

МЈЕШОВИТИ ХОЛДИНГ "ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ",  
ТРЕБИЊЕ  
ЗАВИСНО ПРЕДУЗЕЋЕ РУДНИК И ТЕРМОЕЛЕКТРАНА ГАЦКО, АКЦИОНАРСКО  
ДРУШТВО,  
ГАЦКО

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

Гацко, октобар 2008. године

На основу члана 11. Закона о раду - Пречишћени текст - ("Службени гласник Републике Српске", број 55/07), члана 5. став 1. тачке б), Закона о јавним предузећима ("Службени гласник Републике Српске", број: 75/04), члана 32. става 1. тачке д) Статута ЗП Р и ТЕ Гацко, А.Д. Гацко, а по прибављеном мишљењу Синдиката ЗП Р и ТЕ Гацко, А.Д. Гацко, Управа Зависног предузећа Р и ТЕ Гацко, А.Д. Гацко, на 228. сједници одржаној дана, 22.10. 2008. године, д о н о с и

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим правилником се у складу са Законом о раду - Пречишћени текст - ("Службени гласник Републике Српске," број: 55/07), (у даљем тексту: Закон) и у складу са Колективним уговором енергетике Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број: 31/08) и Посебним колективним уговором "Електропривреде РС" (у даљем тексту ПКУ) од 11.04.2008. године, ближе уређује закључивање уговора о раду, радно вријеме и распоред радног времена, одмори и одсуства, плате и накнаде плата, престанак уговора о раду, заштита права радника и друга питања од значаја за утврђивање односа између радника и послодавца.

#### Члан 2.

(1) Правилником се не може одредити мањи обим права за раднике, од оног који је одређен Законом, ПКУ-ом или другим прописом, осим у случају када је то изричито предвиђено Законом.

(2) Правилником и уговором о раду могу се одредити повољнија права од права утврђених Законом, ако истим није изричито, другачије одређено.

#### Члан 3.

Напријед наведени изрази, у смислу овог правилника употребљавају се у следећем значењу:

- а) "послодавац" је ЗП Р и ТЕ Гацко, А.Д. Гацко које раднику на основу уговора о раду даје запослење, а истовремено је то и орган - Управа Предузећа.
- б) "радник" је лице које је запослено на основу уговора о раду,
- в) "мобинг" је систематско злостављање (психолошко, душевно и социјално) радника, од стране послодавца и других запослених,
- г) "РЈ и Сектор", значи радне јединице и секторе као основне организационе јединице Предузећа.

## II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

### 1. Услови за закључивање уговора о раду

#### Члан 4.

(1) Радник заснива радни однос на основу уговора о раду закљученог са послодавцем (Предузећем), који у име послодавца закључује Управа Предузећа, а у име Управе потписује Директор Предузећа.

(2) Послодавац је дужан да примјерак уговора о раду уручи раднику прије ступања на рад.

#### Члан 5.

(1) Кад се у Предузећу укаже потреба за заснивањем радног односа са новим радником, Управа Предузећа доноси одлуку о закључивању уговора о раду и проводи поступак под условима утврђеним Законом, ПКУ-ом, овим правилником и Правилником о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста Предузећа.

(2) По донесеној одлуци о закључивању уговора о раду са новим радницима, Управа Предузећа је дужна, Заводу за запошљавање РС доставити пријаву о потреби за радницима, а Завод је дужан да најдаље у року три дана, од дана достављања пријаве, ако то Управа захтијева, потребу за радницима огласи у једном од средстава јавног информисања Републике Српске.

(3) Управа Предузећа може захтијевати да јој Завод, умјесто јавног објављивања потребе за радницима, непосредно понуди избор кандидата за заснивање радног односа.

(4) Управа Предузећа самостално одлучује о избору кандидата за заснивање радног односа, између кандидата који је понудио Завод и оних који су се непосредно обратили Управи ради заснивања радног односа.

#### Члан 6.

(1) Рок за подношење пријава на расписани оглас у складу са чланом 5. став

(2) Правилника, је 15 дана од дана објављивања огласа.

(2) Управа Предузећа, ће на основу извршеног избора по поднијетим пријавама, у наредном року од 30 дана, закључити уговор о раду са новим радником, који ће у име Управе Предузећа потписати Директор Предузећа.

#### Члан 7.

Поред општих услова за закључивање уговора о раду утврђених Законом, радник је дужан да испуњава и посебне услове сагласно одредбама ПКУ-а и одредбама Правилника о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста у Предузећу.

## 2. Врста уговора о раду

### Члан 8.

- (1) Уговор о раду са радником закључује се у писменој форми и то:
  - а) на неодређено вријеме,
  - б) на одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду на одређено вријеме, послодавац може закључити у случајевима, времену трајања и на начин утврђен одредбама Закона.

## 3. Обављање повремених и привремених послова

### Члан 9.

Предузеће може под условима утврђеним Законом, закључити уговор о обављању повремених и привремених послова, као што су следећи послови: радови на терену, испитивање и истражни радови, послови на одржавању објеката, консултантски послови, специјалистички послови привременог карактера и други привремени и повремени послови, под условима утврђеним Законом.

## 4. Пробни рад

### Члан 10.

Пробни рад и оцјењивање резултата пробног рада уређује се уговором о пробном раду, закљученим у складу са Законом, ПКУ-ом и овим правилником.

### Члан 11.

- (1) Уговором о пробном раду уређује се дужина трајања пробног рада, зависно од врсте и сложености послова радног мјеста које радник обавља, и то:
  - а) за радна мјеста за која се као услов захтијева стручност која се стиче завршеним III или IV степеном образовања у трајању један мјесец,
  - б) за радна мјеста за која се као услов захтијева стручност која се стиче завршеним V или VI степеном образовања у трајању два мјесеца,
  - в) за радна мјеста за која се захтијева стручност која се стиче завршеним VII степеном образовања у трајању три мјесеца.
- (2) Изузетно од претходног става, пробни рад се може продужити споразумно у трајању још до три мјесеца.

### Члан 12.

Уколико је радник задовољио на пробном раду, наставља са радом на радном мјесту за које је закључио уговор, у противном, раднику престаје радни однос с даном истека рока одређеног уговором о раду.

## 5. Рад приправника

### Члан 13.

(1) Уговор о раду са приправником траје од три до шест мјесеци, за лица са завршеном средњом стручном спремом, а од шест мјесеци до годину дана за лица са завршеном вишом или високом стручном спремом.

(2) Програм за стручно оспособљавање приправника доноси Управа Предузећа или друго овлашћено лице, које она овласти. Наведена лица дужна су, прије почетка рада упознати приправника о садржини програма и начину полагања испита.

### Члан 14.

(1) Програм за стручно оспособљавање приправника садржи општи и стручни дио.

