

РЕПУБЛИКА СРПСКА

---

ЈУ ДОМ ЗА ДЈЕЦУ И ОМЛАДИНУ БЕЗ РОДИТЕЉСКОГ СТАРАЊА  
"РАДА ВРАЊЕШЕВИЋ"

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

- Пречишћен текст -

Бања Лука, април 2017. године

---

На основу члана 17, став 1, тачка 6 Закона о систему јавних служби "Службени гласник Републике Српске", број: 68/07 и члана 36, став 2, тачка 4 и члана 40, став 1, тачка 1 Статута Јавне установе Дом за дјецу и омладину без родитељског старања "Рада Врањешевих", број: 01-1650/2013, Управни одбор на 31.сједници, одржаној дана 10.4.2017. године, доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

(1) Правилником о раду ближе се уређује начин и поступак закључивања уговора о раду између радника и послодавца, утврђује систематизација послова, радно вријеме радника, одмори и одсуства, плате и накнаде по основу рада, заштита права из радног односа, престанак уговора о раду, као и друга права и обавезе које настају по основу радног односа.

(2) Права и обавезе из радног односа настају с даном када радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код послодавца.

#### **Члан 2.**

(1) Под послодавцем у смислу одредаба овог правилника подразумијева се Јавна установа Дом за дјецу и омладину без родитељског старања "Рада Врањешевих" који путем уговора о раду раднику даје запослење.

(2) Радником, у смислу Закона о раду (у даљем тексту "**Закон**") и овог правилника сматра се лице које је запослено на основу уговора о раду.

(3) Под уговором о раду сматра се уговор на основу кога се између радника и послодавца заснива радни однос.

#### **Члан 3.**

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

#### **Члан 4.**

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

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

#### **Члан 5.**

(1) Дом се не може мијешати у организовање и рад синдиката или да уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролише његов рад.

## **Члан 6.**

(1) Приједлог правилника, послодавац доставља на упознавање синдикату чије је мишљење дужан размотрити прије доношења правилника. Ако то мишљење не прихвати, дужан је да о свом ставу писмено обавијестити синдикат.

(2) Овај правилник објављује се на прикладан начин код послодавца, како би се свим радницима омогућило да се упознају са садржином правилника.

(3) Овим правилником могу се одредити повољнија права од права утврђених Законом о раду и колективним уговором.

## **II - ПРИЈАВА О ПОТРЕБИ ЗА РАДНИЦИМА**

### **Члан 7.**

(1) Када се у Дому укаже потреба за заснивањем радног односа са новим радником, обавеза Дома је да достави Заводу за запошљавање Републике Српске пријаву о потреби за радником, да поднесе извјештај о запослењу радника, као и извјештај о престанку рада радника.

### **Члан 8.**

(1) Директор може захтијевати да му Завод за запошљавање умјесто јавног објављивања потребе за радницима, непосредно понуди избор кандидата за заснивање радног односа.

### **Члан 9.**

(1) Директор самостално одлучује о избору кандидата за заснивање радног односа између оних које је понудио Завод за запошљавање или агенција и других кандидата који су се непосредним путем обратили послодавцу ради заснивања радног односа.

## **III - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **1. Услови за закључивање уговора о раду**

#### **Члан 10.**

(1) Уговор о раду не може закључити лице млађе од 15 година живота и које нема општу здравствену способност за рад.

(2) Лице између навршених 15 и 18 година живота може закључити уговор о раду под условом да прибави увјерење овлашћеног доктора медицине да посједује општу здравствену способност за рад и сагласност законског заступника.

(3) Закључивањем уговора о раду између Дома и радника истовремено се заснива и радни однос.

(4) Уговор о раду се закључује у писаној форми и садржи основне елементе прописане Законом о раду.

## 2. Врсте и трајање уговора о раду

### Члан 11.

(1) Уговор о раду са одабраним лицем, будућим радником, може се закључити у писаној форми:

- а) на одређено вријеме;
- б) на неодређено вријеме;
- в) са приправником.

(2) Послодавац може са заинтересованим лицем закључити уговор о волонтерском раду, без заснивања радног односа, а ради стручног оспособљавања за самосталан рад.

(3) Дом може са заинтересованим лицем закључити и уговор о дјелу као и уговор о обављању привремених и повремених послова.

(4) Закључивање уговора из става 1 до 3 овог члана врши се у складу са Законом о раду, Законом о облигационим односима и овим правилником.

(5) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања, сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

### Члан 12.

(1) Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити на дужи период од двије године.

