



**ГРАД БАЊА ЛУКА
ЈАВНА УСТАНОВА
ЦЕНТАР ЗА ПРЕДШКОЛСКО
ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ
Б А Њ А Л У К А**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање
Бања Лука**

Бања Лука, мај 2016. године

На основу члана 1. став 4. и члана 3. став 6. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", број: 1/16) и члана 80. тачка 1. и 9. Закона о предшколском васпитању и образовању ("Службени гласник Републике Српске", број: 79/15), Управни одбор ЈУ Центра за предшколско васпитање и образовање Бања Лука, на сједници одржаној дана 13.06.2016. донио је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Правилника о раду

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду ("Службени гласник Републике Српске", број: 1/16) (у даљем тексту: Закон) и Законом о предшколском васпитању и образовању ("Службени гласник Републике Српске", број: 79/15)(у даљем тексту: Закон о предшколском васпитању и образовању) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада у ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

Радни однос је однос између послодавца и радника који се заснива закључивањем уговора о раду, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним Законом о предшколском васпитању и образовању.

Права из радног односа настају с даном када радник ступи на рад по једном од правних основа из претходног става овог члана.

2. Значење појединих појмова

Члан 3.

Радник, у смислу овог Правилника, јесте физичко лице које ради код послодавца и има права и обавезе из радног односа по неком од основа из члана 2. став 1. овог Правилника и које је пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса (у даљем тексту: Јединствени систем).

Послодавац, у смислу овог Правилника, јесте правно лице, које је организовано као јавна предшколска установа, код које се радник налази у радном односу по једном од правних основа из члана члана 2. став 1. овог Правилника.

Члан 4.

Синдикат је самостална, демократска и независна организација радника Центра у коју се они удружују ради заступања, представљања, унапређивања и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних права и интереса.

Члан 5.

Радно мјесто, у смислу овог Правилника, јесте мјесто намијењено за обављање послова код послодавца на којем радник обавља радне задатке или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца.

Радна средина у смислу овог Правилника, јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна мјеста, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада.

Радно искуство у смислу овог Правилника, подразумијева вријеме проведено у обављању послова у одређеном степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања.

Радни стаж је вријеме проведено у радном односу код послодавца, који је уписан у радну књижицу.

3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 6.

Посебни колективни уговор за запослене у области образовање и културе Републике Српске (у даљем тексту: колективни уговор) и Правилник о раду и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Колективним уговором и Правилником о раду (у даљем тексту: општи акти) и уговором о раду могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

Члан 7.

Одредбе општег акта које утврђују неповољнија права или неповољније услове рада од права и услова утврђених овим законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, ништаве су.

Члан 8.

Ништавост уговора о раду, у смислу става 2. претходног члана Правилника, утврђује се пред надлежним судом по захтјеву заинтересоване стране.

Право да се захтијева утврђивање ништавости не застаријева.

Радник има право на накнаду штете коју је претрпио због примјене ништавог уговора о раду.

4. Основна права и обавезе

1) Права радника

Члан 9.

Радник има право на:

- 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,
- 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
- 3) здравствену заштиту,
- 4) заштиту личног интегритета,
- 5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и
- 6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја.

Радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са овим законом.

Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 10.

Радник непосредно, односно посредством својих представника, има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада.

Радник, односно представник радника, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада и остваривања права по основу рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

2) Обавезе радника

Члан 11.

Радник је дужан да:

- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- 2) поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- 3) обавијести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- 4) обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
- 5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца и
- 6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду

Радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства, у случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, док те околности трају.

Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана, у току једне године.

Радник за вријеме обављања послова из ст. 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

3) Обавезе послодавца

Члан 12.

Послодавац је дужан да:

- 1) радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве,
- 2) раднику приликом ступања на рад уручи идентификациону исправу радника,
- 3) раднику за обављени рад исплати плату за обављени рад и вријеме проведено на раду, увећану плату и друга примања у складу са законом, овим правилником и уговором о раду,
- 4) раднику обезбједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,
- 5) радника, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду,
- 6) раднику обезбједи обављање послова утврђених уговором о раду,
- 7) колективно осигура све раднике за случај несреће на послу и
- 8) затражи мишљење савјета радника или представника кога одреде радници.

Члан 13.

Послодавац је дужан да информира раднике о правима, дужностима и одговорностима, а посебно о условима за утврђивање плата, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима у вези са утврђивањем престанка потребе за радом радника, те да га упозна са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

4) Обавезе послодавца и радника

Члан 14.

Послодавац и радник дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације

Члан 15.

Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког и душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 16.

Не сматра се дискриминацијом у смислу члана 15. овог Правилника прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, као и пружање посебне заштите одређеним категоријама радника у складу са овим законом, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 17.

Дискриминација из члана 15. овог Правилника није дозвољена нарочито у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
- 2) услове рада и сва права из радног односа,
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавањ,
- 4) напредовање у послу и
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе овог Правилника и уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 15. овог Правилника су незаконите и ништавне.

Члан 18.

Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

Није дозвољена дискриминација заснована по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:

- 1) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама и
- 2) успостављања специјалних мјера ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

Члан 19.

Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених.

Узнемиравање у смислу става 1. овог члана јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 15. овог Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу става 1. овог члана јесте свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

Насиље на основу пола представља било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају лица да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у раду и/или у вези са радом.

Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

Послодавац је дужан да предузме правовремене и ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

Члан 20.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 15, 17. и 18 овог Правилника лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за остваривање права и накнаду штете од послодавца у складу са законом.

У случају спора, на послодавцу је терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама члана 19. став 1. овог Правилника.

У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања и мобинга, ниједна одредба овог Правилника не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 21.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година, одговарајућу здравствену способност и које испуњава друге услове утврђене Законом о предшколском васпитању и образовању, овим Правилником и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста или посебном одлуком послодавца.

Члан 22.

Радни однос са лицем млађим од 18 година може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежне здравствене установе којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 23.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Послодавац не може од кандидата да захтијева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако је ријеч о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од надлежног здравственог органа, односно актом о процјени ризика.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 24.

Послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду кандидата обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 11. став 1. тачка 2) овог Правилника.

Члан 25.

Лица са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 26.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

Члан 27.

Директор расписује јавни конкурс за упражњено радно мјесто васпитача, стручног сарадника, секретара и рачуновође, обавезно посредством Завода за запошљавање Републике Српске, који се објављује у средствима јавног информисања.

Васпитача, стручног сарадника, секретара и рачуновођу бира директор послодавца на приједлог комисије за избор са листе кандидата који испуњавају услове конкурса.

Комисију за избор именује директор послодавца.

Комисија за избор је дужна да, у складу са Правилником о процедури пријема у радни однос и начину бодовања васпитача, стручних сарадника, секретара и рачуновође, у року од 15 дана од дана закључивања конкурса, сачини и предложи директору листу кандидата који испуњавају услове конкурса.

Директор је дужан да, на приједлог комисије за избор, прими у радни однос првог кандидата са листе за избор кандидата.

Члан 28.

Уколико кандидат који је први на листи не прихвати понуђено радно мјесто, прима се у радни однос слједећи кандидат са листе.

У случају да пријављени кандидат није задовољан одлуком директора, може поднијети приговор управном одбору у року од осам дана од дана пријема обавјештења.

