

Na osnovu člana 118. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije BiH br. 26/16, 89/18) i člana 33., 38., i 39. Statuta KJP „ZOI '84“ OLIMPIJSKI CENTAR SARAJEVO d.o.o. Sarajevo, Nadzorni odbor KJP „ZOI 84“ OCS d.o.o. Sarajevo, na sjednici održanoj dana _____, 2023. godine, donio je

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

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

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

Član 2.

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

II UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA DRUŠTVIA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA, PLAĆE, NAKNADE PLAĆA, DODACI I DRUGE NAKNADE, DISCIPLINSKA I MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA

Član 3.

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

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

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

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

Član 4.

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

PRILOGU br.3. PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA

Član 5.

Pravilnik o radu u KJP "ZOI'84" OCS d.o.o. Mej 2023.

Pravila disciplinskog postupka, lakše i teže povrede radne dužnosti, disciplinske mjere, disciplinski postupak i organi za vođenje disciplinskog postupka, izvršenje izrečenih disciplinskih mjera, kao i sva druga pitanja u vezi sa disciplinskom odgovornošću radnika utvrđuju se u:

PRILOGU br.4. PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ I MATERIJALNOJ ODGOVORNOSTI RADNIKA

Član 6.

Kriteriji za ocjenjivanje radne uspješnosti, kompetencije, obuhvat i učestalost ocjenjivanja, skala ocjena, i postupak ocjenjivanja utvrđuju se u:

PRILOGU br. 5. PRAVILNIK O OCJENJIVANJU RADNE USPJEŠNOSTI RADNIKA

PRIVREMENI RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO

Član 7.

Pored poslova iz člana 3. ovog Pravilnika, u hitnim slučajevima (sezona, zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode, upražnjeno radno mjesto, smanjen obim rada ili prestanak potrebe za radom određenog radnog mjesta i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine. U slučaju iz stava 1. ovog člana plaća radnika i druge naknade se obračunavaju po povoljnijem koeficijentu.

III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 8.

Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

Navedena diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

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

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

Oglas/konkurs iz prethodnog stava ovog člana sadrži:

1. Naziv i sjedište poslodavca i naziv radnog mjesta, sa kratkim opisom poslova i zadataka radnog mjesta
2. Uslove koje radnik treba da ispunjava za vršenje poslova tog radnog mjesta
3. Da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili na određeno vrijeme i period,
4. Da li je predviđeno prethodno provjeravanje radnih sposobnosti te probni rad, dužina probnog rada
5. Rok za dostavljanje prijava
6. Relevantna dokumentacija kojom se dokazuje ispunjavanje uslova zahtjevanih oglasom, te eventualno lične ili poslovne reference

Član 9.



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

Maj/Svibanj 2023. godine

Svi kandidati koji su podnijeli prijavu kod Preduzeća dužni su uz prijavu priložiti relevantnu dokumentaciju kojom dokazuju navode iz prijave, odnosno ispunjavanje uslova predviđenih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se traži zaposlenje.

Dokumentacija iz prethodnog stava ovog člana dostavlja se kao ovjerena fotokopija, s tim što se od kandidata može zahtijevati da se izvrši uvid u originalne dokumente.

Neblagovremene, neuredne ili nepotpune prijave, kao i prijave koje su kandidati pismeno povukli, ne uzimaju se u razmatranje.

Član 10.

Ugovor o radu može se zaključiti:

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

Član 11.

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

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

Član 12.

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

Ako radnik izričito ili prećutno uzastopno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

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

Radnik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposlenici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 13.

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

Član 14.

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

Povremeni odnosno privremeni poslovi u smislu prethodnog stava su: rad u privremenim ili stalnim komisijama, kao i drugim tijelima koja se obrazuju po osnovu zakona, drugih propisa i opštih akata Preduzeća, pružanje u slučaju potrebe stručne (ekspertne) pomoći na nivou Preduzeća u oblasti prava, finansija i dr. specijalističkih oblasti, poslovi tehničkog pregleda i prijema objekata, pomoćni poslovi NK radnika na terenskim radovima, poslovi čišćenja površina oko objekata u toku zimske sezone, pomoćni poslovi pri remontima, poslovi blagajnika tokom trajanja ski sezone – Ski centar, poslovi blagajnika tokom trajanja manifestacije led – Zetra, poslovi blagajnika tokom trajanja ostalih manifestacija, ostali pomoćni poslovi.

Zaključivanje ugovora iz stava 1. i 2. ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 15.

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

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

Probni rad ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

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

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

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

IV OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE UZ RAD

1. OBRAZOVANJE OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE U TOKU RADA

Član 16.

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

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

2. PRIPRAVNICI

Član 17.