(2) Општи дио програма обухвата: оснивање и развој Предузећа, технолошки поступак рада у Предузећу, организацију, управљање и руковођење, плате и накнаде запослених, заштиту на раду, права, обавезе и одговорности радника, и тд.

(3) Стручни дио програма садржи конкретне послове (послове и радне задатке), за које се приправник треба теоретски и практично оспособити, ради обављања послова и радних задатака на одговарајућем радном мјесту.

(4) Стручни дио програма утврђује и предлаже Управи Предузећа, Комисија за полагање приправничког испита.

### Члан 15.

(1) Приправнички испит приправник полаже пред Комисијом која је пратила његов рад, а коју именује Управа Предузећа.

(2) Комисија за полагање приправничког испита састоји се од три члана, од којих је један члан непосредни руководиоца организационог дијела процеса рада у коме се приправник оспособљава, а друга два члана морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

### Члан 16.

(1) Приправник за вријеме приправничког стажа води дневник рада у који уписује за сваки радни дан послове које је обавио и њихов обим.

(2) Непосредни руководиоца својим потписом у дневнику рада приправника потврђује, да је приправник обавио послове и уноси своје евентуалне примједбе, запажања и сл..

## **Члан 17.**

Ако је за вријеме трајања приправничког стажа радник одсуствовао из оправданих разлога, Управа Предузећа, односно Комисија може приправнички стаж продужити за онолико времена колико је трајало одсуство.

## **Члан 18.**

(1) Након истека приправничког стажа, приправник полаже стручни испит у свом звању (приправнички испит), у складу са Законом, ПКУ-ом и овим правилником.

(2) О полагању приправничког испита, Комисија сачињава записник у коме даје своју оцјену, о томе да ли је приправник "задовољнио" или "није задовољнио" на испиту.

## **6. Волонтерски рад**

### **Члан 19.**

(1) Управа Предузећа може приправника примити на обављање приправничког стажа и без закључивања уговора о раду (волонтерски рад), ако су положени стручни испит или радно искуство, према Закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад).

(2) Волонтер обавља приправнички стаж из претходног става (волонтерски рад) по програму предвиђеном овим правилником за приправнике.

(3) Примјерак уговора о волонтерском раду се доставља надлежном Заводу за запошљавање.

## **7. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање**

### **Члан 20.**

(1) Управа Предузећа ће сагласно Закону и Колективном уговору енергетике РС упутити радника на одређене облике стручног образовања и усавршавања, када дође до промјена у организацији и технологији рада, а у складу са захтјевима и потребама радног мјеста.

(2) Радник је дужан, да поступи по захтјеву Управе Предузећа за допунским оспособљавањем, стручним образовањем и усавршавањем.

(3) Под облицима стручног образовања и усавршавања подразумијева се: полагање стручних испита ради стицања додатних знања, обучавање за руковање електро, машинском, рачунарском и другом опремом, стицање нових знања на руковању и одржавању опреме, машина и уређаја, стицање знања из области, страних језика и додатних знања у другим оправданим случајевима, а под условима из претходног става овог члана.

#### **Члан 21.**

(1) Управа Предузећа ће упутити радника на допунско оспособљавање за руковање средствима рада и средствима заштите на раду, а у складу са одредбама Закона и ПКУ-а.

(2) О трајању и начину спровођења допунског оспособљавања одлучује Управа Предузећа.

(3) Уколико радник не поступи у складу са ставом (1) члана 20. и ставом (1) овог члана, Предузеће нема право на обештећење у случају материјалне штете као последице нестручног рада, нити радник по том основу може трпити штетне последице.

#### **Члан 22.**

Радници који раде на руковању и одржавању енергетских постројења, инсталација и уређаја, полажу стручне испите према Правилнику о полагању стручних испита.

### **8. Пренос уговора о раду на новог послодавца**

#### **Члан 23.**

(1) Кад дође до промјене послодавца из разлога власничке и организационе трансформације (због продаје Предузећа, спајања, преузимања, наслеђа и сл.), права и обавезе из уговора о раду преносе се на новог послодавца (ново Предузеће), уколико је радник са тим сагласан.

(2) Нови послодавац не може одредити мањи обим права, нити већи обим обавеза, од оних који су утврђени у уговору о раду, ако такво одређивање није у складу са Законом и ПКУ-ом.

### **III - ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА**

#### **Члан 24.**

(1) Да би Предузеће успјешно обављало регистровану дјелатност, организује се у организационе јединице и у њима систематизоване послове - радна мјеста.

(2) Систематизоване послове обављају радници са којима се закључују уговори о раду.

(3) Макро организација Предузећа се утврђује Статутом Предузећа, као што се и микро (појединачна) организација рада Предузећа утврђује Правилником о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста.

(4) Правилник о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста, чини логистичкоправну цјелину са овим правилником и компаративан је са њим.

#### **IV - РАДНО ВРИЈЕМЕ И РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА**

##### **1. Радно вријеме**

###### **Члан 25.**

(1) Предузеће са радником уговара рад са пуним и непуним радним временом.

(2) Предузеће може закључити са радником уговор о раду са непуним радним временом, у коме ће се утврдити и распоред радног времена.

(3) У случају из претходног става, радник остварује плату и права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

###### **Члан 26.**

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

(2) Пуно дневно радно вријеме износи осам часова за сваки од пет радних дана (од понедељка до петка), у седмици.

(3) Дневно радно вријеме за раднике у вансмјенском раду и са пуним радним временом почиње у седам часова, а завршава се у 15 часова.

(4) Дневни одмор у току дневног радног времена се урачунава у пуно радно вријеме и износи 30 минута, а почиње у 10 часова и 30 минута и завршава се у 11 часова.

##### **2. Смјенски рад**

###### **Члан 27.**

(1) За обављање одређених послова у Предузећу, а због потребе процеса рада организован је рад радника у смјенама.

(2) Смјенски рад се организује у три смјене:

а) прва смјена почиње у седам часова, а завршава се у 15 часова,

б) друга смјена почиње у 15 часова, а завршава се у 23 часа,

в) трећа смјена почиње у 23 часа, а завршава се у седам часова наредног дана.

(3) Одмор у току смјенског рада који се признаје у редовно радно вријеме износи 30 минута.



(4) Распоред рада радника у смјенама, начин замјене смјена и сл., врше лица овлашћена од стране Управе Предузећа, а зависно од дијела процеса рада гдје се смјенски рад обавља.

### **3. Прерасподјела радног времена**

#### **Члан 28.**

(1) Пуно радно вријеме се може у складу са Законом и ПКУ-ом у току године прерасподијелити, тако да у току једног периода траје дуже, а током другог периода краће од пуног радног времена.

