

2016

**УНИЈА
УДРУЖЕЊА
ПОСЛОДАВАЦА
РЕПУБЛИКЕ
СРПСКЕ**

unijauprs.org

[МОДЕЛ ПРАВИЛНИКА О РАДУ]

Модел Правилника о раду који је израдио стручни тим Уније удружења послодаваца РС на основу Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16)

На основу члана 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16), а у складу са одредбама члана _____ (навести члан општег/интерног акта послодавца који одређује надлежност органа – Статут или оснивачки акт), директор (или други орган одређен Статутом односно оснивачким актом послодавца), _____ (назив и сједиште послодавца) доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

- (1) Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа у _____ (назив послодавца) (у даљем тексту: послодавац).
- (2) О правима, обавезама и одговорностима радника код послодавца одлучује директор или друга лица одређена статутом (или актом о оснивању).
- (3) Овлаштено лице из става 2. овог члана може, путем писмене пуномоћи, овластити и друго лице да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.
- (4) Послодавац може доносити и друге опште акте (правилнике, правила, одлуке и сл.) којима се ближе уређују поједина права и обавезе из радног односа или функционисања пословних активности које утичу на остваривање права и обавеза радника, у складу са законом и овим правилником.
- (5) Правилником се могу утврдити и друга права, или прописати повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

ІІ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВЦА

Члан 2.

- (1) Поред права радника прописаних законом, радник има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, право на синдикално организовање, као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.
- (2) Послодавац је дужан да обезбиједи раднику плату и друга примања у складу са законом, безбједне услове рада, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим правилником.
- (3) На права, обавезе и одговорности радника који нису уређени овим правилником, примјењују се одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа.

Члан 3.

- (1) Послодавац је дужан на огласној табли да обавијести раднике о доступности послова са пуним и непуним радним временом и услове потребне за њихово обављање, ради обавјештавања радника о могућности преласка са пуног на непуну радно вријеме, и обрнуто, најмање 15 дана прије дана извршења прераспоређивања.
- (2) Послодавац може, у случају потребе за попуњавањем слободног радног мјеста са пуним или непуним радним временом, на огласној табли да објави слободна радна мјеста (интерни оглас).

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

(1) Послодавац доноси одлуку у погледу потреба и профила занимања за запошљавањем и условима за избор радника, те врсти радног односа, у складу са законом, актом о организацији и систематизацији и планом пријема, у складу са буџетом и потребама одвијања пословних процеса.

(2) За обављање послова на радним мјестима са повећаним ризиком, прије него што заснује радни однос, лице које се запошљава послодавац упућује на љекарски преглед у надлежну здравствену установу, у циљу утврђивања здравствене способности као претходног услова за закључивање уговора о раду, о трошку послодавца.

(3) Код запошљавања, послодавац ће водити рачуна о приоритетним лицима, у складу са посебним прописима.

Члан 5.

(1) Одлуку о заснивању радног односа са новим радником, доноси послодавац.

(2) Основни елементи одлуке о заснивању радног односа су: име и презиме и адреса становања, стручна спрема и занимање, врста уговора, вријеме трајања, назив радног мјеста и организациони дио, мјесто рада.

(3) Закључивањем уговора о раду између послодавца и радника и ступањем на рад радника, заснива се радни однос код послодавца.

IV УГОВОР О РАДУ

Члан 6.

(1) Уговор о раду се закључује у писаној форми и садржи податке прописане законом, у правилу на неодређено вријеме, а на одређено вријеме под условима предвиђеним законом.

(2) Поред података прописаних законом, уговором о раду могу се уговорити и друга права и обавезе, као што су посебне одредбе о чувању пословне тајне, забране конкуренције послодавцу, допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање, и друго.

V ПРОБНИ РАД

Члан 7.

(1) Уговор о раду уз пробни рад закључује се на период највише до три мјесеца, а изузетно овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(2) Резултате рада радника прати непосредни руководилац процеса рада у којем радник ради и о томе, најкасније пет дана прије истека пробног рада, подноси извјештај послодавцу.

(3) Раднику који није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, престаје радни однос са даном истека уговореног пробног рада.

(4) При оцјењивању пробног рада, послодавац ће посебно цијенити благовременост и квалитет обављених послова, радну дисциплину, одговорност према средствима рада, однос према руководиоцима и другим радницима, и сл.

