

**“BAGS-ENERGOTEHNIKA“ Dioničko društvo**  
**VOGOŠĆA - SARAJEVO BOSNA I HERCEGOVINA**

DRUŠTVO ZA PROIZVODNJU I DISTRIBUCIJU ENERGETSKIH MEDIJA

Igmanska bb, 71320 Vogošća; Tel: +387 33 43 26 32; +387 33 43 38 48; Fax: +387 33 43 26 11; e-mail: bags.energotehnika@hotmail.com

Broj: 266-11116  
Vogošća, 29.11.2016. godine

Na osnovu člana 257. Zakona o privrednim društvima (Službene novine FBiH broj: 81/15) i člana 151. Statuta Društva, Nadzorni odbor Društva na VII sjednici održanoj 29.11.2016. godine, donio je:

**ODLUKU**

**o usvajanju Pravilnika o radu privrednog društva „BAGS-Energotehnika“ d.d. Vogošća**


**Član 1.**

Donosi se odluka o usvajanju Pravilnika o radu privrednog društva „BAGS-Energotehnika“ d.d. Vogošća.

**Član 2.**

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednik Nadzornog odbora  
Mujić Alaga  
Mujić Alaga, dipl.oec.



Dostaviti:

- Nadzorni odbor;
- Uprava;
- A/a.

**„BAGS-Energotehnika“ d.d. Vogošća**

# **PRAVILNIK O RADU**

**Vogošća, Novembar 2016. godine**

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16), u skladu s Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 48/16), i Statuta Društva, preduzeće „BAGS-Energotehnika“ d.d. Vogošća (u daljem tekstu: Poslodavac), a nakon konsultacija sa sindikatom, na VII sjednici Nadzornog odbora, održanoj dana 29.11.2016. godine, donosi:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPŠTE ODREDBE**

#### **Predmet regulisanja**

##### **Član 1.**

Ovim pravilnikom uređuju se pitanja prava i obaveza Poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za Poslodavca ili se stručno obučavaju kod Poslodavca, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i drugim propisima kojima se reguliše radnopravni i drugi status tih lica.

### **II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

##### **Član 2.**

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.
- (2) U roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i prilikom svake promjene osiguranja koja se tiče radnika, Poslodavac prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti i o tome radniku, uz pisani dokaz o dostavljanju, dostavlja fotokopije prijave.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, kao i na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i Pravilnik o radu (davanjem na čitanje u personalnoj službi).

#### **Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu**

##### **Član 3.**

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

## **Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora**

### **Član 4.**

- (1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, Direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz ovog pravilnika.
- (2) Potreba iz stava (1) ovog člana postoji:
  - a) ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno,
  - b) kad postoji potreba zamjene privremeno odsustnog radnika i
  - c) u drugim slučajevima neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti poslodavca.
- (3) Pozivanje kandidata za popunjavanje radnih mjesta vrši se javnim oglašavanjem, prijavom potreba za radnikom nadležnoj službi za zapošljavanje ili neposrednim ugovaranjem sa licem iz reda stručnjaka, ukoliko se nije mogao izvršiti odabir putem javnog oglašavanja.
- (4) Direktor odlučuje o zaključivanju ugovora o radu sa novim radnikom i pripravnikom, u skladu s ovim pravilnikom.
- (5) Direktor odlučuje i o zaključivanju ugovora sa licem radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, bez provođenja procedure propisane za zaključivanje ugovora o radu.

## **Odabir kandidata**

### **Član 5.**

- (1) Direktor odlučuje o načinu odabira kandidata sa kojima će biti zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor predviđen ovim pravilnikom (komisija, razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), o čemu donosi pisanu odluku.
- (2) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi s odredbom člana 8. Zakona o radu.

## **Vrste ugovora o radu i drugih ugovora**

### **Član 6.**

- (1) Ugovor o radu s odabranim licem može se zaključiti:
  - a) na neodređeno vrijeme,
  - b) na određeno vrijeme,
  - c) sa punim ili nepunim radnim vremenom;
  - d) uz probni rad;
  - e) van prostorija poslodavca;
  - f) sa pripravnikom.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Bez zasnivanja radnog odnosa, poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti:

- a) ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom i
- b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl. 166. i 67. Zakona o radu i ovim pravilnikom.

### **Forma i sadržina ugovora o radu**

#### **Član 7.**

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži, pored podataka iz člana 21. Zakona o radu, i sljedeće podatke:

- a) stručnoj spremi / zanimanju radnika;
- b) ugovorenom probnom radu, trajanju probnog rada, načinu ocjenjivanja probnog rada i roku za otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavajućeg probnog rada, a taj rok iznosi najmanje sedam dana od dana kad je radniku dostavljena odluka o probnom radu, koja je nezadovoljavajuća;
- c) izjava radnika da ne boluje od bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica sa kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu;
- d) slučajevi kad se radniku može odrediti da radi na dan svog sedmičnog odmora i roku u kojem mu se obezbjeđuje korištenje sedmičnog odmora;
- e) uslovi i mjere zaštite sigurnosti i zdravlja na radu;
- f) zabrana takmičenja sa poslodavcem u toku radnog odnosa i čuvanje poslovne tajne;
- g) odgovornost za štetu i naknada štete;
- h) lakši i teži prijestupi ili povrede radnih obaveza i postupak u slučaju počinjenja;
- i) razlozi za otkaz ugovora zaključenog radi stručnog osposobljavanja i obavljanja privremenih i povremenih poslova i postupak koji se provodi;
- j) druga pitanja.