(2) Одлуком Управе Предузећа или од Управе овлашћеног радника, када се укаже потреба, уводи се прерасподјела радног времена.

(3) Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно седмично радно вријеме не може бити дуже од 40 часова, у цијелој календарској години.

(4) Дуже радно вријеме из једног периода године, у смислу става (1) овог члана, не сматра се прековременим радом.

### **4. Прековремени рад**

#### **Члан 29.**

(1) У случајевима и под условима прописаним Законом и ПКУ-ом, у Предузећу се може увести рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), а најдуже 10 часова седмично.

(2) Радник може добровољно и на захтјев послодавца, радити прековремено и то у трајању од још највише 10 часова седмично, али не више од 150 часова у току календарске године.

(3) Прековремени рад уводи се одлуком Управе Предузећа или од Управе Предузећа овлашћеног лица, при чему се води рачуна да је прековремени рад забрањен радницима млађим од 18 година.

(4) Само изузетно, уз њихову сагласност, а сагласно Закону, прековремени рад се може одобрити трудним женама и мајкама са дјетотом до три године, и самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.

### **5. Ноћни рада**

#### **Члан 30.**

(1) Рад у времену између 22 часа и шест часова наредног дана, сматра се ноћним радом.

(2) Ноћни рад уводи и одређује Управа Предузећа или друго од стране Управе Предузећа овлашћено лице.

## 6. Допунски рад

### Члан 31.

Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом у смислу одредаба Закона, може без сагласности Предузећа, закључити уговор о раду са још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена, а под условима утврђеним Законом.

## V - ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Одмори

#### Члан 32.

(1) У складу са Законом и ПКУ-ом, Предузеће обезбјеђује радницима следеће одморе у трајању најмање:

а) у току радног времена .....	30 минута,
б) дневни одмор између два радна дана .....	12 часова,
в) седмични одмор .....	24 часа,
г) годишњи одмор .....	18 радних дана,
д) годишњи одмор малољетника .....	24 радна дана,
ђ) годишњи одмор радника који ради на пословима са посебним условима рада (у складу са Законом) .....	30 радних дана.

(2) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

### 2. Годишњи одмор

#### Члан 33.

Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

#### Члан 34.

(1) Дужина годишњег одмора утврђена овим правилником, изнад Законом одређеног минимума, увећава се према критеријима и мјерилима утврђеним одредбама ПКУ-а.

(2) План коришћења годишњег одмора радника и рјешење о његовом коришћењу доноси Управа Предузећа, или лице које она овласти.

(3) План коришћења годишњих одмора доноси се полазећи од потребе процеса рада у Предузећу и жеље радника.

(4) О плану коришћења годишњих одмора, Директор може затражити мишљење Синдиката и Савјета радника, уколико је Савјет установљен.

#### Члан 35.

(1) Раднику се издаје рјешење о коришћењу годишњег одмора без прекидања, а према плану коришћења годишњих одмора.

(2) Раднику се може одобрити, на његов захтјев и по потреби да користи годишњи одмор у два дијела.

(3) Изузетно, радник се са послодавцем може споразумјети да користи годишњи одмор у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити, непрекидно најмање 14 радних дана.

#### Члан 36.

Код утврђивања дужине трајања годишњег одмора радника, шести дан у седмици не урачунава се у годишњи одмор.

#### Члан 37.

Раднику се прекида годишњи одмор за вријеме боловања и плаћеног одсуства, и наставља након коришћења ових одсуствовања с рада, изузев ако се Директор или друго овлашћено лице и радник другачије не споразуме.

### 3. Плаћено одсуство

#### Члан 38.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у следећим случајевима:

а) приликом склапања брака .....	пет радних дана,
б) приликом смрти чланова породице утврђених чланом 66. став 2. Закона .....	три радна дана,
в) у случају теже болести чланова породице из тачке б) став (1) овог члана .....	три радна дана,
г) приликом пресељења у други стан .....	један ранди дан,
д) приликом рођења дјетета .....	два радна дана,
ђ) добровољни даваоци крви .....	два радна дана
приликом сваког давања крви, рачунајући дан када је дата крв,	
е) ради задовољења вјерских, односно национално - традиционалних потреба .....	два радна дана.

(2) На писмено образложен захтјев радника, послодавац може и у другим оправданим случајевима, одобрити плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у току календарске године.

#### **4. Неплаћено одсуство**

##### **Члан 39.**

Управа Предузећа може на писмено образложен захтјев радника, одобрити неплаћено одсуство, на начин, под условима и случајевима утврђеним одредбама ПКУ-а.

#### **5. Привремена неспособност за рад**

##### **Члан 40.**

(1) Радник одсуствује са посла услед привремене неспособности за рад због болести у складу са Законом о здравственом осигурању (боловање).

(2) Одсуствовање због боловања до 30 дана, утврђује љекар појединац, а преко 30 дана надлежна љекарска комисија и евидентира се само за радне дане.

(3) Радник је дужан да сагласно одредбама Закона, најкасније у року три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Предузећу потврду надлежног љекара.

(4) У случају теже болести или ако живи сам, потврду ће доставити Предузећу на начин утврђен Законом.

### **VI - ЗАШТИТА РАДНИКА**

##### **Члан 41.**

(1) Заштита на раду радника, посебна заштита малољетника, жене и материнства, болесних и инвалидних радника, заштита од дискриминације на раду и у вези са радом, заштита непушача и слично, остварује се на начин и под условима утврђеним Законом, ПКУ-ом, овим правилником, Правилником о заштити на раду и уговором о раду.

(2) Трошкови мјера заштите на раду падају на терет послодавца (Предузећа).

##### **Члан 42.**

(1) Дискриминација радника или лица које тражи запослење, може бити непосредна и посредна, а то је свако поступање узроковано неким од основа утврђених Законом, које радника или лице које тражи запослење доводи у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

(2) У односу на лица из претходног става и у случајевима утрђеним одредбама Закона, није дозвољена дискриминација.

#### Члан 43. ✓

(1) Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од стране послодавца и других запослених (мобинг).

(2) Послодавац је дужан сагласно Закону, предузимати све ефикасне мјере с циљем спречавања насиља по основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у вези са радом, мобинга и сл., те не смије предузети никакве мјере према раднику, због чињенице да се на предходне појаве жалио.

#### Члан 44.

У циљу заштите непушача и ризичних група, као што су малољетна лица, труднице и старија лица, од пасивног пушења дувана и дуванских производа у пословним просторијама Предузећа, Управа Предузећа сагласно Закону, одређује просторије за пушење, које означава на видан начин, сагласно Закону.

### VII - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

#### 1. Основна плата

#### Члан 45.

(1) За обављање послова радног мјеста, раднику припада плата у складу са Законом, ПКУ-ом, овим правилником и Правилником о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста.