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

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

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

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

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

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

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

Prava, obaveze i odgovornosti koje se odnose na radnike, propisane odredbama ovog pravilnika, odnose se i na pripravnike, a utvrđuju se ugovorom o radu između Preduzeća i pripravnika.

U toku obavljanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od 80% od osnovne plate radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

3. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Član 18.

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

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

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

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

V RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. RADNO VRIJEME

Član 19.

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

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

Dnevno radno vrijeme u pravilu traje 8 sati u jednokratnom trajanju.

Kada to zahtijeva proces rada, može se uvesti dvokratno radno vrijeme, o čemu odlučuje direktor. Ako se rad obavlja u smjenama, odlukom direktora utvrđuje se raspored smjena za svakog zaposlenika.

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

2. RASPORED RADNOG VREMENA

Član 20.

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

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

Ovisno od specifičnih okolnosti i potreba, što uključuje i vremenske uslove, za određena radna mjesta odlukom direktora može se uvesti dvokratno radno vrijeme.

Rad radnika čiji se rad odvija u smjenama, obavlja se prema programu rada koji utvrđuje Uprava Preduzeća.

Odmor u toku rada koji se ne računa u radno vrijeme, traje 30 minuta i reguliše se odlukom direktora.

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

3. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Član 21.

Ukoliko priroda posla zahtijeva, odlukom direktora uvodi se preraspodjela radnog vremena, tako da radno vrijeme u jednom periodu traje duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena. Kod preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Ovo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Rukovodioci radnih jedinica su obavezni da u zavisnosti od planiranih aktivnosti, unaprijed sačine plan režima rada na osnovu kojeg bi uslijedila odluka direktora o preraspodjeli radnog vremena.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme u toku kalendarske godine ne može trajati duže od 40 sati u sedmici.

Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

4. PRIPRAVNOST ZA RAD

Član 22.

Ukoliko priroda posla ili specifične okolnosti zahtijevaju, odlukom direktora može se uvesti obaveza pripravnosti za rad. Ovisno od poslova radnog mjesta i razloga zbog kojih se uvodi pripravnost, pripravnost za rad može biti od kuće, u kom slučaju se radnik se zadužuje sa mobilnim telefonom na koji je obavezan javiti se u slučaju poziva. Radnik je obavezan doći na radno mjesto ukoliko primi poziv kojim se nalaže prisustvo na radnom mjestu.

5. PREKOVREMENI RAD

Član 23.

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

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

Rukovodioci su dužni dostavljati mjesečni plan prekovremenih sati za naredni mjesec najkasnije do isteka tekućeg mjeseca. Za davanje saglasnosti na prekovremene sate i ših liste na osnovu prethodno dostavljenog mjesečnog plana prekovremenih sati nadležna su rukovodeća radna mjesta u skladu sa prilogom 1. ovog Pravilnika „Matrica nadležnosti za saglasnost na prekovremene sate u KJP "ZOI'84" OCS d.o.o.“

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

Trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Preduzeće će obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

6. NOĆNI RAD

Član 24.

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

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

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

VI ODMORI I ODSUSTVA

1. ODMORI

Član 25.

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

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

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

Uprava Preduzeća, u skladu sa organizacionom strukturom i sistematizacijom radnih mjesta u Preduzeću te u skladu sa potrebnom radom, može donijeti odluku o utvrđivanju neradnog dana u pojedinim organizacionim jedinicama Preduzeća

2. GODIŠNJI ODMORI

Član 26.

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

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

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

Po osnovu dužine penzijskog staža:

- o od 2 god. do 5 god..... 1 radni dan
- o od 5 god. do 10 god..... 2 radna dana
- o od 10 god. do 15 god..... 5 radnih dana
- o od 15 god. do 20 god..... 8 radnih dana
- o od 20 god. do 25 god..... 10 radnih dana
- o od 25 god. i više 12 radnih dana

Po osnovu zdravstvenih i socijalnih uslova:

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

Član 27.

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

Član 28.

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

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

Član 29.

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

Član 30.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor. Radniku se ne može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora. U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli odnosno preostali dio godišnjeg odmora ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

3. ODSUSTVA SA RADA

Član 31.

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

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

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

Član 32.

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

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

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

Član 33.

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

VII ZAŠTITA RADNIKA

Član 34.

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

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

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

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

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

VIII ZAŠTITA ŽENE I MATERINSTVA

Član 35.

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

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

Član 36.

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

IX ZAŠTITA RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNOG ZA RAD

Član 37.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

X PLAĆE, NAKNADE PLAĆA, DODACI I DRUGE NAKNADE

Član 38.

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

XI ROKOVI, EVIDENCIJE I UGOVARANJE PLAĆA

Član 39.

Poslodavac isplaćuje plaće i naknade iz Pravilnika - prilog broj 3. u periodu najdužem od 30 dana od završetka kalendarskog mjeseca.