### **Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija poslodavca**

#### **Član 8.**

- (1) Ugovor o radu izvan prostorija Poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), pored podataka iz člana 7. ovog pravilnika, sadrži i podatke iz člana 26. stav (2) Zakona o radu.
- (2) Ugovor o radu iz ovog člana može se zaključiti za obavljanje svih poslova koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu.

### **Ugovor o radu sa Direktorom**

#### **Član 9.**

- (1) Pod pojmom „Direktor“ podrazumijeva se isključivo Direktor.
- (2) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (3) Ugovor o radu sa Direktorom zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad do isteka roka na koji je izabran Direktor, odnosno do razrješenja.

- (4) Ugovor o radu sa Direktorom sadrži sve elemente iz člana 7. ovog pravilnika, osim onih koji su obuhvaćeni u glavama IV-VII i glavi XI Zakona o radu, koje se ne primjenjuju na direktora, a regulisat će se ugovorom o radu.

### **Ugovor sa Direktorom i članovima uprave bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Član 10.**

- (1) Ako Direktor obavlja poslovodnu funkciju bez zasnivanja radnog odnosa, kao i drugi članovi uprave-izvršni direktori prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu s ovim pravilnikom.
- (2) Ugovorom iz stava (1) ovog člana regulišu se međusobna prava i obaveze poslodavca i Direktora, poslodavca i člana uprave – izvršnog direktora a posebno:
- djelokrug rada,
  - ovlaštenja za zastupanje poslodavca,
  - odgovornost i ciljevi mandata,
  - način rada,
  - naknada za rad, druga prava i naknada troškova proisteklih iz rada za poslodavca,
  - zabrana konkurencije,
  - poslovna tajna,
  - trajanje ugovora,
  - raskid ugovora
  - druga prava i obaveze.

### **Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom**

#### **Član 11.**

- (1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 7. ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa pripravnikom srednje školske spreme šest mjeseci, sa pripravnikom više školske spreme devet mjeseci i sa pripravnikom visoke školske spreme 12 mjeseci.

### **Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Član 12.**

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa licem srednje školske spreme šest mjeseci, sa licem više školske spreme devet mjeseci i sa licem visoke školske spreme 12 mjeseci.

- (3) Licu se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (4) Ugovor sadrži podatke iz člana 7. ovog pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.
- (5) Poslodavac osigurava lice na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

### **Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova**

#### **Član 13.**

- (1) Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću poslodavca.
- (2) Ugovor se zaključuje u pismenoj formi u skladu sa članom 167. Zakona o radu.

### **III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

#### **Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada**

#### **Član 14.**

- (1) Poslodavac će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljem tekstu: obrazovanje).
- (2) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Poslodavac uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.
- (3) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje Poslodavac u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.
- (4) Poslodavac snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.
- (5) Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.
- (6) Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.
- (7) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi Direktor.
- (8) Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:
  - a) obaveza radnika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom kod Poslodavca,
  - b) obaveza radnika za naknadu troškova Poslodavcu u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,

- c) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane radnika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca po završetku obrazovanja,
- d) obaveza radnika na naknadu troškova Poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane Poslodavca radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza ili težeg prestupa, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Poslodavca.

### **Planovi obrazovanja i usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije**

#### **Član 15.**

- (1) Direktor, po potrebi, priprema i donosi plan obrazovanja radnika na godišnjem nivou i o tome upoznaje radnike.
- (2) Poseban plan dokvalifikacije i prekvalifikacije izrađuje se u slučajevima iz člana 57. stav (4), člana 73, člana 96. stav (2) i člana 110. stav (2) Zakona o radu.

### **Pripravnici**

#### **Član 16.**

- (1) Poslodavac prima pripravnike za osposobljavanje za samostalan rad na svim radnim mjestima, ukoliko za tim postoji potreba.
- (2) Ako polaganje stručnog ispita pripravnika pred državnim organima nije predviđeno zakonom, po završetku pripravničkog staža Poslodavac će omogućiti pripravniku da polaže stručni ispit kod Poslodavca, u roku od 30 dana od dana prestanka ugovora o radu sa pripravnikom.
- (3) Direktor obrazuje komisiju pred kojom pripravnik polaže pripravnički ispit (u daljem tekstu: Komisija).
- (4) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član Komisije mora da bude iste struke.
- (5) Komisija izrađuje program polaganja pripravničkog ispita i dostavlja ga pripravniku, najmanje 15 dana prije polaganja pripravničkog ispita.
- (6) Ukoliko ne položi pripravnički ispit u roku iz stava (2) ovog člana, pripravnik ima pravo ponovno polagati ispit u roku od tri mjeseca, kod Poslodavca kod kojeg je obavio pripravnički staž, sa tim da je dužan snositi troškove komisije.
- (7) O položenom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

### **Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Član 17.**

- (1) Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim pravilnikom.



- (2) Stučno osposobljavanje lica obavlja se na poslovima iz člana 15. stav (1) ovog pravilnika.
- (3) Na lice koje se stručno osposobljavalo bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe člana 16. ovog pravilnika koje se odnose na polaganje stručnog ispita pripravnika.

#### **IV. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA**

##### **Organizacija Poslodavca**

###### **Član 18.**

- (1) Radi uspješnog obavljanja registrovane djelatnosti, Poslodavac utvrđuje organizaciju i sistematizaciju radnih mjesta, organizovanih po sektorima, službama i odjeljenjima.