(2) Плата из претходног става састоји се од основне плате увећане за Законом, ПКУ-ом и овим правилником утврђене основе увећања.

#### Члан 46.

(1) Основна плата је, најнижа цијена рада помножена са одговарајућим коефицијентом сложености послова – радног мјеста.

(2) Саставни дио основне плате је, увећање по основу укупног радног стажа радника, које износи 0,60% за сваку годину радног стажа.

## **2. Коефицијент сложености**

### **Члан 47.**

Коефицијент сложености, од најједноставнијих до најсложенијих послова за сва радна мјеста утврђени су Правилноком о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста у Предузећу.

### **Члан 48.**

(1) Независно од коефицијената утврђених у предходном члану, Управа Предузећа, утврђује увећање основне плате и руководиоцима одређених организационих јединица вишег и нижег нивоа, као и појединим радницима (дефицитарни кадар) и радницима чији је рад од значаја за обављање дјелатности Предузећа.

(2) Управа Предузећа, може сагласно одредбама ПКУ-а, у одређеним случајевима са радником закључити уговор о раду, са важношћу најдуже до двије године, и договорити уговорену плату изван критерија утврђених ПКУ-ом.

(3) Плате члановима Управе Предузећа, утврђују се уговором закљученим између Надзорног одбора и чланова Управе Предузећа.

## **3. Плата приправницима и радницима са непуним радним временом**

### **Члан 49.**

(1) Основна плата приправника и других радника, који немају положен стручни или други одговарајући испит, као и радника који немају одговарајућу школску спрему, коригује се према одредбама ПКУ-а.

(2) Раднику који ради краће од пуног радног времена, основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је одређено уговором о раду.

## **4. Увећање плате**

### **Члан 50.**

Радник има право на увећање основне плате по основу:

- а) обављања послова под посебно отежаним условима рада,
  - б) прековременог рада,
  - в) рада ноћу,
  - г) рада празником и другим данима, којима се по закону не ради,
  - д) по основу времена проведеног у стању обавезног присуства (стање приправности) код куће у вријеме одмора између два радна дана или седмичног одмора,
- на начин и у висини утврђеној одредбама ПКУ-а.

## Члан 51.

Основна плата радника се увећава по основу:

- а) вршења најсложенијих послова у Предузећу,
  - б) посебних резултата у раду,
  - в) интервентног рада по позиву,
- а у складу и на начин утврђен одредбама ПКУ-а.

## 5. Посебни резултати рада

### Члан 52.

По основу посебних резултата рада радника утврђују се стимулативни елементи награђивања, с тим што се у ове сврхе може располагати са највише 10% средстава на нивоу Предузећа, од укупних средстава намијењених за исплату плата.

### Члан 53.

Расподјелом масе средстава из претходног члана, на организационе јединице, врши Управа Предузећа у сарадњи са руководиоцима РЈ и Сектора, на основу оствареног обима посла и података сачињених за све раднике, примјеном критерија из члана 54. овог правилника, узимајући у обзир остварене резултате из тога периода, а у складу са чланом 71. ПКУ-а.

### Члан 54.

(1) Стимулативно награђивање радника за посебне резултате рада (квалитет рада радника и однос према раду) у оквиру остварене масе средстава, врше непосредни руководиоци, које овласти Управа Предузећа, примјеном следећих критерија:

- а) када радник остварује послове радног мјеста повјерене од стране непосредног руководиоца, благовремено, уредно и квалитетно,
- б) када обавља послове који не припадају његовом радном мјесту,
- в) кад остварује већи допринос у раду у односу на остале раднике,
- г) када замјењује одсутног радника, а обавља и своје послове,
- д) када остварује уштеду у времену, материјалу и другим вриједностима,
- ђ) и другим случајевима, када то оцијени непосредни руководилац.

(2) Примјена одредаба из претходног става на конкретног радника, нема ограничења у погледу времена трајања у току пословне године.

## 6. Накнада плате на терет предузећа

### Члан 55.

(1) Послодавац је дужан да раднику обезбиједи накнаду плате у висини од 100% плате у случајевима:

- а) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- б) државног празника и одсуствовања са посла у дане вјерских празника у складу са Законом,
- в) привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести као и код давања крви и давања дијела тијела,
- г) за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, а у циљу отклањања непосредне опасности за живот и здравље радника или других лица,
- д) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код послодавца,
- ђ) присуствовања у својству посланика сједници Народне скупштине РС или одборника Скупштине општине или њихових тијела, органа Синдиката и Савеза синдиката,
- е) учешће на радно производном такмичењу и изложбама иновација и других видова стваралаштва,
- ж) одсуствовања са рада жене – раднице за вријеме трудноће и док доји дијете, у случајевима, кад послодавац није у могућности да јој обезбиједи распоред на друге послове, а на основу налаза и препорука надлежног доктора због очувања њеног здравља или здравља дјетета, или у случају привременог распоређивања на друге послове из наведених разлога.

(2) Под накнадом плате из претходног става, подразумијева се 100% од просјечне плате, коју је радник остварио у претходна три мјесеца у којима је радио.

(3) Уколико је то за радника повољније, као одговарајући претходни период за обрачун накнаде плате утврдиће се период од три мјесеца у континуираном трајању, у претходних шест мјесеци.

### Члан 56.

(1) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда у трајању 120 дана, у износу од 90% просјечне плате коју је остварио у претходна три мјесеца у којима је радио.

(2) Накнаду плате из претходног става овог члана обезбјеђује послодавац из својих средстава.

(3) Након истека рока од 120 дана, а најдуже 12 мјесеци раднику накнаду просјечне плате обезбјеђује Фонд здравственог осигурања Републике Српске.



## **7. Накнада плате на терет других правних лица**

### **Члан 57.**

(1) Радник има право на накнаду плате која не терети Предузеће, за вријеме одсуствовања са посла, у случајевима:

- а) привремене неспособности за рад, у трајању дужем од 120 дана,
- б) породилског одсуства.

(2) Ислаћене накнаде из претходног става рефундирају се на основу посебног прописа, од надлежне здравствене установе, или другог органа који је позвао радника због чега је морао одсуствовати са посла.

### **Члан 58.**

(1) За вријеме коришћења породилског одсуства жена има право на накнаду плате у висини од 100% просјечне плате коју је остврила у претходна три мјесеца прије отпочињања породилског одсуства.

(2) Накнада плате се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

(3) Ако жена није остварила плату за свих последњих шест мјесеци, накнада плате износи просјечну плату која јој припада у складу с ПКУ-ом у мјесецу који претходи мјесецу отпочињања породилског одсуства.

(4) Јавни фонд за дјечију заштиту врши рефундацију исплаћене просјечне плате послодавцу, за задњих осам мјесеци за прво и друго дијете, а за близанце, треће и свако наредно дијете за задњих 12 мјесеци.