VI РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРИЈЕМЕ

Члан 8.

(1) Уговор о раду на одређено вријеме, један или више уговора, закључује се у случајевима прописаним законом, и то:

- за рад чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком (сезонски послови, замјена привремено одсутног радника, привремено односно непредвиђено повећање посла везаног роком, и сл.),
- за извршење тачно одређеног посла (изградња објекта, реконструкција постројења санација штете, хаварија и сл.)
- због наступања унапријед одређеног догађаја (планиране кампање, манифестације, сајмови, и сл.),

на период који, са прекидима краћим од 30 дана или без прекида, не може бити дужи од 24 мјесеца.

(2) Уговор о раду на одређено вријеме може изузетно да се закључи и на период дужи од 24 мјесеца, у случајевима:

- замјене дужег привременог одсуства радника, до његовог повратка (дипломатске мисије, други случајеви мировања радног односа и сл.);
- рада на пројекту чије трајање је унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци (велики грађевински пројекти или развојни програми и сл.),
- са незапосленим лицем у случају испуњавања услова за остваривање права на старосну пензију, а најдуже до 5 година.

(3) Уговор о раду на одређено вријеме мора да садржи рок, односно вријеме за које је закључен.

(4) Најмање пет дана прије истека уговора о раду на одређено вријеме, послодавац је дужан да писмено обавијести радника, као и надлежне службе код послодавца, о престанку радног односа.

VII РАД ПРИПРАВНИКА

Члан 9.

(1) Послодавац може закључити уговор о раду са приправником на онолико времена колико траје приправнички стаж прописан за степен школске спреме и занимање на које се односи.

(2) Приправником се сматра лице које је завршило средњу школу или факултет, а које по први пут заснива радни однос у том занимању и којем је претходно потребно радно искуство и положен приправнички испит као услов за самостално обављање послова радног мјеста, прописано законом или правилником.

Члан 10.

(1) Приправник обавља рад и полаже приправнички испит у складу са програмом и општим актима послодавца.

(2) Приправник остварује право на плату и друга права из радног односа у складу са законом и уговором о раду.

(3) Ако за вријеме трајања приправничког стажа, приправник одсуствује са рада из оправданих разлога, послодавац може приправнички стаж продужити за онолико времена колико је трајало одсуство.

VIII ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 11.

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

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

Члан 12.

- (1) Радник је дужан да поступа по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и стручно образовање и усавршавање у смислу члана 11. овог правилника.
- (2) У случају да радник прекине стручно оспособљавање, образовање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.
- (3) Облици стручног оспособљавања, образовања и усавршавања, поступак и начин упућивања могу се регулисати посебним општим актом послодавца или посебним уговорима.

IX РАДНО ВРИЈЕМЕ**1. Радно вријеме и приправност**

Члан 13.

- (1) 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.
- (2) Радним временом не сматра се вријеме у којем је радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова ако се покаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту на којем се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.

Члан 14.

- (1) Потреба за приправности, у правилу се уводи у процесима рада који нису покривени 24-сатним радним временом када то захтијева природа дјелатности, ради извођења интервентних радова, у радне дане и у нерадне дане.
- (2) Ангажовање радника у приправности се утврђује плански, а радник мора бити обавијештен у писаној форми, најмање 15 дана унапријед.
- (3) Радник може бити приправан најдуже 7 дана у току мјесеца, а дуже само уз сагласност радника.
- (4) За часове приправности, радник има право на накнаду у висини:
 - ___% основне плате по часу у обрачунском периоду, у радне дане,
 - ___% основне плате по часу у обрачунском периоду, у дане викенда и дане празника.
- (5) У случају да радник у току приправности буде позван и радно ангажован, вријеме проведено на раду сматра се радним временом.

Члан 15.

- (1) Пуно радно вријеме износи 40 часова седмично.
- (2) Послодавац може одлучити да пуно радно вријеме у одређеном периоду, за све раднике или дио радника износи и краће, али не мање од 36 часова седмично, нарочито у случајевима:
 - материјалних уштеда и када скраћење битно не утиче на ефикасност пословања,
 - вањских утицаја на распоред радног времена (заједничко кориштење пословних објеката и сл.).

2. Прековремени рад

Члан 16.

- (1) Прековремени рад радника се може одредити у случајевима утврђеним законом, на основу писменог налога послодавца.
- (2) Изузетно, у хитним случајевима може се издати и усменим путем уз накнадно доношење писменог налога, у року не дужем од 24 часа.