##### **Sistematizacija poslova**

###### **Član 19.**

- (1) Sistematizacija poslova vrši se unutar organizacionih jedinica navedenih u članu 18. ovog Pravilnika.
- (2) Sistematizacija poslova sadrži:
  - a) naziv radnog mjesta;
  - b) opis poslova radnog mjesta;
  - c) uslove za obavljanje poslova radnog mjesta (opšti i posebni);
  - d) broj izvršilaca;
  - e) potrebu i trajanje probnog rada prilikom zapošljavanja i rok za otkaz ugovora o radu;
  - f) označavanje da li se radi o poslovima sa posebnim uslovima rada i kojim i potrebni posebni zdravstveni i psihofizički uslovi;
  - g) označavanje da li se na tim poslovima radno vrijeme skraćuje i na koliko radnih sati;
  - h) označavanje da su poslovi namijenjeni invalidima II kategorije;
  - i) označavanje isključenja, odnosno davanja prvenstva određenim licima, jer je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 8. Zakona o radu predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana;
  - j) poslovi na kojima se uvodi pripravnost i trajanje pripravnosti kad se za tim ukaže potreba;
  - k) potrebna opšta zdravstvena sposobnost na ostalim radnim mjestima.

##### **Organizacija i sistematizacija poslova**

###### **Član 20.**

Organizacija i sistematizacija poslova je sastavni dio ovog pravilnika (Prilog I).

## **V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Radno vrijeme**

#### **Član 21.**

- (1) Poslodavac sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, a za maloljetnog radnika 35 sati sedmično.
- (3) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Član 22.**

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, a poslovi i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa članom 37. Zakona o radu.
- (2) U Sistematizaciji poslova navodi se skraćivanje radnog vremena na odgovarajućim poslovima na kojima se radno vrijeme skraćuje i broj sati skraćenog rada.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu stava (1) ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

### **Pripravnost za rad**

#### **Član 23.**

- (1) Na određenim poslovima, koji su utvrđeni Sistematizacijom poslova, radnik je dužan, izvan radnog vremena, biti pripravan za rad i odazvati se pozivu Poslodavca da dođe da radi.
- (2) Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, ne smatra se radnim vremenom.
- (3) U Sistematizaciji poslova, na tom radnom mjestu, pored obaveze pripravnosti utvrđuje se i dužina trajanja pripravnosti, u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (4) Za vrijeme pripravnosti radniku ne pripada naknada, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Član 24.**

- (1) Radno vrijeme raspodjeljuje se na pet radnih dana sedmično, a puno radno vrijeme iznosi osam sati u toku radnog dana.
- (2) Raspored radnog vremena, uključujući i puno radno vrijeme maloljetnog radnika, utvrđuje Direktor.
- (3) Raspored nepunog radnog vremena određuje se ugovorom o radu.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Član 25.**

- (1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. Zakona o radu, kao i uvesti rad u smjenama.
- (2) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (3) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, Direktor je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku, najmanje 1 dan prije početka rada u preraspodijeljenom radnom vremenu.

## **Prekovremeni rad**

### **Član 26.**

- (1) U slučajevima iz člana 38. stav (1) Zakona o radu, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju izvanrednog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, Direktor može zahtijevati od radnika da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno, odnosno najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.
- (2) Direktor je dužan donijeti pismenu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku, sa tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.
- (3) Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **Noćni rad**

### **Član 27.**

- (1) Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (3) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.
- (4) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u skladu sa članom 42. Zakona o radu.

- (6) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu Poslodavca.

### **Obaveza vođenja evidencija**

#### **Član 28.**

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane članom 43. Zakona o radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.
- (3) Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama u oblasti rada, do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike, od kada će se voditi saglasno tom pravilniku.

## **VI - ODMORI I ODSUSTVA**

### **Odmori**

#### **Član 29.**

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

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

### **Duže trajanje odmora u toku rada**

#### **Član 30.**

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

## **Vrijeme korištenja odmora u toku rada**

### **Član 31.**

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

## **Rad na dan sedmičnog odmora**

### **Član 32.**

- (1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u slučajevima potrebe radi nesmetanog funkcionisanja procesa rada.
- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan slobodan dan u idućoj sedmici, ukoliko nije izvršen obračun prekovremenog rada.

## **Sticanje prava na godišnji odmor**

### **Član 33.**

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, u minimalnom trajanju propisanom članom 47. Zakona o radu.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Ako radnik, koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tokom tekuće godine ne može steći pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

## **Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog**

### **Član 34.**

- (1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog zakonom uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:

a) *dužine radnog odnosa radnika, i to:*

- |                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| 1. <i>od 5 do 10 godina</i>  | <i>1 radni dan</i>   |
| 2. <i>od 10 do 15 godina</i> | <i>2 radna dana</i>  |
| 3. <i>od 15 do 20 godina</i> | <i>3 radna dana</i>  |
| 4. <i>preko 20 godina</i>    | <i>5 radnih dana</i> |

b) *po osnovu uslova rada*

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. <i>rad u smjenama</i>          | <i>2 radna dana</i> |
| 2. <i>rad u otežanim uslovima</i> | <i>3 radna dana</i> |

- c) *prema složenosti poslova*
1. *VII i VI stepen* *2 radna dana*
  2. *V i IV stepen* *1 radni dan*
- d) *socijalnih uslova i drugih kriterija,*
1. *samohrani roditelj* *1 radni dan*
  2. *majke sa djecom do 10 godina za svako dijete* *1 radni dan*
  3. *invalidi rada i rata* *2 radna dana*
- (2) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.
- (3) Ako godišnji odmor prema kriterijima iz stava (1) ovog člana pređe 30 dana, radnik ima pravo koristiti 30 dana.