(2) Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у сљедећим случајевима:

- а) извршавање посла који траје до шест мјесеци;
- б) привременог повећања обима посла;
- в) замјене одсутног радника до годину дана;
- г) обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла.

(3) Уговором о раду на одређено вријеме мора бити назначено вријеме трајања уговора. У супротном сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

(4) Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног тим уговором, ако се радник и послодавац другачије не споразумију.

### Члан 13.

(1) Дом и радник могу се споразумјети да се важност уговора о раду на одређено вријеме, једном или више пута продужи за одређени период, али најдуже до двије године од дана закључивања уговора о раду на одређено вријеме. У овај период урачунавају се и прекиди који су трајали до тридесет дана .

(2) Ако радник, након истека рока из става 1 овог члана, уз изричиту или прећутну сагласност Дома, настави да ради, сматраће се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме.

(3) Ако се радник, након прекида рада због истека рока из уговора о раду, више пута запошљава код послодавца на основу уговора о раду на одређено вријеме и на тај начин оствари 24 мјесеца рада у току посљедње три године, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

### 3. Форма и садржина уговора о раду

#### Члан 14.

- (1) Уговор о раду закључује се у писаном облику.
- (2) Уговор о раду садржи податке о сљедећем:
  - а) називу и сједишту послодавца;
  - б) имену радника, стручној спреми и пребивалишту тј. боравишту;
  - в) датуму ступања радника на рад;
  - г) радном мјесту на коме се радник запошљава;
  - д) плати, новчаним накнадама и другим примањима по основу рада;
  - ђ) трајању уговора, ако се закључује уговор на одређено вријеме;
  - е) другим подацима које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

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

### 4. Пробни рад

#### Члан 15.

(1) Уговором о раду може се предвидјети пробни рад радника, који може износити највише три мјесеца (уговор о пробном раду). Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(2) 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.

(3) Уговором о пробном раду уређује се начин спровођења и оцјењивања резултата пробног рада у складу са колективним уговором и правилником о раду.

#### Члан 16.

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

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

### 5. Рад приправника

#### Члан 17.

(1) Дом може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником, на онолико времена колико траје приправнички стаж за занимање на које се односи.

(2) Уговор се закључује у писаној форми и једна копија се подноси надлежном Заводу за запошљавање у року од пет дана од дана његовог закључивања ради евидентирања и контроле.

(3) Приправником се сматра лице које је завршило средњу школу или факултет, а које по први пут заснива радни однос у том занимању, а које треба, према закону, положити стручни испит и којем је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији као и лице које је радило краће од времена

утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

а) ако посебним прописима није другачије утврђено приправнички стаж траје:

- 6 мјесеци за лица која имају завршену средњу школу

- 12 мјесеци за лице које има високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању

#### **Члан 18.**

(1) За вријеме обављања приправничког стажа, приправник има право на 80% плате одређене за стручну спрему у којој одрађује приправнички стаж као и сва права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 19.**

(1) Приправнички и волонтерски стаж се обавља по програму који донесе послодавац, а у складу са Законом, колективним уговором, овим правилником или закљученим уговором.

### **7. Провјеравање оспособљености радника за руковање средствима рада и средствима заштите на раду**

#### **Члан 20.**

(1) Прије закључивања уговора о раду, као и за вријеме рада радника, послодавац може одредити да се изврши провјеравање способности лица које тражи запослење, односно радника за руковање средствима рада, као и средствима заштите на раду, која радник треба користити при раду или која су у непосредној вези са условима рада на радном мјесту које радник треба да обавља.

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

#### **Члан 21.**

(1) 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 кориштење.

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

#### **Члан 22.**

(1) 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 рада.

## **IV - РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА**

### **Члан 23.**

(1) Радник је дужан, привремено, обављати 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 су угрожени живот или здравље људи или имовина) спашавања људских живота и здравља, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати.

### **Члан 24.**

(1) 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.

(2) Привремени распоред из претходног става не може трајати дуже од три мјесеца.

### **Члан 25.**

(1) Радник за вријеме обављања послова из члана 24. и 25. овог правилника има право на плату свог радног мјеста, односно плату која је повољнија за њега.

## **V - ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА**

### **Члан 26.**

(1) Рад код послодавца се организује у дјеловима који представљају заокружене цјелине (одјељења и групе), према потребама послодавца, а у оквиру њих се систематизују послови.