Одлука управног одбора је коначна и против исте није дозвољена жалба, али се може покренути спор пред надлежним судом.

Само у случајевима изненадног одсуства васпитача и стручних сарадника због болести и других оправданих разлога када обављање послова не трпи одгађање, директор може без расписивања јавног конкурса закључити уговор о раду на одређено вријеме са васпитачем или стручним сарадником који има радно искуство у трајању од најмање годину дана и који испуњава услове прописане овим законом најдуже на 60 дана.

Попуна упражњеног радног мјеста на основу става 4. овог члана не примјењује се у случајевима када је потребно расписати конкурс за упражњено радно мјесто.

Члан 29.

Психичка, физичка и здравствена способност васпитача, стручних сарадника, медицинских техничара и сарадника који су укључени у непосредан рад са дјецом, као и директора, доказује се приликом заснивања радног односа и провјерава у току рада, а провјерава се редовно, најмање једном годишње, систематским љекарским специјалистичким прегледима.

У случају сумње да је васпитачу, стручном сараднику, медицинском техничару и сараднику који су укључени у непосредан рад са дјецом, као и директору нарушено психичко или физичко здравље, због чега је смањена његова способност за рад, лице се упућује на комисијски љекарски преглед.

Лице из става 2. овог члана којем је комисија надлежне здравствене установе утврдила да му је психичко или физичко здравље нарушено и да је битно смањена његова способност за рад, не може да остварује непосредан рад са дјецом.

Ако послодавац не може да обезбиједи друго радно мјесто које одговара стручној спреми и преосталој радној способности лицу из става 3. овог члана, обезбјеђује му се материјална и социјална сигурност у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању и Законом о здравственом осигурању.

Члан 30.

Рад код послодавца не може обављати лице које је правоснажно осуђено за кривично дјело које га чини недостојним за обављање послова и задатака предшколског васпитања и образовања, а односи се на дјела учињена против: достојанства личности, морала, службене дужности, трговине људима, полног интегритета, злостављања дјетета, полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем, искоришћавања дјете и малољетних лица за порнографију, производње и приказивања дјечје порнографије, одузимања малољетног лица, запуштања и злостављања малољетног лица и насиља у породици или породичној заједници и друга кривична дјела.

Васпитно-образовни радник, стручни сарадник и сарадник за којег постоји основана сумња да у предшколској установи или ван ње врши над дјецом или другим лицима насиље на основу пола, узнемирава на било који начин дјецу или друга лица, биће удаљен из васпитно-образовног процеса до доношења правоснажне одлуке у дисциплинском поступку у складу са Законом о предшколском васпитању и образовању и Законом о раду.

2. Уговор о раду

Члан 31.

Уговор о раду закључују радник и послодавац и сматра се закљученим када га својеручно потпишу радник и лице овлаштено за заступање и представљање послодавца.

Уговор о раду, у име послодавца, може да потпише и лице кога овласти лице овлаштено за заступање и представљање послодавца.

3. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 32.

Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме, а под условима предвиђеним овим Правилника .

Уговор о раду може се закључити и на одређено вријеме.

Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме из члана 42. став 1. и 4. овог Правилника сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 33.

Уговор о раду закључује се прије ступања радника на рад.

Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад.

4. Форма и садржина уговора о раду

Члан 34.

Уговор о раду закључује се у писаној форми.

Уговор о раду обавезно садржи податке о сљедећем:

- 1) називу и сједишту послодавца,
- 2) имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,
- 3) датуму ступања радника на рад,
- 4) радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,
- 5) плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,
- 6) дужини годишњег одмора,
- 7) трајању уговора и разлогу за закључивање, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,

8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и
9) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.

Уговор о раду може да садржи и друге податке које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

Умјесто података из става 2. т. 5), 6), 8) и 9) овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе Закона о раду и Закона о предшколском васпитању и образовању, колективног уговора и овог Правилника, којима су та питања уређена, у вријеме закључења уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, која нису уређена законом и општим актом.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Послодавац је дужан да примјерак овјереног уговора о раду уручи раднику прије ступања радника на рад.

5. Ступање на рад

Члан 35.

Радник остварује права и извршава обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се радник и послодавац другачије договоре.

6. Пробни рад

Члан 36.

Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.

Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

Послодавац је дужан да сваком раднику са којим је закључио уговор о пробном раду, за вријеме трајања тог рада, обезбиједи стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања.

Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.

Оцјена пробног рада се врши се на начин и по поступку утврђеним колективним уговором, овим правилником, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.

Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада са послодавцем закључује уговор о раду.

Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

У случају да уговор о пробном раду прије истека рока откаже послодавац, одлуку о отказу је дужан да писмено образложи и уручи раднику.

Уговор о пробном раду, поред података из члана 34. став 2. овог Правилника, садржи податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу са општим актом.

Члан 37.

Радник за вријеме трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

7. Радни однос на одређено вријеме

Члан 38.

У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.

Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца:

- 1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,
- 2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и
- 3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме.

Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

8. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 39.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако радник испуњава услове за рад на тим пословима.

Радник може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од надлежног здравственог органа.

9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 40.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца у складу са Законом..

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца из става 1. овог члана обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред података из члана 34. став 2. овог Правилника садржи и:

- 1) трајање радног времена,
- 2) врсту послова и начин организовања рада,
- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом радника,
- 4) висину плате за обављени рад и рокове исплате,
- 5) коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу,
- 6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања и
- 7) друга права и обавезе.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају радну средину.

Члан 41.

Рад ван просторија послодаваца, радник обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члан 42.

Уговори из чл. 40. овог Правилника региструју се код надлежног органа јединице локалне самоуправе.

Начин и поступак регистрације уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар.

10. Рад приправника

Члан 43.

Радник који се први пут запошљава у свом занимању заснива радни однос као приправник.

Приправнички стаж за васпитача и стручног сарадника, који се спроводи у сарадњи са ментором, и за остала лица са високим степеном образовања, траје годину дана, а за здравственог радника и остала лица са средњом стручном супермом траје шест мјесеци.

Приправник заснива радни однос на одређено вријеме.

Члан 44.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 45.

Приправнички рад, ако посебним прописом није другачије одређено, обавља се по програму који припреми послодавац.

Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

Садржај испита из става 2. овог члана и начин његовог полагања прописује се Законом о предшколском васпитању и образовању, колективним уговором и овим Правилником.

Члан 46.

Приправник васпитач и стручни сарадник полаже стручни испит у складу са Правилником о полагању стручног испита за васпитнообразовне раднике у предшколској установи, а здравствени радник на основу Програма и начина полагања стручног испита за здравствене раднике, који је прописао министар надлежан за послове здравља и социјалне заштите.

Остали запослени код послодавца, након приправничког стажа полажу стручни испит у складу са Уредбом о стручном испиту за рад у управи Републике Српске.

III ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ДИРЕКТОРА

Члан 47.

Директор установе руководи установом, представља и заступа установу и одговоран је за законитост њеног рада.

Директора установе именује и разрјешава оснивач на период од четири године и уз претходно спроведен поступак јавне конкуренције.

Члан 48.

У случају да оснивач не именује директора, оснивач именује вршиоца дужности на период који не може бити дужи од шест мјесеци без спровођења поступка јавне конкуренције.

За вршиоца дужности директора предшколске установе мора да буде именовано лице које испуњава услове за именовање директора у складу са законом.