### **Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora**

#### **Član 35.**

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

### **Korištenje godišnjeg odmora**

#### **Član 36.**

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Godišnji odmor u dva dijela koristi se na način propisan u članu 50. st. (1) i (2) Zakona o radu.
- (3) Ako radnik ne iskoristi najmanje 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela godišnjeg odmora u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 35. ovog pravilnika.
- (5) Radnik koji odbije da koristi godišnji odmor i nastavi da radi fizički će biti udaljen iz prostora pravnog lica i onemogućit će mu se ulazak na posao, do isteka rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

## **Plan korištenja godišnjih odmora**

### **Član 37.**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, na usaglašen prijedlog rukovodilaca organizacionih jedinica i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po organizacionim jedinicima, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionoj jedinici.
- (3) Plan sadrži sljedeće podatke:
  - a) ime i prezime radnika,
  - b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz čl. 23, 26. i 27. ovog pravilnika.
  - c) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30)
  - d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom šestog mjeseca tekuće godine.
- (5) Poslodavac može planom korištenja godišnjih odmora predvidjeti da se jedan dio godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor koristi kolektivno, ukoliko priroda poslova poslodavca to zahtijeva.

## **Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora**

### **Član 38.**

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

## **Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana**

### **Član 39.**

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo,

<i>u slučaju:</i>	<i>broj radnih dana:</i>
a) stupanja u brak	pet radnih dana
b) porođaja supruge	tri radna dana
c) teže bolesti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva	tri radna dana
d) smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva	tri radna dana
e) polaganje ispita za viši stepen stručne spreme	pet radnih dana
f) učešće u sportskim i kulturnim događanjima	tri radna dana
- (2) Članom uže porodice, u smislu stava (1) ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja

uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i baba / nana (po ocu i majci), braća i sestre.

- (3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam radnih dana odsustva, u skladu sa stavom (1) ovog člana.

### **Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja**

#### **Član 40.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (2) Poslodavac može da odobri plaćeno odsustvo radniku za:
- a) pripremanje i polaganje ispita radnika koji se obrazuje ili usavršava o svom trošku, najviše 5 dana u toku godine,
  - b) za prisustvovanje sastancima i seminarima sindikata, najviše 5 dana u toku godine,

### **Plaćeno odsustvo radnika - dobrovoljnog davaoca krvi**

#### **Član 41.**

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

### **Drugi slučajevi plaćenog odsustva**

#### **Član 42.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i to:
- a) Ukoliko je u pritvoru, za vrijeme kojeg se radnik ne odjavljuje kod poreske uprave i isplaćuje mu se 100 % od njegove plaće 30 dana odsustva, a nakon toga može se odobriti neplaćeno odsustvo iz tog razloga. Postupak odobrenja neplaćenog odsustva pokreće punomoćnik pritvorenog radnika, a po izlasku iz pritvora ima pravo povratka na posao.
  - b) za vrijeme državnih praznika u koje se ne radi, koliko traju praznici;
  - c) za zadovoljavanje vjerskih ili tradicijskih potreba radnika, dva dana;
  - d) selibe, dva dana;



### **Plaćeno odsustvo – vrijeme provedeno na radu**

#### **Član 43.**

U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

### **Neplaćeno odsustvo**

#### **Član 44.**

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo, do 30 dana i preko 30 dana.
- (2) Neplaćeno odsustvo do 30 dana može se odobriti u sljedećim slučajevima - koliko dana:
  - a) pripremanje polaganja ispita 3 dana,
  - b) učešće u sportskim, kulturnim, vjerskim ili drugim manifestacijama 3 dana,
  - c) izgradnju ili popravljavanje stambene jedinice 5 dana,
  - d) njegu člana uže porodice
- (4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

### **Neplaćeno odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba**

#### **Član 45.**

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

### **Ostvarivanje prava na odsustvo**

#### **Član 46.**

- (1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva zaposlenika.
- (2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljebarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).
- (3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje Direktor.

## **VII - ZAŠTITA RADNIKA**

### **Primjena Zakona o radu**

#### **Član 47.**

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

- (2) Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na radu.

### **Ljekarski pregled radnika**

#### **Član 48.**

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

### **Ljekarski pregled maloljetnika**

#### **Član 49.**

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

### **Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima**

#### **Član 50.**

- (1) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnog radnika na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- (2) U slučaju da zaposli maloljetnog radnika na poslovima iz stava (1) ovog člana, a inspekcija rada zabrani rad tom maloljetnom radniku, Poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

**Član 51.**

- (1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme iz člana 71. Zakona o radu, ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. ZOR-a.
- (3) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pismenim putem obavijestiti Poslodavca.

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

**Član 52.**

- (1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Poslodavac će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.
- (2) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, poslodavac radniku može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika - sindikatom, otkazati ugovor o radu.

**Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti**

**Član 53.**

- (1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Poslodavac će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.
- (2) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (1) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 74. Zakona o radu.

## VIII - PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

### Pravo na plaću i jednakost plaća

#### Član 54.

(1) Plaća radnika za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa Sistematizacijom poslova, sastoji se od:

- a) osnovne plaće,
- b) dijela plaće za radni učinak i
- c) uvećane plaće iz člana 55. ovog pravilnika.