## **8. Исплата на терет материјалних трошкова пословања**

### **Члан 59.**

Послодавац запосленим исплаћује на терет материјалних трошкова пословања:

а) дневницу за службено путовање у Републици Српској и Федерацији БиХ – у висини коју утврди Влада Републике Српске посебним актом,

б) дневницу за службено путовање у иностранство - у висини коју одреди Влада посебним актом,

в) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла (на удаљености од три до 30 километара) – до висине пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац нема организован превоз,

г) за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – у висини 10% дневно од најниже цијене рада утврђене на основу ПКУ-а,

д) за трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини најниже цијене рада, сразмјерно броју дана проведених у редовном радном времену, односно прековременом раду,

ђ) регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање једне просјечне плате МХ "ЕРС", остварене у предходној години, а исплаћује се у првој половини текуће године,

е) отпремнину приликом престанка радног односа радника због одласка у пензију – у висини шест просјечних мјесечних плата Предузећа или радника, ако је то за радника повољније,

ж) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, у висини 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

#### Члан 60.

Поред права из претходног члана, на терет материјалних трошкова пословања, у висини и на начин утврђен одредбама ПКУ-а, исплаћују се и следећи издаци:

- а) колективно осигурање радника од несреће на послу,
- б) јубиларне награде,
- в) зимница и огрев,
- г) средства за рад синдиката,
- д) средства за одмор и рекреацију и сл..

#### Члан 61.

(1) Радник, и његова породица и пензионисани радник у складу и на начин утврђен ПКУ-ом, имају право на помоћ у случају:

- а) смрти радника и пензионисаног радника,
- б) смрти члана уже породице,
- в) тешке инвалидности радника,
- г) дуготрајне болести и теже озледе на послу,
- д) елементарних непогода или пожара на стану или кући радника.

(2) Накнада из претходног става се исплаћује једнократно и не искључује остваривање других, одређених накнада и материјалних давања.

### 9. Службена путовања

#### Члан 62.

(1) Радник има право на накнаду трошкова који настају упућивањем на службено путовање.

(2) Под службеним путовањем подразумијева се путовање ван мјеста редовног запослења, у земљи и иностранству, ради обављања редовног службеног посла за Предузеће, а које раднику упућеном на то путовање проузрокује посебне трошкове.

#### Члан 63.

(1) Под службеним путовањем у земљи, подразумијева се путовање из једног мјеста у друго на територији Републике Српске и Федерације БиХ.

(2) Под службеним путовањем у иностранство, подразумијева се службено путовање из Републике Српске у страну државу и обратно, из једне стране државе у другу и из једног мјеста у друго на територији стране државе.

(3) Службено путовање се обавља на основу налога за путовање које издаје овлашћено лице.

(4) Налог за службено путовање садржи: име и презиме лица које путује; и државе у коју путује; дан поласка и повратка; врсту превоза; начин обрачуна трошкова.

(5) За службено путовање у иностранство, поред налога за службено путовање, доноси се и одлука о службеном путовању у иностранство.

(6) Овлашћено лице за издавање службеног налога и одлуке за службено путовање у иностранство радницима је Директор, односно Извршни директор - члан Управе, у његовој одсутности.

#### Члан 64.

(1) Радник има право на накнаду трошкова који настају упућивањем на службено путовање.

(2) На накнаду за службено путовање имају право и чланови органа Предузећа именовани одлуком Скупштине акционара, као и лица по основу обављања повремених и привремених послова на основу уговора о дјелу, ако су упућена на службено путовање у вези обављања послова из тог уговора.

#### Члан 65.

(1) Радник има право на накнаду трошкова који настају упућивањем на службено путовање.

(2) Издаци за накнаду трошкова службеног путовања обухватају трошкове за:

- а) исхрану,
- б) смјештај и ноћење,
- в) накнаду трошкова превоза.

(3) Накнаду трошкова за исхрану признаје се раднику у висини дневнице, а трошкови смјештаја и превоза у висини рачуна за те трошкове на начин прописан Правилником.

#### Члан 66.

- (1) Раднику припада право на дневницу за службено путовање и то:
  - а) једну дневницу за свака 24 сата ако путовање траје више дана,
  - б) једну дневницу ако путовање траје мање од 24 сата, а прелази 12 сати,
  - в) пола дневнице ако путовање траје осам до 12 сати.
- (2) За путовање које траје до осам часова не исплаћују се издаци за дневницу.

#### Члан 67.

Трошкови за службено путовање у земљи износе 15% од најниже плате у Републици Српској утврђене актом Владе РС, а највиши износ дневнице за службено путовање у иностранство, се признаје у износу који је садржан у списку по земљама, а налази се у прилогу Уредбе о издацима за службена путовања у земљи и иностранству ("Службени гласник РС", број 124/06) и чини њен саставни део.

#### Члан 68.

- (1) Радник има право на дневницу за службено путовање у иностранство у висини утврђеној посебним актом Владе Републике Српске.
- (2) Налог за службено путовање у иностранство, Директору Предузећа даје Управа Предузећа.

#### Члан 69.

- (1) Накнада за преноћиште обрачунава се у висини хотелског рачуна, осим категорије хотела са пет звјездица.
- (2) Изузетно од претходног става, признају се трошкови у хотелу са пет звјездица, ако у мјесту путовања постоје искључиво хотели са пет звјездица.

#### Члан 70.

- (1) Издаци за превоз учињени на службаном путовању признају се у висини цијене из путничке тарифе за превоз средством оне врсте и разреда који се могу употријебити за службено путовање према путном налогу, у што спадају и кола за спавање.
- (2) Обрачун трошкова врши се на основу приложених карата.
- (3) Издаци за такси услуге, путарине, паркирање и сл. признају се на основу приложених рачуна.

#### **Члан 71.**

(1) Под осталим издацима који могу настати у вези обављања службеног путовања подразумијевају се: прибављање путних исправа, вакцинација и љекарски прегледи, таксе и слично.

(2) Издаци из претходног става признају се и обрачунавају на основу рачуна и других докумената.

#### **Члан 72.**

(1) Радник упућен на службено путовање има право, да прије поласка на службени пут, наплати од Предузећа аконтацију у висини предрачунских – процијењених трошкова за храну, смјештај, превоз и остале трошкове који ће настати на службеном путовању.

(2) Аконтација се одобрава путним налогом.

#### **Члан 73.**

(1) Издаци за службено путовање признају се на основу обрачуна трошкова који се у року од три дана, по завршетку путовања, подносе у складу са одредбама овог правилника, уз писмени извјештај о извршеном службеном путовању, овјерен од стране наредбодавца за службено путовање.