(3) Под трајањем прековременог рада до три седмице непрекидно, у смислу овог правилника, подразумијева се свакодневни прековремени рад у току три седмице.

(4) Прековремени рад у току календарске године не може трајати више од 180 часова, а изузетно, када то природа посла захтијева, може трајати и до 230 часова годишње, уз писмену сагласност радника.

3. Рад у смјенама

Члан 17.

Распоред смјенског рада и начин замјене смјена утврђује се одлуком послодавца и објављује на прописани начин.

X ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 18.

(1) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по следећим основама:

1. године радног стажа
 - од 5 до 10, један дан;
 - од 10 до 15, два дана;
 - од 15 до 20, три дана;
 - од 20 до 25, четири дана;
 - од 25 до 30, пет дана;
 - од 30 до 35, шест дана,
 - преко 35, седам дана.
2. услови рада
 - радници који раде у смјенама, један дан;
 - радници који раде ноћу у процесима рада непрекидно 24 часа, два дана,
 - радници који раде на пословима са повећаним ризиком, један дан.
3. здравствено стање и број дјеце (*факултативно*).

2. Плаћено одсуство

Члан 19.

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

- склапања брака, __ дана,
- склапања брака дјетета, __ дана,
- рођења дјетета, __ дана,
- смрти члана породице, __ дана,
- теже болести члана породице, __ дана,
- добровољног давања крви, __ дана,
- судског позива у својству свједока, __ дана,
- елементарних непогода и природних катастрофа, према посебној одлуци послодавца.

(2) Плаћено одсуство не може кумулативно трајати дуже од пет дана у току једне календарске године, осим случајева: смрти члана породице, елементарних непогода и давања крви.

3. Плаћено одсуство усљед више силе

Члан 20.

(1) У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или 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 ___ % плате коју би остварио да је радио.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана утврђује се рјешењем послодавца, у случају ако се радник не може привремено или трајно распоредити на друге послове, а одсуство траје до престанка разлога због којих је одсуство уведено, или стицања услова за распоред на друге послове.

4. Плаћено одсуство код чекања

Члан 21.

(1) У случају упућивања радника на чекање, накнада плате за плаћено одсуство износи ___ % просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(2) Послодавац доноси одлуку о упућивању радника на чекање, с тим да број радника упућених на чекање не може бити већи од ___ % од укупног броја радника, и не може трајати дуже од ___ мјесеци у календарској години.

XI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плате

Члан 22.

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

(2) 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.

Члан 23.

(1) Плата радника се састоји од:

- дијела плате за обављени рад и времена проведеног на раду, и
- увећања плате прописаних законом, општим актима и уговором о раду.

(2) Под платом, у смислу овог члана, сматра се бруто плата која садржи обрачунате порезе и доприносе.

Члан 24.

Плату радника, у смислу члана 23, чини:

1. основна плата, према уговору о раду,
2. дио плате за радни учинак,
3. дио по основу увећања плате, и
4. друга примања у складу са законом.

2. Основна плата

Члан 25.

(1) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених општим актом и времена проведеног на раду.

(2) Елементи за одређивање основне плате радника су: коефицијенти сложености послова и цијена рада, уз стандардан радни учинак.

(3) Коефицијенти сложености послова утврђују се за групе послова у зависности од захтјева степена стручне спреме и представљају почетне вриједности.

(4) У свакој групи послова одређују се диференциране вриједности коефицијената који се додјељују сваком радном мјесту, полазећи од:

- потребног нивоа знања и оспособљености (искуства);
- комплексности процеса рада у рјешавању проблема;
- надлежности радног мјеста и његовом утицају на друге пословне процесе.

Група послова/степен стручне спреме	Сложеност послова	Најнижи коефицијент	Диференциране вриједности
I група - ВСС	организационо-управљачки	_____	1
			2
			3
II група - ВСС	креативно-самостални	_____	1
			2
			3
III група - ВСС	оперативни	_____	1
			2
			3
IV група – ВСС/ВШС	оперативно-административни	_____	1
			2
			3
V група - ВШС	административни	_____	1
			2
			3
VI група – ВКВ/ССС	самостални-водећи	_____	1
			2
			3
VII група – ССС/КВ	операторски-извршни	_____	1
			2
			3
VIII група – НК	једноставни	_____	1
			2
			3

(5) Маса коефицијената додијељених за радна мјеста по диференцираним вриједностима коефицијената зависи од најниже цијене рада и масе средстава у пословном плану послодавца намијењених за основне плате и радни учинак.