Члан 49.

Рад директора оцјењује оснивач предшколске установе.

Елементи за оцјењивање директора односе се на:

- 1) организовање васпитно-образовног процеса,
- 2) административно-финансијско управљање и
- 3) организовање тимског рада у предшколској установи.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 50.

Послодавац може лице које тражи запослење, уз његову сагласност, као и радника у радном односу, упутити на допунско оспособљавање за руковање средствима рада и средствима заштите на раду ако је то неопходно за безбједно руковање тим средствима и за њихово намјенско коришћење.

О трајању и начину спровођења допунског оспособљавања из става 1. овог члана одлучује послодавац.

Члан 51.

Послодавац може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

За вријеме трајања стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана, радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду.

Члан 52.

Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу чл. 50. и 51. овог Правилника.

Колективним уговором, овим Правилником, посебним уговором или уговором о раду ближе се уређује допунско оспособљавање за руковање средствима рада, као и стручно образовање и усавршавање радника у смислу чл. 50. и 51. овог Правилника.

Члан 53.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбјеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом, колективним уговором и овим Правилником.

У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

V РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 54.

Радно вријеме је вријеме у којем је радник обавезан да обавља послове, према упутствима послодавца, на мјесту гдје се његови послови обављају или другом мјесту које одреди послодавац.

Вријеме које радник проведе обављајући послове по позиву послодавца сматра се радним временом, независно од тога обавља ли их у мјесту које је одредио послодавац или у мјесту које је одабрао радник.

Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.

Распоред радног времена, рад у смјенама, дневни и седмични одмор прецизирају се Колективним уговором и овим Правилником.

Члан 55.

Министар доноси Правилник о радном времену васпитача, стручних сарадника и медицинских техничара у предшколској установи.

Правилником из става 1. овог члана прописује се радно вријеме и распоред задужења запослених према профилима стручности у оквиру 40-сатне радне седмице и друга питања од значаја за радно вријеме код послодавца.

2. Пуно радно вријеме радника

Члан 56.

Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

Колективним уговором и овим Правилником може да се утврди радно вријеме краће од 40 часова седмично, али не краће од 36 часова седмично.

Радник који ради у складу са ставом 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Радник може закључити уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем.

3. Непуно радно вријеме

Члан 57.

Под непуним радним временом у смислу овог Правилника, подразумијева се радно вријеме краће од радног времена из члана 67. став 1. овог Правилника.

4. Скраћено радно вријеме

Члан 58.

Радно вријеме радника који раде на радним мјестима и пословима на којима и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, скраћује се сразмјерно том штетном дејству, а највише до десет часова седмично (послови са повећаним ризиком).

О скраћењу радног времена у смислу става 1. овог члана одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе сачињене од овлашћене научне или стручне организације.

Радно вријеме из става 2. овог члана у погледу права радника, сматра се пуним радним временом.

5. Прековремени рад

Члан 59.

У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на писмени захтјев или налог послодавца, ради дуже од пуног радног времена из члана 56. став 1. овог Правилника (у даљем тексту: прековремени рад).

Члан 60.

Прековремени рад из члана 59. овог Правилника не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.

Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.

Изузетно од става 2. овог члана, колективним уговором се може утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Члан 61.

Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада.

За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.

Члан 62.

Прековремени рад је забрањен:

- 1) радницима млађим од 18 година живота,
- 2) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота и
- 3) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.

Изузетно, радницима из става 1. т. 2) и 3), на њихов писмени захтјев, послодавац може одобрити да раде прековремено.

Члан 63.

Надлежни инспектор рада ће забранити прековремени рад који је уведен супротно одредбама чл. 59. до 62. овог Правилника.

Члан 64.

Прековременим радом сматра се и дежурство на радном мјесту, а које се уређује посебним прописом или општим актом.

6. Распоред радног времена

Члан 65.

Радна седмица, по правилу, траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова

Распоред радног времена у оквиру радне седмице утврђује послодавац уз сагласност оснивача.

Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присуству радника на раду.

У евиденцији из става 3. овог члана послодавац је дужан да наведе вријеме почетка и завршетка дневног рада радника.

Послодавац може због рада у смјенама, природе посла и када то организација посла захтјева, радну седмивцу и распоред радног времена да организује на другачији начин.

Члан 66.

Послодавац је дужан да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање пет дана унапријед.

Изузетно, послодавац може да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 24 часа унапријед у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности које за посљедицу имају настанак непредвиђених трошкова и казни за послодавца.

Послодавац може због рада у смјенама, и када то организација посла захтјева, пуно или непуно радно вријеме радника распоредити тако да не буде једнако по радним седмицама, већ да се утврди као просјечно седмично радно вријеме на мјесечном нивоу.

У случају из претходног става овог члана, радник може да ради најдуже 12 часова дневно, а најдуже 48 часова седмично, укључујући и прековремени рад.

7. Прерасподјела радног времена

Члан 67.

Ако природа и потреба посла захтијева, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити, тако да у једном дијелу године буде дуже,

а у другом дијелу године сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично.

Дуже радно вријеме из једног дијела године у смислу става 1. овог члана не сматра се прековременим радом.

8. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 68.

Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.

За раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 19.00 часова и 06.00 часова наредног дана.

Члан 69.

Раднику који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне седмице, послодавац је дужан да обезбиједи обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Члан 70.

Радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад.

Изузетно, радници млађи од 18 година могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада.

Члан 71.

Трудницама, почев од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.

Члан 72.

Рад у смјенама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним мјестима смјењују према утврђеном распореду, при чему измјена смјена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или седмица.

Радник који ради у смјенама је лице запослено код послодавца код кога је рад организован у смјенама и који у току мјесеца посао обавља у различитим смјенама најмање трећину свог радног времена.

Замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен колективним уговором и овим Правилником и уговором о раду, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне седмице ноћу.

Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно, само уз његову писмену сагласност.

Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање плате.

VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 73.

Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно, има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или посљедња два сата радног времена радника.

Радник који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Вријеме одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 74.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама. Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

Члан 75.

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

Радник млађи од 18 година има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

3. Седмични одмор

Члан 76.

Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из члана 75. став 1. овог Правилника према унапријед одређеном распореду.

Седмични одмор се по правилу користи недјељом.

4. Годишњи одмор

Члан 77.

Законом о предшколском васпитању и образовању, колективним уговором и овим Правилником детаљно се одређује начин и услови коришћења годишњег одмора, у складу са законом и колективним уговором.

Послодавац може организовати колективни годишњи одмор у трајању од најмање двије седмице.

Период коришћења колективног годишњег одмора за сваку радну годину одређује послодавац, уз претходну сагласно оснивача.

Члан 78.

Радник има право на годишњи одмор у складу са законом, колективним уговором и овим Правилником.

Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора после шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.

Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 79.

У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду, најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана, *(а највише 30 радних дана.)*

Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа и другим основама у складу са колективним уговором.

Члан 80.

Годишњи одмор утврђен Законом и овим Правилником увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа.

Годишњи одмор увећава се:

- самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малолетном дјецом до седам година за два дана,
- родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета за три дана,
- инвалиду рада и ратном војном инвалиду за два дана.