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

(3) Поред послова систематизованих у конкретном радном мјесту, за које је са радником закључен уговор о раду, радник је дужан обављати и друге послове које по природи професије и радног мјеста може обављати и које му нареди непосредни руководилац или директор.

## **VI - РАДНО ВРИЈЕМЕ**

### **1. Пуно радно вријеме радника**

#### **Члан 27.**

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

(2) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само са једним послодавцем.

(3) 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 присутности радника на послу.

(4) Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен колективним уговором, овим правилником и уговором о раду.

## **2. Непуно радно вријеме**

### **Члан 28.**

(1) Послодавац може с радником закључити уговор о раду с непуним радним временом.

(2) Радник може закључити уговор о раду с непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин остварује пуно радно вријеме из члана 28. став 1. овог правилника.

(3) За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

## **3. Прековремени рад радника**

### **Члан 29.**

(1) 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 захтјев послодавца, ради дуже од пуног радног времена (у даљем тексту: прековремени рад).

### **Члан 30.**

(1) Прековремени рад из претходног члана не може трајати више од 10 часова седмично нити дуже од 4 часа дневно.

(2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова

(3) Али се може колективним уговором утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 сати годишње.

### **Члан 31.**

(1) 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 обавјести надлежног инспектора рада.

### **Члан 32.**

(1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена, за сваки час рада остварују право на слободне часове и дане.

(2) Вријеме из става 1 овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне часове и дане, које запослени користи најкасније у року од шест мјесеци.

### **Члан 33.**

(1) Прековремени рад је забрањен:

- а) радницима млађим од 18 година живота;
- б) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота;
- в) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од 6 година живота.



(2) Изузетно, радницима из става 1. овог члана може се одобрити да раде прековремено, уз њихову писану сагласност.

#### **Члан 34.**

(1) Послодавац је дужан да донесе одлуку о распореду радног времена радника и да је објави на својој огласној табли.

(2) Одлука из претходног става садржи: распоред радног времена радника (једнократно или двократно у смјенама или турнусима) у оквиру петодневне или шестодневне радне недеље, када радници почињу и завршавају да раде, те временски рок примјењивања ове одлуке.

### **4. Ноћни рад**

#### **Члан 35.**

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22 часа и 6 часова наредног дана.

(2) За раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 19 часова и 6 часова наредног дана.

#### **Члан 36.**

(1) Радницима млађим од 18 година живота забрањен је ноћни рад.

(2) Изузетно, радници млађи од 18 година живота 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 37.**

(1) Трудним женама почевши од 6 мјесеци трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.

### **5. Допунски рад**

#### **Члан 38.**

(1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом, може без сагласности послодавца закључити уговор о раду са још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена, под условом да се радно вријеме тих послодавца временски не подудара и да се не ради о обављању послова који спадају у регистровану дјелатност матичног послодавца.

## **VII - ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Дневни одмор у току радног времена**

#### **Члан 39.**

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

(2) Запослени 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

(3) Запослени 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.

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

## **2. Дневни одмор између два радна дана**

### **Члан 40.**

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

## **3. Седмични одмор**

### **Члан 41.**

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, према унапријед одређеном распореду, а уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да накнадно, у договору са радником, одреди кад ће радник искористити дан одмора.

## **4. Годишњи одмор**

### **Члан 42.**

(1) Радник који има најмање шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава :

- за сваке четири навршене године радног стажа - један радни дан.
- инвалидитета, усвојења, старатељства, хранитељства и родитељства дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота- два радна дана.

(3) Годишњи одмор не може износити више од 30 радних дана.

### **Члан 43.**

(1) Радник који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа, има право на годишњи одмор у трајању од једног радног дана за сваки навршени мјесец рада.

### **Члан 44.**

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

(2) У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, радник, у споразуму са послодавцем, користи остатак годишњег одмора.

### **Члан 45.**

(1) Ако је код послодавца радно вријеме распоређено у шест радних дана у седмици, код одређивања дужине годишњег одмора сматраће се да је радно вријеме

распоређено у пет радних дана у седмици, тако да се суботе неће рачунати у дане годишњег одмора.

#### **Члан 46.**

(1) Радник користи годишњи одмор без прекидања, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор искористи у два дијела.

(2) Послодавац се може споразумјети са радником да радник годишњи одмор користи и у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

(3) Код распоређивања годишњег одмора послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.

#### **Члан 47.**

(1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.

(2) Раднику се не може ускратити право на годишњи одмор, нити му се може, на име неискоришћеног годишњег одмора, исплатити накнада.