2. Радни учинак

Члан 26.

Радни учинак као дио плате радника одређује се на основу:

- квалитета и обима обављеног посла радника (радни учинак радника), и
- доприноса радника пословном резултату послодавца.

Члан 27.

(1) Радни учинак радника утврђује се на основу норматива и стандарда, односно на основу критеријума за оцјену резултата рада.

(2) Критеријуме утврђује послодавац уз претходну сагласност синдиката.

(3) На основу оствареног радног учинка и оцјене резултата рада, основна плата радника који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до __ %, а основна плата радника, чији је радни учинак испод стандардног може се умањити до __ %.

(4) Сматра се да је радник остварио већи радни учинак од стандардног ако:

- оствари већи обим радних задатака од планираних, односно послове обави прије рока,
- обави послове изнад стандардног квалитета,
- обави послове које други радник није могао у року и квалитетно да изврши.

(5) Сматра се да је радник остварио мањи радни учинак од стандардног ако:

- током мјесеца оствари мањи обим послова од планираних и задатих,
- повјерене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је испод стандардног за ту врсту послова,

- дио послова не обави у року.

(6) Средства за намјене из овог члана могу износити највише до __ % планиране масе за основне плате.

(7) Процјену радног учинка врши послодавац, на основу образложеног приједлога непосредног руководиоца.

Члан 28.

(1) Радник има право на додатну исплату дијела плате (бонус) по основу доприноса пословном резултату послодавца, на основу кварталних извјештаја о остварењу плана пословања и то:

- уколико квартални резултати прихода и кумулирани квартални резултати прихода буду остварени са најмање 105%, 6% основне плате, а преко 110% бонус износи 10% основне плате уколико послодавац ова средства обезбиједи.

(2) Средства за намјене из овог члана планирају се у пословном плану (буџету) послодавца.

Члан 29.

Уколико се у току календарске године битно промијене околности и претпоставке на основу којих су утврђена средства за основне плате из члана 25. овог правилника, послодавац, уз сагласност синдиката, може промијенити елементе за утврђивање основне плате.

Члан 30.

(1) Послодавац може, независно од одредаба овог правилника којима су регулисане плате, накнаде плата и друга примања у складу са законом, са радником закључити и посебан уговор о плати (уговорена плата), нарочито у случајевима: уколико радник посједује посебна стручна знања и специјалности, односно који ради на пословима од посебног значаја за обављање дјелатности послодавца.

(2) Одредбе општих аката и уговора о раду неће се примјењивати у дијелу, односно садржају, који је регулисан посебним уговором о плати са радником.

3. Увећање плате

Члан 31.

Основна плата уз стандардан учинак увећава се 0,3% за сваку годину радног стажа уписаног у радну књижицу, као и по основу:

- рада ноћу __ %;
- прековременог рада __ %;
- рада на државне празнике који су нерадни __ %;
- рада на дане недјељног одмора __ %,
- рада на радним мјестима која су актом надлежног министарства утврђена са посебно отежаним условима рада __ %.

4. Накнаде плата

Члан 32.

(1) Радник остварује право на накнаду плате у 100% износу у случају:

1. кориштења годишњег одмора,
2. државног и вјерског празника, у складу са посебним законима,
3. плаћеног одсуства,
4. привремене спријечености за рад због повреде на раду и професионалне болести,
5. добровољног давања крви, органа или ткива,
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба дјелатности послодавца,
7. присуства састанцима синдиката,
8. за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду.

(2) За вријеме спријечености за рад због болести или повреде изван рада, а која пада на терет послодавца, накнада плате радника износи __ % од основне плате коју би радник остварио да је био на раду.

(3) Мјесечном нето платом радника коју би радник остварио да је био на раду, сматра се основна плата уз стандардан учинак, увећана по основу радног стажа, и иста представља основицу за обрачун и исплату накнаде плате.

5. Друга примања по основу рада

Члан 33.