(3) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. Zakona o radu.

### Povećanje plaće

#### Član 55.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- a) prekovremeni rad 25% netosatnice;
- b) noćni rad 25% netosatnice;
- c) rad na dan sedmičnog odmora 15% netosatnice, a danom sedmičnog odmora za radnike koji rade u smjenama smatra se dan na koji odmaraju prema utvrđenom rasporedu smjena;
- d) rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici 40% netosatnice.

(2) Satnica iz stava (1) ovog člana je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili je određena drugim aktom Poslodavca i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

(3) Dodaci se međusobno ne isključuju.

### Najniža plaća

#### Član 56.

(1) U skladu s Opštim kolektivnim ugovorom, najniža plaća utvrđuje se na osnovu najniže satnice, u skladu sa čl. 7. i 8. Opšteg kolektivnog ugovora.

(2) U slučaju da poslodavac ostvari gubitak u poslovanju, ili se nalazi se u krizi uvjetovanoj elementarnim ili drugim nepogodama, ili zbog nepovoljnih tržišnih uvjeta rada, usljed čega može doći u poslovni gubitak ili gubitak radnih mjesta ako isplatu

plaća vrši po osnovu najniže satnice iz stava (1) ovog člana, poslodavac će utvrditi visinu najniže satnice u iznosu nižem od iznosa utvrđenog u članu 7. Opšteg kolektivnog ugovora, ali ne nižu od one utvrđene u članu 8. Opšteg kolektivnog ugovora.

- (3) Odluku iz stava (2) ovog člana poslodavac donosi uz konsultacije sa vijećem zaposlenika ili sindikatom, ako su formirani kod poslodavca, uz predočavanje svih razloga za takvu odluku, odnosno taj iznos najniže satnice.
- (4) Period za koji se donosi odluka iz stava (2) ovog člana poslodavac određuje uz konsultacije sa vijećem zaposlenika ili sindikatom, ako su formirani kod poslodavca, a najduže za period do početka pozitivnog poslovanja koje omogućava povećanje najniže satnice.
- (5) Poslodavac ne može radniku, za ostvareni puni fond sati rada, isplatiti plaću u manjem iznosu od najniže plaće utvrđene članom 9. Opšteg kolektivnog ugovora.

### **Elementi za određivanje osnovne plaće**

#### **Član 57.**

- (1) Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao.
  - (2) Elementi za određivanje osnovne plaće su najniža plaća i koeficijent vrednovanja radnog mjesta.
  - (3) Osnovna plata se može korigovati u skladu sa tromjesečnim rezultatom poslovanja i radnim učinkom o čemu odlučuje Uprava.
- 

### **Elementi za određivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka**

#### **Član 58.**

- (1) Elementi za utvrđivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka su:
  - a) kvalitet,
  - b) obim posla,
  - c) odnos prema radnim obavezama,
  - d) odgovornost i poštivanje zadatih rokova za izvršenje radnih zadataka,
  - e) zahtjevi koje radnik treba da ispunjava,
  - f) rezultati koji su očekivani uz rad te vrijednosti i normalno zalaganje,
  - g) izvršavanje programa rada u dijelu koji zavisi od tog radnika,
  - h) novine koje je radnik unio u izvršavanju,
  - i) poboljšanje rezultata na osnovu tih novina,
  - j) radna norma,
  - k) doprinos pozitivnom poslovanju Poslodavca.
- (2) Ukoliko je radni učinak radnika ocijenjen negativno po bilo kojoj tački iz ovog člana, direktor ima pravo odlukom destimulisati radnika do 30% mjesečne plaće.

## Osnovna plaća

### Član 59.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se množenjem najniže plate i koeficijenta vrednovanja radnog mjesta.

## Grupe poslova i zadataka i koeficijenti vrednovanja

### Član 60.

Zavisno od težine, složenosti i odgovornosti, kao i posebih uslova rada, poslovi poslodavca razvrstavaju se u grupe, kojima pripadaju odgovarajući koeficijenti vrednovanja:

<b><u>GRUPA SLOŽENOSTI</u></b>	<b><u>KOEFICIJENT SLOŽENOSTI</u></b>
I	1,00 – 1,10
II	1,20 – 1,30
III	1,40 – 1,60
IV	1,70 – 1,80
V	1,90 – 2,20
VI	2,30 – 2,60
VII	2,70 – 2,90
VIII	3,00 – 3,30

Odgovornost se utvrđuje u rasponu od 0 – 0,50 vrijednosti koeficijenta.

Uslovi rada se utvrđuju u rasponu od 0 – 0,30.

Zbir utvrđenih koeficijenata (složenost + odgovornost + uslovi rada) predstavlja odgovarajući koeficijent vrednovanja koji se utvrđuje za svako radno mjesto Pravilnikom o organizaciji i sisteamtizaciji. Dobiveni koeficijent se množi sa najnižom platom, čiji proizvod čini osnovnu platu radnika.

## Dio plate po osnovu radnog učinka

### Član 61.

Dio plaće radnika koji se određuje po osnovu radnog učinka određivat će se na osnovu kvartalnih ukupnih poslovnih rezultata poslovanja, na osnovu posebnog akta poslodavca

kojim će se utvrditi način vrednovanja svakog radnog mjesta i period ocjenjivanja radnog učinka.