(2) Уз обрачун из претходног става, који је уписан на путном налогу, прилажу се документи као доказ о плаћеним рачунима за: смјештај, превоз и остале издатке.

(3) Исплатом трошкова путовања, правда се примљена аконтација за то путовање.

(4) Уколико се у прописаном року не врати или оправда примљена аконтација, не може се вршити исплата других аконтација за службена путовања, односно наплата ће се извршити одбијањем од плате радника.

### **10. Превоз радника на посао и са посла**

#### **Члан 74.**

Радник има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла у градском, приградском и међуградском саобраћају уколико није обезбијеђен организован превоз.

#### **Члан 75.**

(1) Накнаду трошкова превоза радник остварује за дане проведене на раду, а у висини стварне цијене превоза у јавном саобраћају, што доказује дневном, односно мјесечном картом превоза.

(2) Уколико радник прилаже мјесечне карте, остварује право на накнаду трошкова превоза само за 11 мјесеци у години.

#### **Члан 76.**

Раднику који остварује право на накнаду трошкова превоза на посао и са посла, а који станује на подручју на коме није организован јавни саобраћај, признаје се накнада превоза која одговара висини трошкова релације на којој је организован јавни саобраћај, а што доказује потврдом одговарајућег предузећа које се бави превозом у јавном саобраћају, а све у складу са чланом 59. тачком в) Правилника.

### **11. Накнада за рад на терену**

#### **Члан 77.**

Под радом на терену подразумијевају се геодетски, геолошки, хидролошки и геофизички радови, експропријација, други претходни и истражни радови на терену, обиљежавање и трасирање грађевинских објеката, монтажни радови, изградња и одржавање објеката на терену, надзор над изградњом и одржавањем објеката, као и услуге транспортне службе везано за напријед наведене разлоге и други радови који се по својој природи изводе на терену ван мјеста сталног рада.

#### **Члан 78.**

Под накнадом за рад на терену подразумијева се накнада за повећане трошкове боравка које радник има за вријеме ефективног рада и боравка на терену, а ван мјеста сталног рада.

#### **Члан 79.**

За рад на терену утврђује се накнада по дану боравка на терену и износи 10% најниже цијене рада дневно.

### **12. Накнада за изуме и техничка унапређења**

#### **Члан 80.**

(1) Ако радник на раду оствари изум, иновацију, техничко унапређење или други проналазак из дјелатности коју обавља послодавац, дужан је да по праву првенства понуди откуп проналазак послодавцу, уколико то није уговором другачије одређено.

(2) Предузеће је дужно да се о понуди изјасни у року 60 дана, од дана њеног достављања и да на тај начин стекне право прече куповине.

(3) Уколико послодавац прихвати понуду, цијену проналаска из претходног става утврђује стручна комисија послодавца, с тим да ова накнада не може бити мања од 10% годишње добити остварене по овом основу.

### **13. Смањење основне плате**

#### **Члан 81.**

(1) Основна плата радника се може смањити зависно од остваривања обима, квалитета и благовремености у извршавању радних задатака и односа према раду.

(2) Оцјену резултата рада, врши Управа Предузећа или непосредно овлашћени руководиолац, који сачињава списак за евентуално смањење основне плате, који представља службену тајну.

#### **Члан 82.**

(1) Радник незадовољан оцјеном резултата рада може у законском року уложити приговор Управи Предузећа.

(2) Приговор не одлаже извршење смањења плате.

(3) Уколико приговор буде уважен, исправка обрачуна основне плате извршиће се, на првом наредном обрачуну и исплати плате.

#### **Члан 83.**

Умањење плате не искључује дисциплинску и материјалну одговорност.

#### **Члан 84.**

Раднику се основна плата може смањити до 5% :

- а) ако у току мјесеца закасни на посао више од два пута,
- б) ако неодговарајуће користи радно мјесто (дуже користи паузу, обавља приватне послове у редовном радном времену без одобрења, раније напушта посао и слично),
- в) ако неквалитетно или неблаговремено извршава своје радне задатке, ствара непотребне трошкове, касни у испуњавању рокова утврђених законским и другим прописима и слично,
- г) ако радње из претходних тачака нису имале других посљедица по трећа лица, или по радне задатке и реферат који обавља.

#### **Члан 85.**

Раднику се основна плата може смањити до 10%:

- а) ако се радње из претходног члана овог правилника понављају или увећавају,
- б) ако је због начина рада радника по основу радњи из предходног члана, дошло до неповољног утицаја на обавезе које радник има у организационој јединици у којој ради, или изазвало нежељене последице Предузећу и трећим лицима.

#### **Члан 86.**

Раднику се основна плата може смањити до 20%:

- а) ако неосновано одбија да изврши радни задатак,
- б) ако у више наврата обави посао на неодговарајући начин, неквалитетно и неблаговремено.

#### **Члан 87.**

Раднику се основна плата може смањити до 50%, ако и поред умањења плате по основу предходног члана, настави са истим односом према раду и радним задацима.

### **14. Рокови, евиденција и уговарање плате**

#### **Члан 88.**

(1) Предузеће исплаћује плате и накнаде из овог правилника у периоду најдуже од 30 дана по истеку мјесеца за који се врши обрачун и исплата.

(2) У Предузећу се воде евиденције о платама на нивоу Предузећа и појединачно за сваког радника.

(3) Плате и накнаде из овог правилника уносе се у уговор о раду приликом закључивања уговора у предвиђеним (апсолутним) износима, или позивом на одредбе које регулишу поједине видове плата и накнада.

### **VIII - ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

#### **Члан 89.**

Одговорност за повреду радне обавезе, поступак за утврђивање одговорности и санкционисања исте, остварује се и прописује на начин и под условима утврђеним Законом, ПКУ-ом и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника у Предузећу.



#### **Члан 90.**

У нормативно-правном и правно-логистичком смислу, Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника и Правилник о организацији, систематизацији и вредновању радних мјеста у Предузећу, чине једну цјелину са овим правилником.

### **IX - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

#### **Члан 91.**

(1) О правима и обавезама радника у Предузећу, одлучује Управа Предузећа или овлашћено лице, сагласно Статуту и актима Предузећа.

(2) Радник који сматра да је његово право повријеђено, може поднијети захтјев за заштиту права Управи Предузећа у року 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року три мјесеца од дана учињене повреде.

(3) Ако радник сматра да је његово право повријеђено и актом Управе (првостепени поступак), може поднијети захтјев за заштиту права Надзорном одбору Предузећа у року од 30 дана од дана пријема првостепеног акта.

#### **Члан 92.**

Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року три мјесеца од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року шест мјесеци од дана учињене повреде.

#### **Члан 93.**

У случају повреде права радника, а прије тражења заштите права од стране радника код надлежног суда, радник и послодавац могу да споразумно ријеше спорно питање мирним путем изношењем пред арбитражу.