(1) Послодавац раднику исплаћује:

1. дневницу и трошкове службеног путовања у РС, ФБиХ и у иностранству, _____ (у складу са уредбом Владе РС);
2. накнаду трошкова превоза на посао и с посла, у висини од ____% пуне цијене возне карте у јавном саобраћају;
3. накнаду за вријеме рада на терену, у висини до ____% од цијене рада;
4. отпремнину приликом одласка у пензију, у висини три просјечне нето плате радника остварене у претходна 3 мјесеца,
5. накнаду трошкова за кориштење властитог аутомобила у службене сврхе, по налогу послодавца, у висини 20% цијене за литар горива по пређеном километру.

(2) Висина и начин остваривања примања из претходног става не могу бити мања од висине утврђене у складу са законом.

(3) Послодавац раднику исплаћује и трошкове једног топлог obroка уколико није организована исхрана радника у висини од _____КМ дневно, а исти не могу бити мањи од износа утврђеног у складу са законом. (нпр. 4,50 КМ).

(4) Радник остварује право на регрес за кориштење годишњег одмора у висини ____КМ. (нпр. 10 КМ по дану годишњег одмора)

8. Накнада за вријеме рада на терену

Члан 34.

(1) Послодавац одређује рад на терену посебним актом послодавца (рјешење, одлука, или сл.), које садржи нарочито: име и презиме радника, радно мјесто, разлог упућивања на рад на терену, начин превоза, смјештаја, исхране, вријеме трајања, и др.

(2) Под радом на терену сматра се рад по налогу послодавца проведен ван мјеста рада радника одређеног уговором о раду који не може бити краћи од _____ дана, нити на удаљености мањој од ____ километара од мјеста редовног рада радника.

XII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

1. Повреда радних обавеза

Члан 35.

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 36.

(1) 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.

(2) Теже повреде радних обавеза прописане законом су:

1. одбијање извршавања радне обавезе одређене уговором о раду;
2. извршење крађе, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима које је послодавац дужан надокнадити;
3. злоупотреба положаја, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;
4. одавање пословне или службене тајне;
5. намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;
6. насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;
7. неоправдан изостанак с посла у трајању од три дана у календарској години;
8. давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
9. насиље на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг,
10. друге теже повреде радне обавезе утврђене колективним уговором.

Члан 37.

Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радне обавезе, то представља повреду радне дисциплине у случајевима као што је:

1. неоправдано одбијање да обавља послове и извршава налоге послодавца;

2. не достави потврду о привременој спријечености за рад у складу са законом;
3. злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад;
4. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба истих у току радног времена, које има или може да има утицаја на обављање посла;
5. понашање које представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду или у вези са радом независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак;
6. ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, за које је утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности,
7. ако не поштује радну дисциплину прописану другим актима послодавца.

Члан 38.

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду или у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза и радне дисциплине, као што су:

1. изазивање конфликта на послу или свађе;
2. кашњење на посао или одлазак прије истека радног времена;
3. нељубазан или непрофесионалан однос према другим радницима или трећим лицима;
4. немаран однос према повјереним вриједностима;
5. неоправдано напуштање радног мјеста у току трајања радног времена;
6. неоправдано изостајање са посла у трајању до два дана у календарској години;
7. неевидентирање приликом доласка или одласка с посла, и
8. сви други пропусти радника који су као такви одређени другим актима послодавца.

2. Мјере за повреду радне дисциплине

Члан 39.

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

1. писмено упозорење;
2. новчана казна до 20% основне плате радника за мјесец у коме је казна изречена, у трајању до 3 мјесеца,
3. престанак радног односа.

(2) Престанак радног односа не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

Члан 40.

(1) Ако радник учини повреду радне дисциплине, послодавац ће радника писмено упозорити на такво понашање или изрећи новчану казну, па уколико и поред тога понови исти или други пропуст у року од једне године, сматраће се тежом повредом радне обавезе због које се може отказати уговор о раду.

(2) Уколико радник учини тежу повреду радне обавезе или радне дисциплине гдје послодавац може отказати уговор о раду, уколико послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда није такве природе да производи престанак радног односа, умјесто отказа уговора о раду послодавац може изрећи новчану казну или писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или радне дисциплине.

(3) Поступак за утврђивање повреде радне обавезе или радне дисциплине је истовјетан поступку у случају поступка отказа уговора о раду од стране послодавца прописаних законом.