(3) Послодавац је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористити најдаље до 30. јуна наредне календарске године.

#### **Члан 48.**

(1) Послодавац је дужан да донесе и достави раднику рјешење којим се утврђује право на годишњи одмор и одређује распоред његовог коришћења.

#### **Члан 49.**

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

#### **Члан 50.**

(1) Код остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања са рада за која је радник остварио накнаду плате неће се сматрати прекидом у раду.

### **5. Плаћено одсуство**

#### **Члан 51.**

(1) Радник има право да, уз накнаду плате, одсуствује с посла у сљедећим случајевима:

- а) склапања брака – пет радних дана;
- б) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- в) смрти члана шире породице – два радна дана;
- г) теже болести члана уже породице – три радна дана;
- д) пресељења у други стан – два радна дана;
- ђ) рођења дјетета – три радна дана;
- е) обиљежавања дана свог вјерског празника – два радна дана;
- ж) добровољног давања крви – два радна дана;
- з) полагања стручног испита – један радни дан;

и) елементарне непогоде и више силе којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана.

(2) Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха. А чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

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

(4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од 5 радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

## **6. Неплаћено одсуство**

### **Члан 52.**

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:

- а) стручног или научног усавршавања у иностранству - до једне године
- б) њега тешко обољелог члана уже породице - до три мјесеца
- в) и у другим оправданим случајевима а на захтјев радника

### **Члан 53.**

(1) Трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

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

## **VIII - ЗАШТИТА РАДНИКА**

### **1. Заштита на раду**

#### **Члан 54.**

(1) 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 произилазе из колективног уговора и овог правилника.

#### **Члан 55.**

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

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

#### **Члан 56.**

(1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима.

(2) Под одговорношћу у смислу става 1. овог члана подразумјева се, поред прекршајне одговорности из члана 180. Закона о раду и материјална одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

#### **Члан 57.**

(1) 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.

(2) Радник је дужан да одмах обавјести 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 58.**

(1) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(2) 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 59.**

(1) Правилником о заштити на раду послодавац ближе уређује мјере и средства заштите на раду.

#### **Члан 60.**

(1) Послодавац је дужан да све запослене раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско-инвалидско осигурање и осигурање од незапослености, у складу са законом, као и да их колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање.

(2) Послодавац је дужан да запосленом достави овјерену фотокопију пријаве на осигурање из става 1. овог члана у року осам (8) дана од дана ступања радника на рад.

## **2. Посебна заштита жене и материнства**

### **Члан 61.**

(1) 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 користи породилско одсуство.

### **Члан 62.**

(1) У циљу потпуније и квалитетније здравствене заштите жена радница, послодавац ће на терет својих средстава једном годишње омогућити љекарски преглед ради превенције и благовременог откривања болести специфичних за жене.

### **Члан 63.**

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

(2) Ако послодавац није у могућности да жени обезбједи 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. Ова накнада не може бити мања од накнаде коју би жена остварила да је остала на свом радном мјесту.

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

### **Члан 64.**

(1) За вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дјете, у трајању од 18 мјесеци непрекидно.

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

(3) 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 отац дјетета.

### **Члан 65.**

(1) Жена може, на сопствени захтјев, отпочети с радом и прије истека породилског одсуства, али не прије што протекне 60 дана од дана порођаја.

(2) Ако жена отпочне с радом прије истека времена породилског одсуства има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користити још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

(3) Ако жена роди мртво дјете или ако дете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је, по 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 66.**

(1) Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других оправданих разлога није у стању да се брине о дјетету или да га његује, право на одсуство у трајању из члана 65. овог правилника има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дјете на његу и старање.

**Члан 67.**

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

(2) Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу старати 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 дјете на старање и његу.

**Члан 68.**

(1) 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 из члана 28. став 1. овог правилника, са правом на накнаду плате за другу половину радног времена.

(2) О трајању, односно почетку и престанку кориштења овог права одлучује овлаштена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.

(3) Накнаду плате родитељу дјетета из става 1. овог члана обезбјеђује Фонд за дјечију заштиту Републике Српске.

(4) Родитељу дјетета из става 1. овог члана не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, ниту му се, без његовог пристанка, може промјенити мјесто рада.

**Члан 69.**

(1) За вријеме кориштења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедња 12 мјесеца прије отпочињања породилског одсуства.

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

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

(4) Накнада плате из става 1. овог члана остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске.

**Члан 70.**

(1) Одредбе из претходног члана сходно ће се примјенити и код утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 28. став 1. 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 које корисник права није радио.

