvo je obavezno da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Član 107.

U skladu sa Zakonom o radu Društvo će donijeti Program zbrinjavanja viška zaposlenika u slučaju da, zbog ekonomskih i tehnoloških unapređenja, kao i poremećaja na tržištu koji traje duže vrijeme, ima namjeru da otkáže Ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika.

2. Otpremnina

Član 108.

Zaposlenik koji je sa Društvom zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Društvo otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja radnih obaveza iz Ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa Društvom.

Otpremnina iz prethodnog stava utvrđuje se u iznosu od najmanje jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

XIV.OSTVARIVANE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 109.

O pravima i obavezama zaposlnika u Društvu odlučuje direktor Društva. U slučaju povrede prava zaposlenika, a prije traženja zaštite kod nadležnog suda, zaposlenik i Društvo će pokušati mirno rješavanje radnog spora. U postupku mirnog rješavanja spora iz prethodnog stava može se konsultovati Vijeće zaposlenika ili povjeriti rješavanje spora Arbitraže.

XV.SUDJELOVANE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU-VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 110.

U skladu sa Zakonom o radu, a na zahtjev najmanje 20% zaposlenika formirat će se Vijeće zaposlenika koje će zaposlenike zastupati u rješavanju pitanja vezanih za ekonomska i socijalna prava i interese zaposlenika koji proizilaze iz radnog odnosa. Društvo će obezbjediti uslove za rad i surađivati, kako sa Vijećem zaposlenika, tako i sa sindikatom.

XVI.USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 111.

U skladu sa ratificiranim Konvencijama, Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, a radi zaštite ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposlenici Društva imaju pravo organizovati Sindikalni rad putem Sindikalne organizacije ili drugog oblika obrazovanja.

XVII.PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 112.

Ukoliko se kolektivnim ugovorom koji obavezuje društvo i zaposlenike, utvrde povoljnija prava zaposlenika od prava utvrđenih ovim Pravilnikom, neposredno će se primjenjivati odredbe Kolektivnog ugovora.

Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika sa Zakonom, propisima koji su predviđeni za sprovođenje Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom ne utječe na njegovu valjanost u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne Zakonu sprovedbenom propisu ili Kolektivnom ugovoru primjeniti odgovarajuća odredba zakona, sprovedbenog propisa odnosno Kolektivnog ugovora.

Član 113.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objavljivanja na oglasnoj ploči Društva.

Na ovaj Pravilnik, Skupština JP RTVBPK Goražde dala je saglasnost svojom Odlukom broj: 11/10 od 29.12. 2010. godine.

Goražde, 30.12. 2010. godine

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE

Admir Osmanspahić