Радници који у току рада испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

Годишњи одмор може се увећати:

- васпитно-образовном раднику 7 дана, (3)

- стручном сараднику пет дана, (2)

- васпитно-образовном раднику који примјењује програме предшколског васпитања и образовања ради подршке дјечи са сметњама у психофизичком развоју девет дана.(5)

Члан 81.

Радник има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада и

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада у смислу члана 78. став 2. овог Правилника.

Члан 82.

У годишњи одмор се не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида.

У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, радник, у споразуму са послодавцем, користи преостали дио годишњег одмора.

Члан 83.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спријеченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је радник за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 84.

Радник, у правилу, користи годишњи одмор без прекида, али, на захтјев радника, а уз сагласност послодавца, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова.

Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Радник који није у цијелости искористио годишњи одмор у текућој календарској години због одсутности са рада са накнадом, има право да преостали дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 85.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз обавезу да раднике благовремено, а најкасније до 30. јуна, писаним путем обавијести о истом, с тим што радник може тражити коришћење годишњег одмора у смислу члана 84. став 1. овог Правилника.

Према потреби, послодавац може од синдиката затражити да дају своје приједлоге или мишљења о распореду коришћења годишњих одмора.

Општим актом и уговором о раду може се ближе уредити начин коришћења годишњег одмора.

Члан 86.

Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 87.

Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца, за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство

Члан 88.

Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима:

- 1) приликом склапања брака - пет радних дана;
- 2) у случају смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 3) у случају смрти члана шире породице - два радна дана;
- 4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана;
- 5) приликом рођења дјетета - три радна дана;
- 6) приликом вјенчања дјетета - два радна дана;
- 7) добровољног давања крви - два радна дана за свако давање крви;
- 8) ради задовољавања вјерских и традиционалних потреба - два радна дана;
- 9) пресељења у други стан - два радна дана;
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана и
- 11) у осталим случајевима утврђеним колективним уговором.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Чланом уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: брат, сестра, дјед, баба и сродници брачног друга до другог степена сродства.

Послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, уз право на накнаду плате у складу са Законом о празницима.

Члан 89.

У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада, спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је радио.

Општим актима се могу ближе уредити услови и начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 90.

Послодавац, уз консултације са синдикатом може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе.

За вријеме трајања одсуства из става 1. овог члана радници остварују право на накнаду плате у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

Начин упућивања радника, дужина трајања, међусобна права и обавезе радника и друга питања везана за ближе уређење одсуства из става 1. овог члана уређују се колективним уговором.

6. Неплаћено одсуство

Члан 91.

Послодавац може раднику, на његов писани захтјев одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима и то:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца,
- 3) посјете члану породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,
- 5) њега тешко обољелог члана породице и
- 6) у другим оправданим случајевима.

За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

7. Мировање права из радног односа

Члан 92.

Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

Радни однос мирује и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

Члан 93.

Јавном функцијом у смислу члана 92. став 1. овог Правилника сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од грађана или на коју је именован или постављен од надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за њу остварује плату.

Члан 94.

Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале по основу члана 92. овог Правилника, дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

Мировање права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

Ако послодавац због економских разлога и промијењене организације, радника из става 1. овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, раднику

отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину, у складу са чланом 197. овог Правилника

VII ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 95.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произлазе из општег акта.

Члан 96.

Послодавац је дужан да обезбиједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима и све потребне услове заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

Послодавац је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од посљедица повреде на раду или у вези са радом .

Начин и поступак остваривања адекватних услова рада и заштите на раду уређују се овим Правилником, правилницима које доносе надлежна министарства и Законом о заштити на раду.

Члан 97.

Ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије коришћење може угрозити живот или здравље људи и околину, послодавац је дужан да прије отпочињања рада радника провјери да ли је радник оспособљен за руковање тим средствима и њиховим коришћењем.

Према потреби, послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.

Члан 98.

Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које наступе због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима, до којих је дошло због пропуста послодавца.

Одговорност у смислу става 1. овог члана подразумијева, поред прекршајне одговорности и материјалну одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 99.

Радник може да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље, или ако таква опасност пријети другим лицима.

Радник је дужан да одмах обавијести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада, о постојању услова из става 1. овог члана и о свом одбијању да ради у тим условима.

Члан 100.

Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

Поступањем супротно обавезама из става 1. овог члана, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

Члан 101.

Законом о заштити на раду, Правилником о заштити на раду и уговором о раду ближе се уређују мјере и средства заштите на раду.

2. Заштита личних података

Члан 102.

Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код послодавца, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом о заштити личних података или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено код послодавца у складу са прописом који уређује заштиту личних податка.

3. Посебна заштита млађих радника

Члан 103.

Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком, или на нарочито тешким физичким пословима, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Послове из става 1. овог члана правилником утврђује министар.

Члан 104.

Пуно радно вријеме радника млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова седмично, нити дужем од осам часова дневно.

Послодавац је дужан да раднике млађе од 18 година најмање једном у току календарске године, о свом трошку, упути код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

4. Посебна заштита жене и материнства

Члан 105.

Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.

Члан 106.

На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета.

Ако послодавац није у могућности да жени обезбиједи распоред на други посао у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са колективним уговором и овим Правилником.

Накнада из става 2. овог члана не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала да ради на свом радном мјесту.

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота, послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

Члан 107.

За вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од годину дана непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете, у трајању од 18 мјесеци непрекидно.

На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може почети са коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство из става 1. овог члана, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави да користи запослени отац дјетета.

Жена – мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања за свако рођено дијете у односу на услове за стицање права на пензију уређене Законом о пензијско инвалидском осигурању.

Члан 108.

Жена може, на сопствени захтјев, уз сагласност послодавца, почети да ради и прије истека породилског одсуства из члана 107. став 1. овог Правилника, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

Ако жена почне да ради прије истека времена породилског одсуства из члана 107. став 1. овог Правилника, има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

Ако жена роди мртво дијете, или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је према оцјени овлашћеног доктора медицине потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

Члан 109.

Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује (издржавање казне затвора, тежа болест, дошколовање, специјализација и едукација, припрема за запошљавање и др.), право на одсуство у трајању из члана 107. став 1. овог Правилника има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка старатељства без обзира на узраст дјетета. Право из става 1. овог члана отац дјетета има и када мајка није у радном односу.

Члан 110.

Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.

Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу бринути о дјетету, право на рад са половином радног времена у трајању из става 1. овог члана има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Члан 111.

Један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена.

О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.

Накнаду плате родитељу дјетета из става 1. овог члана обезбјеђује Јавни фонд за дјечију заштиту Републике Српске.

Родитељу дјетета из става 1. овог члана не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промијенити мјесто рада.

Члан 112.

За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почињања породилског одсуства.

Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

Ако жена није остварила плату за свих посљедњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду.

Одредбе ст. 1. и 2. овог члана сходно се примјењују и на друга лица која, у складу са овим законом, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с посла због њега и старања о дјетету.

Члан 113.

Одредбе претходног члана овог Правилника сходно ће се примијенити и приликом утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 110. овог Правилника од стране мајке дјетета или других лица која, у смислу овог Правилника, имају право на скраћено радно вријеме ради њега и старања о дјетету, за онај дио пуног радног времена у којем корисник права није радио.

Члан 114.