#### **Члан 71.**

(1) О праву жене на породилско одсуство (или оца дјетета као корисника преосталог дјела породилског одсуства), дужини трајања породилског одсуства, о праву усвојоца дјетета, као и других лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дјете на његу и старање на породилско одсуство, о праву на рад са половином радног времена родитеља због посебне бриге и старања о дјетету, те праву на накнаду плате, регулише послодавац својим рјешењем.

### **3. Посебна заштита болесних и инвалидних лица**

#### **Члан 72.**

(1) У циљу спрјечавања настанка инвалидности и повреда на раду, послодавац о свом трошку може радника упутити на љекарски преглед за утврђивање и оцјену радне способности.

#### **Члан 73.**

(1) Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од професионалне болести, послодавац не може се 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.

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

#### **Члан 74.**

(1) Радник из претходног члана овог правилника који је, након лијечења и опоравка, оспособљен за рад, има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спрјечености за рад или на друге послове који одговарају његовим стручним и радним способностима.

(2) 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 са посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио.

(3) 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.

(4) 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 о раду.



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

(6) 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.

(7) Радник који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става 3 овог члана.

#### **Члан 75.**

(1) Ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности коју је утврдио надлежни орган у складу са 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.

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

(3) 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 са налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз мишљење синдиката, односно савјета радника.

(4) Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става 3 овог члана.

(5) Изузетно, послодавац, уз писану сагласност радника који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, а којем након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације послодавац не може обезбиједити одговарајуће послове из овог члана правилника, може отказати уговор о раду уз право на отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утврђене чланом овог правилника, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца.

(6) Писана сагласност радника у смислу претходног става не може бити сметња у остваривању права утврђених другим прописима.

#### **4. Привремена спријеченост за рад**

#### **Члан 76.**

(1) 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 љекара.

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

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

(4) Љекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

(5) Радник је дужан да достави послодавцу дознаку љекара о привременој спријечености за рад најкасније до 5. датума у мјесецу за претходни мјесец.

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

## **IX - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ**

### **1. Плате**

#### **Члан 77.**

(1) Радник остварује право на плату у складу са Законом о платама запослених у јавним службама Републике Српске, колективним уговором, овим правилником и уговором о раду.

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

(3) Под радом исте вриједности подразумјева се рад који захтјева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

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

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

(6) Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са законом, колективним уговором, овим правилником и уговором о раду.

#### **Члан 78.**

(1) Основна плата се обрачунава и исказује мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи и коефицијенту.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи.

(3) Основна плата увећава се по основу укупног радног стажа радника:

- 0,3% за сваку навршену годину радног стажа.

- 0,5 % за сваку наредну годину стажа-преко навршеник 25 година стажа

(4) Накнаде за топли оброк и регрес урачунате су у износ основне плате и не могу се посебно исказивати.

(5) Основна плата обрачуната у складу са овим чланом не може бити нижа од утврђене најниже плате у Републици Српској.

#### **Члан 79.**

(1) Цијена рада је израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плата, а исту утврђује Влада Републике Српске (даље у тексту "**Влада**") са представницима синдиката, грана и дјелатности сваке године за наредну годину.

(2) Акт о цијени рада из става 1. овог члана објављује се у Службеном гласнику Републике Српске.

## 2. Плата и увећање основне плате

### Члан 80.

- (1) Плата се састоји од:
- а) основне плате коју је радник остварио за пуно радно вријеме и стандардне резултате рада и
  - б) увећања плате.

### Члан 81.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
- а) по основу рада ноћу - 35%;
  - б) за рад на дане државних и вјерских празника - 50%.
  - в) по основу обављања послова под посебно отежаним условима, односно рада на радном мјесту са повећаним ризиком који је утврђен актом о процјени ризика-15%
- (2) Ако се рад у дане државних и вјерских празника обавља ноћу, увећање се врши по оба основа из тачке а) и б) става 1. овог члана.

### Члан 82.

- (1) Основна плата предсједника синдикалне организације увећава се за 15%.

### Члан 83.

- (1) Основна плата радника увећава се:
- а) по основу обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова до 30%;
  - б) по основу обављања послова под посебно отежаним условима рада до 20%;
  - в) по основу посебних резултата у раду до 20%.
- (2) Руководилац одјелења може предложити радника за увећање плате на мјесечном нивоу по основу посебних резултата у раду из тачке в) претходног члана.