### **Tabelarni prikaz osnovne plaće za pojedinačna radna mjesta**

#### **Član 62.**

Tabelarni prikaz osnovne plaće za pojedinačna radna mjesta sastavni je dio organizacije i sistematizacije radnih mjesta.

### **Minuli rad**

#### **Član 63.**

Osnovna plaća povećava se za 0,4% za svaku godinu radnog staža, kod Poslodavca, u skladu sa članom 12. Opšteg kolektivnog ugovora.

### **Isplata plaće**

#### **Član 64.**

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u tekućem mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Prilikom isplate plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (3) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz stav (1) ovog pravilnika ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca, u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti, a koji je izvršna isprava.
- (4) Tajnost pojedinačnih isplata poslodavac obezbjeđuje uručivanjem obračuna plaće u zatvorenoj koverti ili na drugi sličan način, a lica koja rade na pojedinačnom obračunu plaća obavezuju se na čuvanje tajnosti.

### **Naknada plaće za vrijeme korištenja godišneg odmora**

#### **Član 65.**

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca kao da je radio, izuzev povećanja plaće iz člana 55. ovog pravilnika i dijela plaće po osnovu radnog učinka iz člana 61. ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

### **Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad**

#### **Član 66.**

- (1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca u iznosu od 80% osnovice za naknadu, sa tim da ne može biti niža od iznosa minimalne plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada, u skladu sa zakonom kojim je uređeno zdravstveno osiguranje.
  - a) Naknada plaće na teret poslodavca iznosi 100% od osnovice za naknadu:
    - a) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od

- profesionalne bolesti,
- b) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
- c) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.
- (2) Naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad preko 42 dana osigurava kantonalni zavod zdravstvenog osiguranja.

### **Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena**

#### **Član 67.**

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica / radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ZOR-a, radnica / radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

### **Naknada plaće ženi za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta**

#### **Član 68.**

- (1) Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (1) člana 61. Zakona o radu, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće na teret poslodavca kao da je radila, uz izuzetke iz člana 66. stav (1) ovog pravilnika.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava (1) ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

### **Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva**

#### **Član 69.**

Za vrijeme plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće kao da je radio, uz izuzetke iz člana 66. stav (1) ovog pravilnika.

### **Naknada plaće za vrijeme odbijanja rada**

#### **Član 70.**

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u članu 55. stav (3) Zakona o radu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove, uz izuzetke iz člana 66. stav (1) ovog pravilnika.

### **Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja**

#### **Član 71.**

- (1) U slučaju ugovorene zabrana takmičenja iz člana 87. Zakona o radu poslodavac se obavezuje da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu u iznosu



(npr.) polovine prosječne plaće koja mu je isplaćena u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako zabrana traje tri mjeseca, a 2/3 prosječne plaće, ako zabrana traje duže od tri mjeseca do jedne godine.

- (2) Naknadu iz stava (1) ovog člana poslodavac isplaćuje radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
- (3) Način usklađivanja visine naknade regulisat će se posebnim ugovorom sa radnikom.

### **Druga novčana prava i naknade**

#### **Član 72.**

**Radniku pripada pravo na povećanje plaće i druge naknade, i to:**

- a) Naknada za ishranu u toku radnog vremena;
- b) naknada za službeno putovanje;
- c) naknada za slučaj smrti radnika i članova uže porodice;
- d) naknada za rad na terenu;
- e) naknada za službeno putovanje;
- f) otpremnina;
- g) naknade za prijevoz sa posla i na posao i
- h) naknada regresa za godišnji odmor.

### **Naknada za ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)**

#### **Član 73.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 0,5-1,0% od prosječne netoplaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, u skladu s Opštim kolektivnim ugovorom.

### **Pravo na prijevoz na posao i sa posla**

#### **Član 74.**

- (1) Radnik će se obezbijediti naknada za prevoz ili mjesečna kartu, a po odluci direktora.
- (2) Korištenje ličnog automobila u poslovne svrhe i naknada za korištenje reguliše se posebnom odlukom direktora.

### **Regres za godišnji odmor**

#### **Član 75.**

Poslodavac može radniku isplatiti regres za godišnji odmor ukoliko poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom, a u iznosu 50% prosječne plaće u FBiH po posljednjim objavljenim podacima.

### **Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju**

#### **Član 76.**

Prilikom odlaska u penziju radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 3 (tri) prosječne plaće u FBiH.

### **Pravo na otpremninu u slučaju otkaza**

#### **Član 77.**

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

### **Naknada za slučaj smrti radnika i članova zajedničkog domaćinstva**

#### **Član 78.**

U slučaju smrti radnika ili članova zajedničkog domaćinstva, radniku ili članovima zajedničkog domaćinstva će se isplatiti naknadu u iznosu jedne prosječne plaće u FBiH po zadnjim objavljenim podacima.

### **Način i visina utvrđivanja naknade za službeno putovanje**

#### **Član 79.**

Radnik ima pravo na plaćene troškove prilikom putovanja (dnevnicu) u skladu sa zakonom.

### **Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)**

#### **Član 80.**

- (1) Za rad na terenu radniku pripada naknada koju utvrđuje direktor.
- (2) Naknada iz stava 1. ovog člana odnosi se isključivo na rad na terenu van mjesta sjedištva preduzeća (kantona).

### **Međusobno isključivanje prava**

#### **Član 81.**

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## **IX - IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA**

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

#### **Član 82.**

Na postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom primjenjuju se odredbe člana 84. Zakona o radu.