Ако је за стицање одређених права из радног односа или у вези са радним односом важно претходно трајање радног односа, периоди породилског одсуства, рада с половином пуног радног времена ради појачане бриге и њега дјетета, привремене спријечености за рад труднице или мајке која доји дијете, или рада с половином пуног радног времена ради бриге и њега дјетета с тежим сметњама у развоју, сматраће се временом проведеним на раду у пуном радном времену.

5. Посебна заштита болесних радника и инвалида

Члан 115.

Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.

Члан 116.

Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлаштени доктор медицине, односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се вратити на послове на којима је претходно радио.

Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним законом.

У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови из става 2. овог члана одговарајући.

Радник из става 1. овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произлазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговора о раду у смислу става 3. овог члана Правилника.

6. Право на запослење на другим пословима

Члан 117.

Ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности коју је утврдио надлежни орган у складу с посебним прописом, послодавац је дужан, узимајући у обзир налаз и мишљење тог органа, понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

Ради осигурања послова из става 1. овога члана, послодавац је дужан прилагодити послове способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику обезбиједи одговарајуће послове.

Ако је послодавац предузео све мјере из става 2. овог члана, а не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, односно ако је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање послова који одговарају његовим способностима у складу с налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз мишљење синдиката.

Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу, послодавц не може отказати уговора о раду у смислу става 3. овог члана.

7. Отпремнина у случају отказа уговора о раду раднику са преосталом радном способношћу

Члан 118.

Изузетно од члана 116. став 6. и члана 117. став 4. овог Правилника, послодавац, уз писмену сагласност радника који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, а којем након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације, послодавац не може обезбиједити одговарајуће послове из члана 117. став 1. овог Правилника, може отказати уговор о раду уз право на отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утвђене чланом 197. овог Правилника, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца.

Писмена сагласност радника у смислу става 1. овог члана, не може бити сметња у остваривању права утвђених другим прописима.

8. Привремена спријеченост за рад

Члан 119.

Радник је дужан да најкасније у року три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине.

У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Доктор медицине је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утвђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању правилником прописује министар надлежан за послове здравља и социјалне заштите.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плате

Члан 120.

Радник остварује право на плату у складу са колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана, радник има право да покрене поступак за накнаду штете.

Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 121.

Плата из члана 120. став 1. овог Правилника састоји се од дијела плате за обављени рад и временаведеног на раду, увећања плате прописаних овим законом, општим актом и уговором о раду и других примања по основу радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Колективним уговором или уговором о раду, може се одредити другачији начин одређивања плате, који не може бити неповољнији за радника од начина обрачуна плате из става 1. овог члана.

Под платом у смислу става 1., односно става 2. овог члана сматра се бруто плата која садржи порезе и доприносе који се плаћају на плату у складу са посебним прописом.

2. Плата за обављени рад и вријемеведено на раду

Члан 122.

Плата за обављени рад и вријемеведено на раду састоји се од основне плате и дијела плате за радни учинак.

Члан 123.

Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених општим актом и временаведеног на раду. Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца који се утврђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца.

Уговором о раду може да се утврди основна плата у већем износу од основне плате утврђене на основу елемената из колективног уговора и овог правилника.

Члан 124.

Плата из члана 123. овог Правилника увећава се 0,5% за сваку годину радног стажа, уколико другим законом, колективним актом или уговором о раду није другачије одређено.

Поред увећања из става 1. овог члана, плата радника се у складу са колективним уговором и овим Правилником и уговором о раду увећава по основу :

- отежаних услова рада 30%,

- прековременог рада, 35%,

- рада ноћу, 35%,

- рада празником и другим данима у које се по закону не ради 50%.

Васпитачима који у групи имају дјецу са посебним потребама основна плата увећава се 1% за свако дијете са посебним потребама, сразмјерно броју сати за васпитаче, проведених са том дјецом у току седмице, а највише 3%.

Свим запосленим који редовно радно вријеме остварују у двије смјене у радном дану основна плата увећава се 0,25% по радном дану.

Запосленима у предшколским установама основна плата може се увећати за посебна оптерећења до 20%.

Васпитачу, педагогу, психологу и логопеду, који стекне стручно звање ментора, савјетника и вишег савјетника на основу оцјењивања и напредовања, основна плата увећава се:

- 1) за стручно звање ментора5%,
- 2) за стручно звање савјетника7,5%,
- 3) за стручно звање вишег савјетника10%.

Колективним уговором и овим Правилником и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима радник има право на увећање плате.

Члан 125.

Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са законом, колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Радник који нема прописану стручну спрему (неверификовани радник), а привремено обавља послове због недостатка кадра са прописаном спремом, прима плату 30% мању од верификованог радника исте стручне спреме.

Члан 126.

Плата се исплаћује у роковима утврђеним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду, најмање једанпут мјесечно, а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.

Плате се исплаћује само у новцу, на текући рачун радника, осим ако законом није другачије одређено.

Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате, приликом сваке исплате.

Обрачун плате има снагу извршне исправе.

Члан 127.

Основна плата обрачунава се мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи и платној подгрупи, односно коефицијенту.

Раднику који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је провео на раду.

Члан 128.

За обављени рад раднику припада плата и накнаде плате у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

Колективним уговором регулисаће се коефицијенти за свако радно мјесто по утврђеној систематизацији послова и радних задатака.

3. Најнижа плата

Члан 129.

Најнижу плату утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета у посљедњем кварталу текуће за наредну годину.

Уколико Економско-социјални савјет не утврди приједлог, одлуку о најнижој плати из става 1. овог члана доноси Влада Републике Српске, имајући у виду кретање плата, раст производње и животног стандарда у Републици.

Члан 130.

Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу са актима послодавца.

Најнижа плата се исплаћује раднику само када је износ плате радника, обрачунате у складу са законом, колективним уговором, овим Правилником или уговором о раду, испод износа најниже плате из става 1. овог члана.

4. Накнада плате

Члан 131.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада у случајевима предвиђеним законом, колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 132.

Законом, колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду ближе се уређују остали случајеви и услови за остваривање права на накнаду плате, висина накнада, начин исплате и друга питања у вези са остваривањем права радника на накнаду плате.

Актами из става 1. овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, а чија дужина се утврђује Законом или колективним уговором и овим Правилником.

Члан 133.

Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника по закону, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, или од плате коју би остварио да је био на раду.

Прописима о здравственом осигурању ближе се уређују услови за остваривање права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате.

Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних законом, овим Правилником и уговором о раду, исплаћује послодавац, односно ако Законом о раду или другим законом није другачије одређено Фонд здравственог осигурања Републике Српске.

Члан 134.

Под привременом неспособности за рад за вријеме које раднику, осигураннику Фонда здравственог осигурања Републике Српске (у даљем тексту: Фонд здравственог осигурања) припада накнада плате сматра се одсуство са посла из сљедећих разлога:

- а) болест или повреда,
- б) медицинско испитивање,
- в) њега обољелог члана уже породице,
- г) професионална болест или повреда на раду,
- д) спровођење прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или појава заразне болести у његовој околини и
- ђ) добровољно давање органа или ткива.

Члан 135.