### Члан 84.

- (1) Уговором о раду не може се уговорити плата мања од основне плате односно цијене рада за најједноставнији рад утврђен законом, колективним уговором или актом другог органа, коригована за коефицијент сложености и услова рада и увећана за сваку годину пензијског стажа.
- (2) Плата се исплаћује мјесечно до краја мјесеца за протекли мјесец.
  - (3) Раднику се уручује, приликом сваке исплате, писмени обрачун плате.
  - (4) Појединачне исплате плата нису јавне.
  - (5) Плата се исплаћује за период који не може бити дужи од тридесет дана.
  - (6) Подаци о платама по одредбама овог правилника су јавни.
  - (7) Подаци о појединачним платама нису јавни.

### 3. Накнада плате

#### Члан 85.

(1) Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима предвиђеним законом, колективним уговором, овим правилником и уговором о раду.

(2) Колективним уговором, овим правилником и уговором о раду ближе се уређују 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.

(3) Актима из става 1. овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одређеном претходном периоду или од плате коју би радник остварио да је био на раду.

#### Члан 86.

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

(2) 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.

(3) Послодавац није обавезан исплатити накнаде из претходног става:

а) ако радник за вријеме привремене спријечености обавља друге послове, уколико се у дисциплинском поступку то докаже;

б) ако радник, у року од три дана, не достави послодавцу потврду о привременој спријечености за рад због болести.

(4) Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних законом, колективним уговором, овим правилником и уговором о раду, исплаћује послодавац.

### 4. Остала примања радника

#### Члан 87.

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

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

б) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла уколико је удаљеност од мјеста становања до мјеста рада већа од 4 километра - у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају;

- одлуку о праву на накнаду трошкова превоза на посао и повратка с посла, доноси директор на основу документације којом запослени доказује да има право на накнаду трошкова превоза;

- накнада се исплаћује до краја мјесеца за претходни мјесец и то за оне дане када је запослени радио, док се накнада неће исплаћивати за вријеме боловања, годишњег одмора, плаћеног одсуства, кориштења слободних дана и у друге дане када запослени није био на послу;

в) отпремнину приликом одласка радника у пензију – у висини три нето плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије одласка радника у пензију;

г) јубиларну награду за остварени радни стаж и то за:

- 20 година радног стажа – у висини једне просјечне плате код послодавца исплаћене у последња три мјесеца.
- 30 година радног стажа – у висини двије просјечне плате код послодавца исплаћене у последња три мјесеца.

д) новчану накнаду приликом рођења дјетета - у висини једне просјечне плате код послодавца исплаћене у последња три мјесеца

ђ) једнократну новчану накнаду за посебне резултате рада у висини једне просјечне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додељивања награде. Ова наград може се исплатити само једном годишње, а одлука о додјели награде се објављује на огласној табли послодавца.

е) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу послодавца у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар;

(2) Остваривање права на накнаду из тачке ѓ) став 1) овог члана утврдиће послодавац и репрезентативни синдикат организован код послодавца.

(3) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из члана 1 става д , исплаћује се само једна помоћ.

### **Члан 88.**

(1) Запосленом или његовој породици припада помоћ у случају:

а) смрти запосленог – висини три просјечне плате код послодавца исплаћене у последња три мјесеца;

б) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате код послодавца исплаћене у последња три мјесеца;

в) у случају настанка тешке инвалидности у висини двије просјечне плате код послодавца исплаћене у последња три мјесеца;

г) дуготрајне неспособности за рад усљед повреде или болести која траје дуже од три мјесеца - у висини једне просечне плате код послодавца исплаћена у последња три мјесеца.

(2) Остваривање права на накнаду из тачке в) става 1) овог члана утврдиће послодавац и репрезентативни синдикат организован код послодавца.

(3) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става а,б овог члана ,исплаћује се само једна помоћ.

## **5. Заштита плате и накнада**

### **Члан 89.**

(1) 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.

(2) Принудно извршењљ на плати или накнади плате радник спроводи у складу са одредбама Закона о извршном поступку.

## **X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Престанак уговора о раду**

#### **Члан 90.**

(1) Уговор о раду престаје да важи:

- а) смрћу радника,
- б) споразумом послодавца и радника,
- в) отказом уговора о раду од стране послодавца или радника,

г) када радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

д) са даном достављања послодавцу правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника,

ђ) истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме,

е) ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дуже од три мјесеца – са даном почетка извршења казне, односно мјере, ако због извршења мјере радник мора одсуствовати са посла.