#### **Члан 94.**

(1) Ако дође до спорног питања, радник и послодавац ће га покушати ријешити договором.

(2) Ако не постигну договор из претходног става овог члана, радник и послодавац, уз обострани пристанак могу спорно питање изнијети пред арбитражу.

#### **Члан 95.**

(1) Арбитража се састоји; од три члана, од којих једног члана одређује послодавац, једног члана одређује радник, а трећег члана одређују споразумно.

(2) Ако послодавац и радник не могу споразумно одредити трећег члана арбитраже, истог одређује Надзорни одбор Предузећа.

#### **Члан 96.**

У поступку мирног рјешавања спора између радника и послодавца из претходних чланова, прибавиће се и размотрити мишљење и став Синдиката и Савјета радника о спорном питању.

#### **Члан 97.**

- (1) Арбитража о споровима из радних односа одлучује на сједницама.
- (2) Чланови арбитраже бирају између себе предсједника, у складу са Пословником о раду арбитраже.
- (3) Предсједник арбитраже и чланови арбитраже могу имати замјенике.

#### **Члан 98.**

Арбитража за радне спорове посредује и пружа помоћ у споразумном рјешавању спорног питања из коначног рјешења надлежног органа, којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог.

#### **Члан 99.**

- (1) Сједнице арбитраже сазива предсједник арбитраже најмање пет дана прије одржавања сједнице.
- (2) Позив за расправу пред арбитражом доставља се свим учесницима у поступку по правилима за лично достављање.

#### **Члан 100.**

- (1) Поступак пред арбитражом покреће се на захтјев радника или послодавца. Захтјев из претходног става садржи адресу подносиоца захтјева, предмет спора и приједлог за његово рјешавање са образложењем.
- (2) Уз захтјев, подносилац захтјева прилаже исправе и друга акта, на основу којих арбитража може да посредује у рјешавању спорног питања.

#### **Члан 101.**

Арбитража закључком покреће поступак за споразумно рјешавање спорног питања, који се потом доставља подносиоцу захтјева и учесницима у спору.

#### **Члан 102.**

- (1) Поступак пред арбитражом је хитан.
- (2) Арбитража је дужна најкасније у року пет дана од дана достављања захтјева да покрене поступак, а споразум о спорном питању треба постићи најкасније у року 30 дана, од дана подношења захтјева.

### Члан 103.

- (1) По закључивању доказног поступка арбитража доноси одлуку.
- (2) Одлука арбитраже по спорном питању је коначна и обавезујућа за учеснике у спору.

### Члан 104.

Сва питања у погледу рада и вођења поступка пред арбитражом уређују се Пословником о раду арбитраже.

## X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Престанак уговора о раду

### Члан 105.

- (1) Уговор о раду, престаје да важи:
  - а) смрћу радника,
  - б) споразумом послодавца и радника,
  - в) отказом уговора од стране послодавца или радника,
  - г) када радник наврши 40 година пензијског стажа, или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања,
  - д) даном достављања послодавцу правоснажног рјешења, о потпуном губитку радне способности радника,
  - е) даном почетка извршења казне затвора односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању дужем од три мјесеца, ако због извршења казне односно мјере радник мора одсуствовати са рада,
  - ж) на основу одлуке надлежног суда, која има за последицу престанак радног односа радника – са даном утврђеним судском одлуком,
  - и) са даном престанка рада послодавца, односно са даном почетка привремене мјере забране рада послодавца изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.
- (2) Изузетно у тачки г) из става (1) овог члана, код утврђивања услова за престанак уговора о раду радника који је остварио посебан стаж у двоструком трајању, послодавац је дужан да тај дио стажа рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтијева.

## **2. Отказ уговора о раду од стране послодавца**

### **Члан 106.**

- (1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику:
- а) ако радник изврши тежу повреду радних обавеза из члана 98 Закона,
  - б) ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника,
  - в) ако радник обзиром на своје стручне и радне способности, не може успјешно извршавати обавезе из уговора о раду,
  - г) ако се радник, у року пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа не врати на рад.
- (2) Отказ уговора о раду из претходног става овог члана, послодавац даје раднику на начин и под условима утврђеним Законом.

## **3. Удаљење радника са рада**

### **Члан 107.**

Ако је радник затечен у вршењу радњи, за које се основано сумња да представљају кривично дјело, или да угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду, а под условима и на начин предвиђен одредбама Закона.

## **4. Отказ уговора о раду од стране радника**

### **Члан 108.**

Ако послодавац изврши повреду својих обавеза из уговора о раду, радник има право да откаже уговор о раду послодавцу, на начин и под условима предвиђеним Законом и ПКУ-ом.

## **5. Мировање права из радног односа**

### **Члан 109.**

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, за вријеме вршења јавне функције, права и обавезе из радног односа мирују.
- (2) Мировање права и обавеза по основу вршења јавне функције, може трајати најдуже два мандата.

#### **Члан 110.**

Ако послодавац због економских разлога, промијењене технологије и организације рада и пословања, радника из претходног члана не може вратити на ранији или други одговарајући посао, отакзаће му уговор о раду, с тим што радник остварује право на отпремнину по Закону и овом правилнику.

#### **6. Отказни рок**

#### **Члан 111.**

Код престанка радног односа радник има право на отказни рок, осим ако му радни однос престаје у случајевима из члана 126. став 1. тачка 1. и 4. Закона, односно ако изврши тежу повреду радних обавеза из члана 98 Закона, или ако се у року пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на посао.

#### **Члан 112.**

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране радника, радник има право на отказни рок у трајању од:

- а) 15 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
- б) 20 календарских дана, ако радник има од пет до 15 година радног стажа,
- в) 30 календарских дана, ако радник има од 15 до 25 година радног стажа,
- г) 40 календарских дана, ако радник има преко 25 година радног стажа.

#### **Члан 113.**

У случајевима престанка радног односа радника отказом уговора о раду од стране послодавца, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:

- а) 30 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
- б) 40 календарских дана, ако радник има од пет до 10 година радног стажа,
- в) два мјесеца, ако радник има од 10 до 20 година радног стажа,
- г) три мјесеца, ако радник има од 20 до 30 година радног стажа,
- д) четири мјесеца, ако радник има преко 30 година радног стажа.

#### **Члан 114.**

(1) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(2) Послодавац је дужан да омогући раднику да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици за тражење новог запослења.

#### **Члан 115.**

Ако радник престане да ради и прије истека отказног рока, а на захтјев послодавца, послодавац ће му исплатити накнаду плате и признати сва права по основу рада, као да је радио до истека отказног рога.

#### **Члан 116.**

(1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику, уз истовремену понуду за закључивање уговора са радником под промијењеним условима, сагласно одредбама Закона.