Раднику, за вријеме привремене неспособности за рад не припада право на накнаду плате:

- а) ако је намјерно проузроковао неспособност за рад;
- б) ако је неспособност за рад проузрокована пијанством;
- в) ако намјерно спречава оздрављење;
- г) ако се без оправданог разлога не подвргне лијечењу, осим ако за лијечење није потребан пристанак предвиђен посебним прописима;
- д) ако се без оправданог разлога не јави доктору породичне медицине за оцјену привремене неспособности за рад или се не одазове на комисијски преглед у заказано вријеме;
- ђ) ако се за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход;

- е) ако прима накнаду зараде по другим прописима и
- з) ако на неки други начин злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад.

Раднику не припада накнада плате од дана када су утврђене околности из става 1. овог члана, за све вријеме док трају те околности или њихове посљедице.

Члан 136.

Накнада плате за вријеме привремене неспособности за рад у складу са законом припада од првог дана привремене неспособности за рад и за све вријеме трајања, али само за вријеме за које би осигураник Фонда примао плату у складу са прописима о раду да није наступила привремена неспособност за рад.

Ако је привремена неспособност за рад настала због повреде на раду или професионалног обољења, накнада плате осигуранику Фонда припада од првог дана привремене неспособности за рад и за све вријеме њеног трајања до престанка узрока привремене неспособности за рад, на терет послодавца.

5. Друга примања по основу рада

Члан 137.

Послодавац раднику исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству;
- 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован од стране послодавца;
- 3) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену;
- 4) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, у колико код послодавца није организована исхрана радника;
- 5) отпремнину приликом одласка радника у пензију;
- 6) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца; и
- 7) друга примања утврђена општим актом и уговором о раду.

Висина и начин остваривања примања из става 1. овог члана уређују се колективним уговором.

Члан 138.

Раднику или његовој породици, у складу са општим актом и уговором о раду, припада помоћ у случају:

- 1) смрти радника;
- 2) смрти члана породице;
- 3) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника;
- 4) другим случајевима.

Члан 139.

Уколико се колективним уговором не утврди увећање плате по основу отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради, висина примања за дневнице за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству, накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован од стране послодавца, накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену, трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, у колико код послодавца није организована исхрана радника, отпремнину приликом одласка радника у пензију, накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца, и висина помоћи за случај смрти радника, смрти члана породице, тешке тешке инвалидности и дуготрајне болести радник и у др. случајевима, одлуком утврђује

Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета Републике Српске, а на основу захтјева једне од учесника тог колективног уговора.

Ако Економско-социјални савјет не достави приједлог одлуке из става 1. овог члана у року од 15 дана од дана пријема захтјева једне од учесника уговора, одлуку из става 1. овог члана доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана.

Одлука Владе Републике Српске из става 1. овог члана примјењује се до закључивања колективног уговора којим ће ова питања бити регулисана.

Члан 140.

Раднику се може исплатити јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, у складу са колективним уговором.

6. Заштита плате и накнада

Члан 141.

Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

Принудно извршење на плати или накнади плате радника проводи се у складу са одредбама Закона о извршном поступку.

Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

IX ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 142.

Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета послодавцу или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

Члан 143.

Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру и писменог упозорења или новчану казну, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 144.

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом.

2. Мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине

Члан 145.

За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од следећих мјера:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчана казна,
- 3) престанак радног односа.

Мјера из става 1. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

Члан 146.

Послодавац може раднику за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 183. ст. 2. и 3. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрећи једну од следећих мјера:

- а) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери;
- б) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3. Накнада материјалне штете

Члан 147.

Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу, дужан је да ту штету накнади.

Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дијеловима.

Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

Члан 148.

Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, колективним уговором и правилником о раду може се предвидјети да се висина накнаде штете утврђује у паушалном износу, као и да се уреди начин и поступак паушалног утврђивања накнаде штете, одреди орган који ту накнаду утврђује и друга питања у вези са утврђивањем накнаде штете у паушалном износу.

Уколико је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтјевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

Члан 149.

За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 150.

Колективним уговором и овим Правилником могу се предвидјети услови и случајеви у којима се радник може ослободити од обавезе да накнади причињену штету.

Члан 151.

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

Члан 152.

Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

Члан 153.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена овим законом, примјењују се прописи о облигационим односима.

4. Удаљење радника са рада

Члан 154.

Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

Члан 155.

Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 156.

По истеку удаљење из члана 154. став 2. овог Правилника послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 183. овог Правилника.

Члан 157.

За вријеме привременог удаљења радника са рада у смислу чл. 154. и 155. овог Правилника, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

Накнада плате за вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 154. став 3. и члана 155. овог Правилника исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

Члан 158.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 154. и 155. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 157. став 1. овог Правилника и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор;

2) ако раднику не престане радни однос у смислу члана 183. став 2. овог Правилника на терет послодавца.

Х ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЈЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 159.

У случају статусне промјене код послодавца, односно промјене послодавца или власништва над послодавцем, у складу са законом, послодавац сљедбеник преузима од послодавца претходника опште акте и све уговоре о раду који важе на дан промјене послодавца.

Члан 160.

Послодавац претходник дужан је да послодавца сљедбеника потпуно и истинито обавијести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Члан 161.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца сљедбеника писменим путем обавијести раднике чији се уговори о раду преносе.

Ако радник одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавјештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може раднику да откаже уговор о раду.

Члан 162.

Послодавац сљедбеник дужан је да примјењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока истекне вријеме на које је донешен општи акт.

Члан 163.

Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да најмање 15 дана прије промјене послодавца, обавијесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промјене послодавца,
- 2) разлозима за промјену послодавца,
- 3) правним, економским и социјалним посљедицама промјене послодавца на положај радника и мјерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да, најмање 15 дана прије промјене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мјере у циљу ублажавања социјално-економских посљедица на положај радника.

Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, радници имају право да буду непосредно обавјештени о околностима из става 1. овог члана.

Члан 164.

Одредбе чл. 159. до 163. овог Правилника примењују се и у случају промјене власништва над капиталом послодавца.

XI ВИШАК РАДНИКА

Члан 165.

Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

- 1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 2) 10% радника код послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 30 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 166.

Програм обавезно садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом радника;
- 2) укупан број радника код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања радника који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка радника;

- 5) мјере за запошљавање: премјештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно вријеме али не краће од половине пуног радног времена и друге мјере,
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 167.

Програм доноси Управни одбор послодавца након разматрања и давања одговора на мишљења синдиката, и Завода, уколико су иста благовремено достављена.

Члан 168.

Послодавац је дужан да приједлог програма достави синдикату и Заводу најкасније осам дана од дана утврђивања приједлога програма, ради давања мишљења.

Члан 169.

Синдикат је дужан да достави мишљење на приједлог програма у року од 15 дана од дана достављања приједлога програма.

Завод је дужан да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу приједлог могућности обезбјеђења преквалификације, доквалификације, само-запошљавања, запошљавања код других послодавца, као и друге мјере за ново запошљавање вишка радника.

Члан 170.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката и Завода, и да их обавјести о свом ставу у року од осам дана од дана достављања мишљења.

Члан 171.

Критеријум за утврђивање вишка радника из члана 166. тачка 4) овог Правилника не може да буде одсуствовање радника са рада због привремене спријечености за рад, трудноће, породилског одсуства, његе дјетета и посебне његе дјетета.

ХП ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ

Члан 172.

Радник који је засновао радни однос с пуним радним временом не може, без сагласности послодавца, да за свој или туђи рачун уговара или обавља послове из дјелатности које обавља послодавац.

Члан 173.