ж) на основу одлуке суда која има за посљедицу престанак радног односа радника – са даном утврђеним судском одлуком,

з) даном престанка рада Послодавца, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада послодавцу изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.

(2) Изузетно од тачке г) овог члана, код утврђивања услова за престанак уговора о раду, раднику који је остварио посебан стаж у двоструком трајању, послодавац је дужан да тај дио стажа рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтјева.

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

#### **Члан 91.**

(1) Послодавац може отказати раднику уговор о раду:

а) ако радник изврши тежу повреду радних обавеза према Закону о раду;  
 б) ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника;

в) ако радник, с обзиром на своје стручне и радне способности, не може успјешно извршавати радне обавезе из уговора о раду;

г) ако се радник, у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на посао.

(2) Отказ уговора о раду у случајевима из тачке б) и в) става 1. овог члана, послодавац може дати ако, с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада, као и радне способности радника, не може раднику обезбиједити други одговарајући посао.

#### **Члан 92.**

(1) Отказ уговора о раду послодавац доноси у писаном облику, уз навођење разлога због којих отказује уговор.

(2) Примјерак акта којим отказује уговор о раду послодавац је дужан доставити раднику.

**Члан 93.**

(1) Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 93, став 1), тачка б) овог правилника, за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

**3. Престанак потребе за радом радника****Члан 94.**

(1) Уколико се у Дому из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника, послодавац може раднику дати отказ уговора о раду ако с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне

капацитете и организацију рада, као и радне способности, не може раднику обезбједити други одговарајући посао.

(2) Уколико му може понудити одговарајући посао, истовремено ће му понудити закључивање уговора о раду под измјењеним условима у складу са чланом 99. овог правилника.

**4. Неизвршавање радних обавеза из уговора о раду****Члан 95.**

(1) Уколико не извршава обавезе из уговора о раду, послодавац раднику може дати отказ уговора о раду, ако му с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада, као и радне способности радника, не може обезбједити други одговарајући посао.

(2) Уколико му може понудити одговарајући посао, истовремено ће му понудити закључивање уговора о раду под измјењеним условима у складу са чланом 99. овог правилника.

**5. Отказивање уговора о раду од стране радника****Члан 96.**

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду ако послодавац изврши повреду својих обавеза које произлазе из уговора о раду, ако су те повреде такве природе да се с основом не може очекивати да радник настави рад код послодавца, као и у случају када радник жели да прекине радни однос код послодавца.

(2) Отказ уговора о раду по овом основу радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из уговора о раду.

(3) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, у коме је није дужан да изнесе разлоге због којих даје отказ уговора.

(4) У случају отказа уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана, радник има сва права по основу рада као у случајевима кад је послодавац незаконито отказао уговор о раду.

## **6. Отказивање уговора о раду са понудом за закључивање уговора под измјењеним условима**

### **Члан 97.**

(1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику уз истовремену понуду за закључивање уговора о раду под измјењеним условима.

(2) Одредбе овог правилника које уређују отказивање уговора о раду од стране послодавца сходно се примјењују и на отказивање уговора под измјењеним условима.

(3) Ако радник прихвати понуду послодавца за закључивање уговора о раду под измјењеним условима, задржава право да код надлежног суда оспорава допуштеност такве измјене уговора.

(4) Радник који одбија да закључи уговор о раду под измјењеним условима, има право на отпремнину, у складу са чланом 102. овог правилника.

## **7. Отказни рок**

### **Члан 98.**

(1) Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 92. став 1. тачка а) и г) овог правилника.

(2) Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац. Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(3) Ако отказ уговора о раду даје послодавац, тада отказни рок за раднике са дужим радним стажом се одређује у трајању и то:

- а) 30 дана - ако има од 2 до 10 година радног стажа,
- б) 45 дана - ако има од 10 до 20 година радног стажа,
- в) 75 дана - ако има од 20 до 30 година радног стажа,
- г) 90 дана - ако има преко 30 година радног стажа.

### **Члан 99.**

(1) 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.

(2) За вријеме за које је остварио накнаду плате у смислу претходног става овог члана, радник нема права која се обезбјеђују незапосленим лицима према прописима о запошљавању.