(2) У случају да радник не прихвати понуђени уговор од стране послодавца, има право на отпремнину, а у складу са одредбама овог правилника.

#### **Члан 117.**

Прије престанка радног односа у смислу Закона, послодавац је дужан раднику обезбиједити следеће:

а) исплату неисплаћених плата, наканда плате и других давања утврђених Законом, ПКУ-ом и овим правилником,

б) уплату неизмирених доприноса за пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености и колективно осигурање од несреће на послу,

в) исплату отпремнине у складу са одредбама овог правилника, обзиром на основ престанка радног односа.

### **7. Отпремина**

#### **Члан 118.**

(1) Раднику који је закључио, уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора у случајевима из члана 126. став 1. тачка 1. и 4. Закона.

(2) Висина отпремнине из претходног става овог члана износи најмање шест просјечних плата Предузећа (послодавца), или радника ако је то за њега повољније, остварених у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду, плус још једна просјечна плата Предузећа, или радника ако је то за њега повољније, остварена у последња три мјесеца за сваку навршену годину рада радника код послодавца.

(3) Овим правилником, а у складу са Законом и ПКУ-ом, Предузеће утврђује право на стимулативну отпремнину.

#### Члан 119.

Одредбама овог правилника утврђује се право на стимулативну отпремнину, као један од начина рјешавања вишка запослених у Предузећу, а који је у вези са Акционим планом МХ "Електропривреде РС" Требиње за реструктурирање електроенергетског сектора у БиХ.

#### Члан 120.

(1) Стимулативне мјере ће се проводити искључиво на добровољној основи и понуду за склапање споразума за престанак уговора о раду уз исплату стимулативне отпремнине, може дати сваки запослени који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме.

(2) Понуда за склапање споразума о престанку уговора о раду уз исплату стимулативне отпремнине, се подноси на начин и у роковима, који се утврђују огласом за подношење понуда за споразумни престанак уговора о раду, а који расписује Управа Предузећа.

(3) Радник којем буде одбијен захтјев од стране послодавца за споразумни престанак уговора о раду, не може бити проглашен технолошким вишком, него му припада право на стимулативну отпремнину, кад послодавац због потреба процеса рада тако одлучи.

#### Члан 121.

(1) Основица за израчунавање стимулативне отпремнине је просјечна бруто плата запосленог радника у последњих шест мјесеци прије објављивања огласа за подношење понуда за споразумни престанак уговора о раду уз исплату стимулативне отпремнине, или просјечна бруто плата Предузећа (послодавца), односно просјечна бруто плата Матичног Предузећа, шест мјесеци прије објављивања огласа за подношење понуда за споразумни престанак уговора о раду уз исплату отпремнине, ако је то за радника повољније.

(2) Стимулативна отпремнина се исплаћује у цјелости прије престанка радног односа радника.

## Члан 122.

Износ стимулативне отпремнине за споразумни престанак уговора о раду, утврђује се множењем основице из предходног члана са припадајућим коефицијентом из следеће табеле:

Ред. Бр.	До престанка уговора о раду по сили Закона (40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања) недостаје	Формула за израчунавање припадајућег коефицијента
1.	6 до 12 мјесеци	број мјесеци x 0,5
2.	13 до 36 мјесеци	6,0 + (број мјесеци преко 12 x 0,35)
3.	37 до 60 мјесеци	14,4 + (број мјесеци преко 36 x 0,25)
4.	61 до 120 мјесеци	20,4 + (број мјесеци преко 60 x 0,1) највише 24 основице
5.	више од 120 мјесеци	25 основица

## XI - СИНДИКАТ И САВЈЕТ РАДИКА

### Члан 123.

(1) Сагласно Закону, радник има право да по свом слободном избору организује Синдикат и да се у њега учлањује.

(2) Радници слободно одлучују о свом иступању из Синдиката.

(3) Послодавцима је забрањено да се мијешају у организовање и рад Синдиката, или да, уз давање материјалне и друге подршке Синдикату, контролишу његов рад.

### Члан 124.

(1) Радници могу у Предузећу, у скалду са Законом, успоставити Савјет радника, који ће их представљати и штитити њихове интересе и права из радног односа код послодавца.

(2) Начин успостављен, избор, састав, овлашћења и друга питања у вези са радом Савјета радника, су ближе уређена Законом.

## XII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 125.

Надзор над примјеном овог правилника и његове усаглашености са Законом и прописима донесеним на основу Закона, врши Инспекција рада.



#### Члан 126.

Измјене и допуне Правилника, врше се на начин и по поступку за његово доношење.

#### Члан 127.

Тумачење одредаба овог правилника, даје доносиоц Акта.

#### Члан 128.

Ступањем на снагу овог правилника престају да важе, све одредбе аката Предузећа, којима су регулисана права и обавезе радника из радног односа, а које су у супротности са одредбама овог правилника.

#### Члан 129.

С даном ступања на снагу овог правилника, престаје да важи Правилник о раду ЗП Р и ТЕ Гацко, број: 01-УО-2472/5 од 27.12.2001. године, Правилник о измјенама и допунама правилника о раду, број: 01-УО-1652/1 од 01.06.2004. године и Правилник о измјенама и допунама Правилника о раду, број: 01-НО-597/5 од 24.02.2005. године.

#### Члан 130.

Правилник ступа на снагу наредног дана од дана доношења.

Број: 02-9305/08

Гацко, 22. 10. 2008. године



в.д. ДИРЕКТОР  
проф. др Драгољуб Муџибабић  
*Муџибабић*

Правилник ће се објавити на огласним таблама Предузећа.

Мјешовити холдинг " Електропривреда" Републике Српске, Требиње  
Зависно предузеће Рудник и Термоелектрана Гацко,  
акционарско друштво, Гацко

Број: С/П/228-7-9262  
Гацко, 22.10.2008. године

На основу члана 56. Статута ЗП Рудник и Термоелектрана Гацко, А.Д. Гацко и  
Приједлога Сектора за организационо-правне, кадровске и опште послове, Управа  
Друштва, на 228 сједници одржаној 22.10.2008. године, д о н о с и:

**О Д Л У К У**  
**о усвајању Правилника о раду**

**Члан 1.**

Управа, на основу Приједлога Сектора за организационо-правне, кадровске и опште  
послове, усваја Правилник о раду ЗП РиТЕ Гацко.

**Члан 2.**

Прилог Одлуке је усвојени Правилник о раду.

**Члан 3.**

Одлука ступа на снагу даном доношења, а Правилник осмог дана од објављивања  
истог на Огласној табли Предузећа.

Доставити:

- Радне јединице
- Сектори
- Управа Друштва
- Директор
- а/а

в.д. Д И Р Е К Т О Р  
проф. др Драгољуб Мучибабић