Ако радник на раду оствари изум, иновацију, техничко унапређење или други проналазак из дјелатности коју обавља послодавац, дужан је да о томе обавијести послодавца и да му, по праву првенства, понуди откуп проналаска, ако уговором о раду није другачије одређено.

Ако се послодавац у року од 60 дана не одазове на понуду за откуп проналаска, или изјави да нема интереса за проналазак, радник слободно располаже проналаском, с тим што је дужан да у том року и за вријеме преговора с послодавцем проналазак чува као тајну.

Члан 174.

Послодавац се може споразумјети с радником да се радник за одређено вријеме након престанка радног односа, а најдуже до једне године, не може запослити код другог послодавца на територији Републике или на ужем подручју, односно да не може, за свој или туђи рачун, на истој територији, односно подручју обављати или уговорати послове којима се конкурише послодавцу.

Радник се не може обавезати према послодавцу у смислу става 1. овог члана ако је до престанка радног односа радника дошло због повреде уговора о раду од стране послодавца.

За вријеме трајања обавеза из става 1. овог члана, радник има право на накнаду, која не може бити мања од 50% просјечне плате коју је радник остварио у току посљедњих шест мјесеци рада код послодавца. Ако се послодавац и радник другачије не споразумију, ова накнада исплаћује се раднику у једнократном износу.

XIII ИЗМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 175.

Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 177. овог Правилника
- 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 178. овог Правилника;
- 3) ако је раднику који је вишак обезбједио остваривање права из члана 166. став 1. тачка 5) овог Правилника;
- 4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,
- 5) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтјева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 176.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да раднику у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако радник прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора у року од 6 мјесеци.

2. Распоред на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада

Члан 177.

Радник може да буде распоређен на друго радно мјесто код послодавца које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

Радник може да буде премјештен у друго место рада, ако су испуњени сви сљедећи услови:

- 1) ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме радник ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбјеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају;
- 3) ако радно мјесто у другом мјесту рада одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. Упућивање радника на рад код другог послодавца

Члан 178.

Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, ако је дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже до годину дана.

Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго мјесто рада ако су испуњени услови из члана 177. став 2. тачка 2) овог Правилника.

Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено вријеме.

Уговором о раду из става 4. овог члана раднику се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 179.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника и
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 180.

Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, даном достављања формалног обавјештења о губитку радне способности послодавцу, од стране надлежног органа;
- 2) ако је радник осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбиједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере;
- 3) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 181.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и радника.

Споразумом из става 1. овог члана могу се уговорити права и обавезе радника и послодавца до престанка и након престанка радног односа.

Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

3. Отказ уговора о раду од стране радника

Члан 182.

Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога. Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа. У случају да радник отказује уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца које произилазе из закона, других прописа, општих аката и уговора о раду, отказ се послодавцу може доставити најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа. Отказ уговора о раду по основу из става 3. овог члана радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из овог Правилника, других прописа, општих аката и уговора о раду.

4. Отказ уговора о раду од стране послодавца

4.1 Разлози за отказ уговора о раду

Члан 183.

Послодавац може раднику да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдан разлог и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао;
- 4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 175. став 1. т. 1) до 4) овог Правилника;
- 5) ако се не врати на рад код послодавца у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 92. овог Правилника, односно неплаћеног одсуства из члана 91. овог Правилника.

Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:

- 1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;
- 2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити;
- 3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;
- 4) ода пословне или службене тајне;
- 5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;
- 6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;
- 7) неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;
- 8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг и
- 10) ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором.

Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад у смислу члана 119. овог Правилника;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
 - 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;
 - 6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности;
 - 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
- Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.
- Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

4.2. Поступак у случају отказа уговора о раду од стране послодавца

Члан 184.

Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду у случају из члана 183. ст. 2. и 3. овог Правилника, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења.

У обавјештењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на обавјештење.

Неизјашњавање уредно обавјештеног радника о околностима које му се стављају на терет у року из става 1. овог члана није сметња за даље вођење поступка.

Члан 185.

Послодавац може раднику из члана 183. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду, ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао.

Члан 186.

Радник уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 184. став 1. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 187.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 183. овог Правилника, не може да се сматра:

- 1) привремена спреченост за рад усљед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета,
- 3) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника,
- 4) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом и
- 5) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 183. став 1. т. 1), 3) и 4). за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

Члан 187.

Отказ уговора о раду из члана 183. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог Правилника послодавац може дати раднику у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 183. став 1. тачка 2) овог Правилника послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

Члан 188.

Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одредбе о правном лијеку.

Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној табли сматра се да је достављање извршено.

Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим законом или самим рјешењем, није одређен други рок.

Члан 189.

Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

У случају отказа уговора о раду раднику код кога је радно вријеме прераспоређено у смислу члана 67. овог Правилника, послодавац је дужан раднику исплатити накнаду и обезбиједити друга права по основу прековременог рада.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши до дана престанка радног односа.

Члан 190.

У случају спора пред надлежним органом, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 191.

У току трајања судског спора о отказу уговора о раду, надлежни суд може, на захтјев радника, ако оцијени да се очито ради о незаконитом отказу уговора о раду, или ако се ради о отказу уговора о раду представнику радника супротно члану 194. овог Правилника, одлучити да се радник привремено врати на посао, до окончања спора, осим у случајевима отказа уговора о раду у складу са чланом 183. став 1. тачка 2), став 2. т. 2), 3), 4), 5), 6) и 9).

Члан 192.

Ако надлежни суд утврди да је отказ уговора о раду, који је послодавац дао раднику незаконит или без правног основа, наложиће послодавцу да радника врати на рад и распореди на послове које је обављао прије отказа уговора о раду или на друге послове који одговарају стручним и радним способностима радника, као и да му исплати накнаду на име изгубљене плате и других примања на које радник има право према општем акту и уговору о раду.

Члан 193.

Ако откаже уговор о раду раднику у случају из члана 183. став 1. тачка 3) овог Правилника, послодавац не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

Ако прије истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос.

5. Отказ уговора о раду изабраном представнику радника

Члан 194.

Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове функције, и шест мјесеци након њеног престанка, само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника.

Ако се синдикат, односно савјет радника, у року од 8 дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласн са одлуком послодавца.

Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду то мора писмено образложити, а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката односно савјета радника затражити доношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.

Заштиту из става 1. овог члана имају предсједник репрезентативног синдиката и предсједник савјета радника.

6. Отказни рок

Члан 195.

Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 183. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. овог Правилника.

Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, осим у случају из члана 176. став 3. нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац.

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

Колерктивним уговором и овим Правилником и уговором о раду ближе се уређују случајеви и услови за отказни рок, трајање отказног рока и друга питања у вези са правима и обавезама радника и послодавца за вријеме отказног рока.

Ако отказ уговора о раду даје послодавац, актима из става 4. овог члана одређује се дужи отказни рок за раднике са дужим радним стажом.

Члан 196.

Ако радник, на захтјев послодавца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.

Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

7. Отпремнина

Члан 197.

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 о раду у случајевима из члана 201. став 1. т. 2) и 5), и ст. 2. и 3. истог члана овог Правилника.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором И овим Правилником и уговором о раду и зависи од дужине рада радника код послодавца, а износи најмање у висини једне трећине нето просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код послодавца.