## **X - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM**

### **Primjena Zakon o radu**

#### **Član 83.**

- (1) Odredbe čl. 86. do 88. Zakona o radu koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa poslodavcem primjenjuju se neposredno.
- (2) Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od poslodavca da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, a poslodavac mu je dužan odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.
- (3) Kod ugovorene zabrane takmičenja, radniku pripada naknada iz člana 63. ovog pravilnika.

## **XI - NAKNADA ŠTETE**

### **Primjena Zakona o radu**

#### **Član 84.**

Odredbe čl. 89. do 93. Zakona o radu, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

### **Način utvrđivanja visine štete**

#### **Član 85.**

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

### **Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete**

#### **Član 86.**

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

Paušalni iznos štete komisija određuje je na način utvrđen kolektivnim ugovorom.

## **Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete**

### **Član 87.**

Komisija iz člana 86. ovog pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete, pod uvjetima i na način propisan kolektivnim ugovorom.

### **Naknada štete prouzrokovane radniku**

#### **Član 87.**

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

## **XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Način prestanka ugovora o radu**

#### **Član 88.**

Ugovor o radu prestaje na način propisan u čl. 94. do 110. Zakona o radu.

### **Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza**

#### **Član 89.**

- (1) Radnik je odgovoran za lakše i teže prijestupe ili povrede radnih obaveza.
- (2) Odredbe stava (1) ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih poslodavac može tim licima, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.

### **Lakši prijetupi i lakše povrede radnih obaveza**

#### **Član 90.**

Lakši prijestupi i lakše povrede radnih obaveza su:

- Neopravdano zakašnjenje ili napuštanje posla u toku radnog vremena .
- Neopravdan izostanak s posla - jedan dan
- Neprijavlivanje spriječenosti za rad (bolovanje) u roku od tri dana
- Neuredno držanje dokumenata, materijala proizvoda i sredstava za rad i nedovoljno obezbjeđenje istih bez štetnih posljedica
- Nepravilan odnos prema drugim radnicima u blažem obliku- bez štetnih posljedica
- Neprenošenje radnih iskustava na pripravnike i učenike

- Manja oštećenja sredstava za rad, inventara i rasipanje kancelarijskog materijala  
Provođenja postupka utvrđivanja i sankcionisanja lakših prijestupa i lakše povrede radnih obaveza isključiva je nadležnost direktora. Rok u kome se provodi ispitivanje, utvrđivanje i izriče sankcija je najduže 10 dana.

### **Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza**

## **Član 91.**

Teži prijestupi i teže povrede radnih obaveza su:

- Povreda propisa o odbrani koji se odnose na preduzeće
- Ometanje jednog ili više radnika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- Neprijavlivanje neposredno nadređenom oštećenja imovine preduzeća
- Neopravdan izostanak s posla tri i više dana
- Neopravdano odbijanje izvršavanja radnih naloga i zadataka koje je zadao rukovodilac
- Primanje i davanje mita
- Vršenje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena
- Dolazak na posao pod dejstvom alkohola, konzumiranje alkohola i drugih opojnih sredstava za vrijeme radnog vremena
- Izazivanje ili učestvovanje u neredima, tuči, pisanju ili vrijeđanju drugih zaposlenika
- Davanje netačnih podataka vezanih za poslovanje
- Nepridržavanje odluka donesenih u poduzeću
- Neprijavlivanje i nepokretanje postupka odgovornosti za učinjene teže povrede radne obaveze od strane rukovodilaca sa posebnim ovlaštenjima
- Netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada
- Falsifikovanje isprava
- Nepostupanje po nalogu inspekcije i neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka u definisanim vremenskim rokovima
- Prijem na rad, otpuštanje i raspoređivanje na poslove suprotno odredbama zakona i opštem aktu preduzeća i kolektivnim ugovorom
- Zaključivanje štetnih ugovora za preduzeće
- Odavanje poslovne tajne i drugih podataka koji mogu izazvati štetu firmi

### **Postupak u slučaju težeg prestupa ili teže povrede radnih obaveza**

## **Član 92.**

- (1) Nakon saznanja postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze, poslodavac je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).
- (3) Pismeno iz stava (2) ovog člana sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od sedam dana od dana dostavljanja pismena.
- (4) Ako radnik u roku iz stava (3) ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, Direktor formira posebnu komisiju / zadužuje nekog od članova organa uprave

pravnog lica, da provedu postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.

- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana formiranja komisije / zaduživanja člana organa uprave pravnog lica iz stava (4) ovog člana.
- (6) Na osnovu prijedloga komisije / zaduženog člana organa uprave pravnog lica, Direktor odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.
- (7) Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv poslodavca iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava (3) ovog člana.

### **Otkaz i otkazni rok**

#### **Član 93.**

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok je 15 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 30 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

### **Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto**

#### **Član 94.**

- (1) Na privremeno raspoređivanje radnika primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu.
- (2) Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

## **XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa**

#### **Član 95.**

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

## **Zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Član 96.**

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

### **Mirno rješavanje spora**

#### **Član 97.**

Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. Zakona o radu.

## **XIV – ORGANIZOVANJE SINDIKATA I VIJEĆA UPOSLENIKA**

### **Organizovanje i rad sindikata**

#### **Član 98.**

Odredbe čl. 122. do 136. Zakona o radu, koje se odnose na sindikat, primjenjuju se neposredno.