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

## **8. Отпремнина**

### **Члан 100.**

(1) Раднику, коме престане радни однос у Дому, отказом уговора о раду од стране послодавца због престанка потребе за радом радника из економских,



технолошких или организационих разлога, неизвршавања обавеза из уговора о раду услед радне неспособности, припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине која се исплаћује по основу из става 1. овог члана зависи од дужине рада радника код послодавца и најмање износи:

а) за рад од 2 до 3 година код послодавца - 1 просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња 3 мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором

б) за рад од 3 до 6 година код послодавца - 2 просечне плате из тачке а) става 2 овог члана;

в) за рад од 6 до 10 година код послодавца - 3 просјечне плате из тачке а) става 2 овог члана;

г) за рад од 10 до 15 година код послодавца - 5 просјечних плата из тачке а) става 2 овог члана

д) за рад преко 15 година код послодавца - 6 просјечних плата из тачке а) става 2 овог члана.

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

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

### **Члан 101.**

(1) У случају престанка радног односа радника код послодавца у смислу Закона о раду, Општег колективног уговора и Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности, Дом је дужан обезбиједити сљедеће:

а) исплату неисплаћених плата, накнада и других давања утврђених законом, колективним уговором и овим правилником;

б) уплату неизмирених обавеза;

в) исплату отпремнине у складу са овим правилником.

## **XI – РАДНА КЊИЖИЦА**

### **Члан 102.**

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

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

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

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

## **XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

### **Члан 103.**

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбједи остваривање тог права, у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

(2) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против које је радник поднио 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.

(3) Захтјев за заштиту права радник може поднијети послодавцу у писаном облику или усмено.

(4) Послодавац је дужан да одлучи по захтјеву радника у року од 30 дана од дана постављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

### **Члан 104.**

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од једне године од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три године од дана учињене повреде.

### **Члан 105.**

(1) Независно од поступка за заштиту права, који је покренуо код послодавца или надлежног суда, радник може тражити заштиту права код надлежног инспектора рада.

(2) Ако је радник покренуо поступак за заштиту права код надлежног суда, инспектор рада може обуставити од извршења акт или радњу послодавца док суд не донесе коначну одлуку о спорном питању.

(3) Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од 3 мјесеца од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року од 6 мјесеци од учињене повреде.

## **XIII - ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

### **Члан 106.**

- (1) Дискриминација из члана 3. овог правилника није дозвољена у односу на:
- а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
  - б) услове рада и сва права из радног односа;
  - в) образовање, оспособљавање и усавршавање;
  - г) напредовање на послу;
  - д) отказ уговора о раду.

(2) Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 3. овог правилника ништавне су.

#### **Члан 107.**

(1) Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

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

а) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим, нужним и оправданим мјерама,

б) успостављања специјалних мјера ради постизања једнакости и равноправности послова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

#### **Члан 108.**

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

(2) Узнемиравање у смислу 1. овог члана јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 3. 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.

(3) 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.

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

(5) Послодавац је дужан предузети 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 109.**

(1) У случају дискриминације у смислу одредаба чланова 3, 108, 109 и 110 овог правилника, лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са законом и овим правилником.

(2) У случају спора, терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом и правилником, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама члана 108, став 1 овог правилника, на послодавцу је.

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

(4) Ако суд утврди да је тужба из става 1. овог члана основана, наложиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбиједи остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану накнаду.

#### **XIV - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ**

##### **Члан 110.**

(1) 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 111.**

(1) Послодавац се може споразумијети са 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 уговарати послове којима се конкурише послодавцу, осим ако је до престанка радног односа дошло због повреде уговора о раду од стране послодавца.

(2) За вријеме трајања обавеза из става 1. овог члана, радник има право на накнаду од 50 % просјечне плате коју је радник остварио у току посљедних шест мјесеци рада код послодавца.

(3) Ако се послодавац и радник другачије не споразумију, ова накнада исплаћује се раднику у једнократном износу.

#### **XV - ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

##### **Члан 112.**

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

#### **XVI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 113.**

(1) Измјене и допуне овог правилника врше се по поступку и на начин на који је исти и усвојен.

##### **Члан 114.**

(1) Овај правилник ступа на снагу даном доношења.

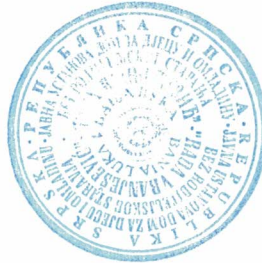
##### **Члан 115.**

(1) Овај правилник биће објављен на огласној табли послодавца.

**Члан 116.**

(1) Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду број: 01-2535/2014 од дана 29.12.2014. године.

Број: 01-443/2017.  
Датум: 3.04.2017.



В.Д. ПРЕДСЈЕДНИК  
УПРАВНОГ ОДБОРА

  
Миодраг Берић