Podaci o plaćama po odredbama Pravilnika - prilog broj 3. su javni, a podaci o pojedinačnim plaćama nisu javni.

XII ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 40.

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

XIII NAKNADA ŠTETE

Član 41.

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

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

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. Za ispitivanje i utvrđivanje uzroka i načina nadoknade nastale štete, od strane radnika pojedinačno ili više radnika solidarno, direktor može formirati komisiju, koja će nakon provedenog postupka, dati svoj prijedlog i mišljenje direktoru.

XIV POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 42.

Povrede radnih obaveza se određuju kao teže povrede radnih obaveza i lakše povrede radnih obaveza. Svim radnicima Preduzeća za povrede radnih obaveza izriču se sankcije pod istim uslovima.

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

Pravila disciplinskog postupka, lakše i teže povrede radne dužnosti, disciplinske mjere, disciplinski postupak i organi za vođenje disciplinskog postupka, izvršenje izrečenih disciplinskih mjera, kao i sva druga pitanja u vezi sa disciplinskom odgovornošću radnika su određeni u Pravilniku o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika koji čini prilog 4. ovog Pravilnika.

XV PRESTANAK UGOVORA O RADU I OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 43.

Ugovor zaključen između poslodavca i radnika, prestaje na način i u slučajevima utvrđenim odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

Član 44.

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

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima kada radnik dva puta uzastopno odbije ocjenjivanje rada, ili kada dva puta uzastopno bude ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“.

Član 45.

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

XVI PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA

Član 46.

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

XVII OTPREMNINA

Član 47.

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

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

XVIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 48.

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

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

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji predhodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 3. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 49.

U slučaju statusne promjene poslodavca odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

Član 50.

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

XIX POSEBNE ODREDBE

1. PRAVILNIK O RADU

Član 51.

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

2. SINDIKALNO ORGANIZOVANJE

Član 52.

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

Član 53.

Sindikata se smatra reprezentativnim:

- o Ako je registrovan kod nadležnog organa u skladu sa zakonom,
- o Ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora,
- o Ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa zakonom

Član 54.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.
Ako sindikat ne ispunjava uvjet u pogledu procenta broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

Član 55.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, kao i postupak preispitivanja reprezentativnosti uređen je odredbama Zakona o radu.
Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

Član 56.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima Sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.
Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom o štrajku, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.
Radnik ne može ni na koji način biti prisiljavan da sudjeluje u štrajku.
Ako se radnik ponaša suprotno stavu 2. ovog člana ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

3. FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 57.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca u skladu sa odredbama Zakona o vijeću zaposlenika („Službene novine F BiH“ br.38/04).
Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 58.

Vijeće zaposlenika donosi Pravilnik o svom radu.

XX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 59.

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

Član 60.

Na sva pitanja vezana za radno - pravni status radnika, a koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.
U slučaju statusnih promjena, odnosno usklađivanja sa Zakonom o privrednim društvima ili drugim zakonima koji uređuju pitanja funkcionisanja ovog Preduzeća, vršit će se usklađivanje ovog Pravilnika i zaključivanje ugovora o radu u skladu sa odredbama zakona.

Član 61.

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

Član 62.

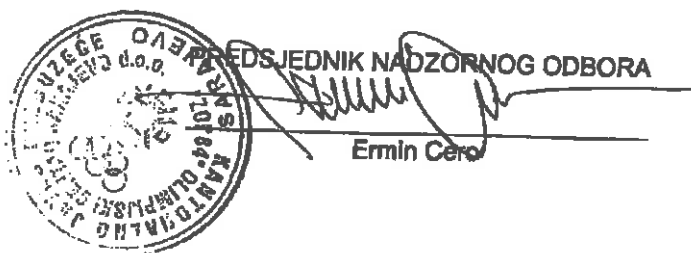
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Preduzeća.

Član 63.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaju da važe odredbe Pravilnika o radu sa priložima broj 5739-2/22 od 07.12.2022. godine.

Broj: 3324-4 / 123.

Sarajevo, 13. 07. 2023. godine


PREDSJEDNIK NADZORNOG ODBORA
Ermin Cero

PRILOG:

1. PRAVILNIK O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI RADNIH MJESTA KJP „ZOI ‘84“ OLIMPIJSKI CENTAR SARAJEVO d.o.o. Sarajevo
2. SISTEMATIZACIJA SA PRIPADAJUĆIM OPISIMA POSLOVA RADNIH MJESTA I GRUPAMA SLOŽENOSTI
3. PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA, DODACIMA I DRUGIM NAKNADAMA
4. PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ I MATERIJALNOJ ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA
5. PRAVILNIK O OCJENJIVANJU RADNE USPJEŠNOSTI RADNIKA