## **XIV - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Usklađivanje ugovora o radu**

#### **Član 99.**

Direktor je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim pravilnikom, primjenom člana 107. Zakona o radu.

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

Na ponuđeni ugovor o radu primjenjuju se odredbe člana 178. st. (3), (4) i (5) Zakona o radu.

### **Prestanak važenja pravilnika**

#### **Član 100.**

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi pravilnik o radnim odnosima broj 2047-12/00 od 26.12.2000. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o radu broj: 78-02/08 od 14.02.2008.

### **Usklađivanje sa kolektivnim ugovorima**

#### **Član 101.**

Ovaj pravilnik se obavezno usklađuje sa granskim kolektivnim ugovorom ili drugim kolektivnim ugovorom, u roku 90 dana od njihovog donošenja.

## Izmjene i dopune Pravilnika

### Član 104.

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

## Stupanje na snagu Pravilnika

### Član 105.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana od objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

O danu objavljivanja Pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava poslodavac.

Broj: 266-11/16

Datum: 29.11.2016

DIREKTOR

Nihad Konaković



NADZORNI ODBOR

Alaga Mujičić  
Alaga Mujičić, dipl.oec.

### Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli Poslodavca dana \_\_\_\_\_ a stupio je na snagu dana \_\_\_\_\_.



U skladu sa članom 82. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u FBiH („Službene novine FBiH“, broj 61/18), članom 14. i članom 31. Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine FBiH“, broj 54/19), kao i odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu („Sl. novine FBiH“, broj 89/18), te člana 135. Statuta privrednog društva „BAGS-Energotehnika“ d.d. Vogošća i člana 104. Pravilnika o radu broj: 266-11/16 od 29.11.2016. godine, kao i saglasnosti Sindikalne organizacije Društva, Nadzorni odbor na LVII (pedesetisedmoj) sjednici održanoj dana 11.06.2020. godine, d o n o s i:

## **PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU**

### **Član 1.**

U članu 2. stav (2) Pravilnika o radu „BAGS-ENERGOTEHNIKA“ d.d. Vogošća broj: 266-11/16 od 29.11.2016. godine riječi: “u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu,” zamjenjuju se riječima: „odmah na početku rada.“

### **Član 2.**

Član 4. Pravilnika o radu se mijenja i nakon promjene glasi:

- (1) Kada se u Preduzeću ukaže potreba za prijemom novih radnika, Uprava Preduzeća donosi odluku o raspisivanju javnog konkursa za prijem radnika.
- (2) Postupak prijema radnika u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme u Preduzeću provodit će se u skladu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Kantona, Grada ili Općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivač Kanton, Grad ili Općina, te u privrednim društvima u kojima Kanton, Grad ili Općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala i u skladu sa Procedurom za prijem radnika u radni odnos u „BAGS-ENERGOTEHNIKA“ d.d. Vogošća.
- (3) Preduzeće je dužno prilikom prijema u radni odnos primjenjivati odredbe Zakona o dopunskim pravima boraca – branitelja Bosne i Hercegovine („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 45/12, 26/14, 46/17, 18/19 i 20/20), kao i osigurati prednost nezaposlenim demobiliziranim braniocima i nezaposlenim članovima porodica demobiliziranih branilaca u odnosu na ostale kandidate pod uslovom da su ispunili uslove iz konkursa za prijem radnika u skladu sa Zakonom o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine FBiH“, broj 54/19).

### **Član 3.**

Član 5. Pravilnika o radu se briše.

### **Član 4.**

U članu 34. u stavu (1) tačka a) se mijenja i nakon promjene glasi:

a) *dužine radnog odnosa radnika, i to:*

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1. od 5 do 10 godina  | 2 radna dana  |
| 2. od 10 do 15 godina | 3 radna dana  |
| 3. od 15 do 20 godina | 5 radnih dana |
| 4. preko 20 godina    | 7 radnih dana |

U članu 34. iza tačke c) dodaje se nova tačka d) koja glasi:

„ po osnovu učešća u Oružanim snagama:

- za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci: 1 radni dan
- za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci: 2 radna dana
- za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci: 3 radna dana.“

### Član 5.

U članu 39. iza tačke f) dodaju se nove tačke g), h), i), j) koje glase:

- g) smrti roditelja bračnog druga jedan dan
- h) selidbe jedan dan
- i) sklapanja braka djeteta jedan dan
- j) dobrovoljnog davanja krvi jedan dan

### Član 6.

U članu 55. u stavu (1) tačka a), b), c) se mijenjaju i nakon promjene glase:

- a) prekovremeni rad 30% netosatnice;
- b) noćni rad 30% netosatnice;
- c) rad na dan sedmičnog odmora 20% netosatnice, a danom sedmičnog odmora za radnike koji rade u smjenama smatra se dan na koji odmaraju prema utvrđenom rasporedu smjena;

### Član 7.

Član 56. Pravilnika o radu se mijenja i nakon promjene glasi:

U skladu s Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine, najniža plaća utvrđuje se na osnovu najniže satnice, u skladu sa čl. 38. i 39. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine.

### Član 8.

U preostalom tekstu osnovni Pravilnik o radu je ostao neizmijenjen.

### Član 9.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Saglasan: Enes Šabić, predsjednik sindikalne organizacije „BAGS-Energotehnika“ d.d.

**DIREKTOR**

Nihad Konaković



**NADZORNI ODBOR**

Alaga Mujičić, predsjednik

Broj: 36-06/20  
Vogošća, 11.06.2020. godine