Отпремнина из става 2 овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

Право на отпремнину или новчану накнаду радника у другим случајевима престанка радног односа утврђује се општим актом и уговором о раду.

О начину и роковима исплате отпремнине послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

8. Правне посљедице незаконитог отказа уговора о раду

Члан 198.

Ако надлежни суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, а радник не захтијева да се врати на рад, суд ће, на захтјев радника, обавезати послодавца да раднику исплати накнаду штете у износу од највише 12 плата радника, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота радника и броја издржаваних чланова породице, а што се детаљније уређује колективним уговором.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев радника за враћање на рад, а на име накнаде штете раднику ће досудити износ до шест плата радника.

Одлуком суда из става 1. и 2. овог члана утврђује се датум престанка радног односа.

9. Престанак радног односа на захтјев родитеља или старатеља радника

Члан 199.

Радни однос радника млађег од 18 година живота престаје на захтјев родитеља или старатеља, са даном који наведен у захтјеву.

У колико у захтјеву није наведен дан престанка радног односа, радни однос престаје даном подношења захтјева.

10. Престанак радног односа смрћу радника

Члан 200.

Радни однос престаје смрћу радника, даном смрти или даном сазнања за његову смрт.

XV ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 201.

О правима и обавезама радника из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду, одлучује пословодни орган послодавца (директор) или друго лице одређено статутом или актом о оснивању.

Овлашћено лице из става 1. овог члана може, путем писмене пуномоћи, овластити друго пословно способно лице да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.

Члан 202.

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

Члан 203.

Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбједи остваривање тог права.

Захтјев из става 1. овог члана може се поднијети у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако

се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица. Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 204.

Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

Право на подношење приједлога и тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

Тужбу за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или дана учињене повреде.

Тужбу из става 4. овог члана, радник може да поднесе уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.

Покретањем поступка из ст. 3. и 4. овог члана прекидају се рокови застареле.

Члан 205.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Члан 206.

Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника, обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката.

XVI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1. Привремени и повремени послови

Члан 207.

За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду, послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) радником који ради непуно радно вријеме - до пуног радног времена;
- 3) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима;
- 4) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

2. Уговор о дјелу

Члан 208.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговором из става 1. овог члана између извршиоца посла и послодавца успоставља се грађанско-правни однос у смислу прописа о облигационим односима и закључује се у писаном облику.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 209.

Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Рад по уговору из става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

Послодавац може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицима из става 1. овог члана да обезбједи новчану накнаду и друга права, у складу са законом, колективним уговором и овим Правилником или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се платом у смислу овог Правилника.

Уговори из става 1. и 2. овог члана закључују се у писаном облику.

4. Уговор о допунском раду

Члан 210.

Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са другим послодавцем за рад до половине пуног радног времена под условом да се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из члана 190. овог Правилника.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XVII ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

1. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

Члан 211.

Код послодавца, радници могу успоставити савјет радника, у складу са законом. (Бебо, у складу са законом значи, да послодавац запошљава најмање 15 радника).

Савјет радника даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима и интересима радника на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

Члан 212.

Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката.

Члан 213.

Радници слободно одлучују о свом иступању из синдиката.

Члан 214.

Послодавцу, када дјелују у своје име или путем другог лица, члана или представника, забрањено је да се мијеша у организовање и рад синдиката, или да, уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад.

Члан 215.

Законита дјелатност синдиката и удружења послодаваца не може се трајно нити привремено забранити.

Синдикална организација уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води министарство надлежно за послове рада (у даљем тексту: министарство).

2. Услови за рад синдиката

Члан 216.

Послодавац је дужан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду и то:

1) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника;

2) да се мишљења и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 217.

Послодавац је дужан да синдикату обезбиједи техничко-просторне услове за његово дјеловање, у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 218.

Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције, осим радним мјестима под посебним режимом заштите у складу са посебним прописом.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два сата седмично за остале синдикалне активности.

Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

Дозвољен је слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код послодавца, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 219.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова синдиката, приликом сваке исплате плате на основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

3. Репрезентативност синдиката

Члан 220.

Код послодавца дјелује само један синдикат и он се сматра репрезентативним, без обзира на број чланова које окупља И његова репрезентативност се посебно не утврђује.

XVIII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Информисање радника

Члан 221.

Директор је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

Директор је обавезан на захтјев предсједника синдиката дати на увид збирну платну листу свих запослених, коју доставља банци и Министарству.

Директор је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације битне за остваривање права радника.

2. Остваривање права на штрајк

Члан 222.

Радник остварује право на штрајк у складу са одредбама Закона о штрајку.

3. Радна књижица

Члан 223.

Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад.

Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

Члан 224.

За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

На захтјев радника, послодавац је дужан да раднику, уз потврду врати радну књижицу.

Члан 225.

Приликом престанка радног односа радника, послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом, и да му преда радну књижицу, уз потврду.

Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

XIX НАДЗОР

Члан 226.

Надзор над поштовањем овог Правилника, којим се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора и инспектора у јединицама локалне самоуправе.

Инспекцијски надзор над поштовањем овог Правилника и прописа донесених за његово спровођење врши инспекција рада а у дијелу који се тиче права, обавеза и одговорности запослених у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши управна инспекција.

У вршењу инспекцијског надзора из ст. 1. и 2. овог члана надлежни инспектор, осим општих овлашћења прописаних законом којим се уређује одговарајућа област инспекција, овлашћен је и да предузима мјере из прописа којима се уређује радни однос.

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 227.

До доношења колективног уговора примјењиваће се колективни уговор који је на снази на дан ступања на снагу овог Правилника, ако није у супротности са законом.

Члан 228.

Послодавац је дужан да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу закона динијети и на одговарајући начин објави правилник којим се ближе уређује унутрашња организација и систематизација послова и радних задатака.

Члан 229.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука , број: 01-532-3/07 од 06.06.2007. године и Правилника о измјенама и допунама Правилника о раду ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука број: 01-222-4/09 27.03.2009.године..

Члан 230.

Овај Правилник ступа на снагу даном објављивања на огласној табли послодавца.

Члан 231.

Одредбе овог правилника престају да важе даном ступања на снагу колективног уговора закљученог између послодавца и синдиката којим су иста питања уређена.

Број:01-523-5/ 16

Предсједник Управног одбора:

Датум: 13.06. 2016. године

Наташа Марић Удовчић

ГРАД БАЊА ЛУКА
ЈУ ЦЕНТАР ЗА ПРЕДШКОЛСКО
ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ
Б А Њ А Л У К А
Број: 01-523-5/16
Датум: 13.06.2016.г.

На основу члана 52. Статута ЈУ Центра за предшколско васпитање и образовање Бања Лука, Управни одбор ЈУ Центра за предшколско васпитање и образовање Бања Лука, на сједници одржаној дана 13.06.2016.године донио је :

О Д Л У К У
о усвајању Правилника о раду
ЈУ Центра за предшколско васпитање и образовање Бања Лука

Члан 1.

Усваја се приједлог Правилника о раду ЈУ Центра за предшколско васпитање и образовање Бања Лука.

Члан 2.

Одлука ступа на снагу даном доношења, а о њеној реализацији стараће се директор Центра и Помоћник директора за правна питања- Секретар.

ДОСТАВЉЕНО:

1. Материјал УО
2. Помоћнику директора-Секретар
3. А/А

ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА:
Наташа Марић Удовчић