(4) За лакшу повреду радних обавеза, послодавац на основу пријаве непосредног руководиоца и прибављене изјаве радника, уколико је радник исту дао на захтјев непосредног руководиоца у року не дужем од 5 дана, те расположивих доказа, доноси рјешење о врсти повреде и изреченој мјери.

(5) Против рјешења из претходног става, радник може у року од осам дана од пријема рјешења поднијети послодавцу захтјев за преиспитивање истог, који не одлаже извршење рјешења.

(6) Послодавац је дужан да се изјасни по захтјеву у року од 30 дана од дана достављања захтјева. Уколико се послодавац не изјасни, сматра се да је захтјев одбијен.

XIII ВИШАК РАДНИКА

Члан 41.

(1) У случају процјене послодавца да ће доћи до престанка потребе за радом радника, тј. до технолошког вишка радника, послодавац доноси одлуку или други акт којим се утврђује постојање вишка радника и програм рјешавања вишка радника.

(2) Програм садржи и критеријуме за утврђивање вишка радника, а приједлог програма се прије доношења доставља синдикату и Заводу за запошљавање ради давања мишљења на програм.

Члан 42.

(1) Критеријуми за утврђивање вишка радника зависе од ситуације:

1. ако технолошки вишак настаје смањењем броја извршилаца на одређеним радним мјестима,
2. ако технолошки вишак настаје укидањем одређених процеса рада или организационих дијелова, односно укидањем одређених радних мјеста.

(2) У случају под тачком 1. претходног става, критеријуми служе за одређивање вишка, а у случају под тачком 2. претходног става, критеријуми служе за сагледавање могућности распоређивања радника у друге процесе рада или на друга радна мјеста.

(3) Критеријуми за утврђивање вишка радника, изражени у бодовима, првенствено полазе од:

- стручног образовања и оспособљености за рад;
- радног стажа код послодавца, укључујући и повезана лица и правне претходнике;
- укупног радног стажа;
- здравственог стања,
- социјалног стања.

XIV ИЗМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Анекс уговора о раду

Члан 43.

(1) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора по раду – анекс уговора:

1. ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада, у складу са чланом 172. закона;
2. ради упућивања на рад код другог послодавца, у складу са чланом 173. закона;
3. ако је раднику који је вишак обезбиједио мјере запошљавања у складу са програмом из члана 161. став 1. тачка 5. закона;
4. ако је дошло до промјена у плати, накнадама и другим примањима по основу рада,
5. усаглашавања садржаја уговора о раду са промјенама законских и подзаконских прописа, након унутрашње реорганизације и нормативне доградње.

(2) Уколико радник не прихвати понуду за закључивање анекса уговора, послодавац може раднику отказати уговор о раду, уз право на исплату отпремнине.

XV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Добровољни одлазак радника

Члан 44.

- (1) Радни однос престаје у случајевима предвиђеним законом.
- (2) Послодавац и радник могу се споразумјети да раскину уговор о раду у одређеним случајевима и уз новчану накнаду раднику (добровољни одлазак).
- (3) Послодавац, уз консултације са синдикатом, утврђује услове и новчану накнаду споразумног раскида уговора о раду из претходног става.

2. Отказни рокови

Члан 45.

- (1) Ако отказ уговора о раду даје послодавац, отказни рок траје 30 календарских дана од дана уручења отказа раднику, а радницима који имају преко 20 година радног стажа, отказни рок траје 45 календарских дана.
- (2) Ако се отказ уговора о раду даје због технолошког вишка, послодавац може ослободити радника обавезе доласка на рад у току трајања отказног рока, уз обавезу радника да се одазове позиву послодавца на рад, упућен најмање 48 сати прије обавезе јављања.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 46.

- (1) Даном ступања на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Појединачног колективног уговора код послодавца број ____ од _____ и Правилник о раду број ____ од
- (2) Ступањем на снагу овог Правилника, важећи уговори о раду код послодавца остају на снази у дијелу који није супротан закону и овом Правилнику, а њихове измјене и допуне ће се вршити по одредбама овог Правилника.

Члан 47.

Приједлог овог Правилника достављен је синдикату/савјету радника дана, у циљу прибављања мишљења, које је послодавац размотрио прије утврђивања коначног текста.

Члан 48.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања, до закључивања колективног уговора код послодавца.

У, дана

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

.....

УНИЈА УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Ђуре Даничића 1/II

78000 Бања Лука

Web страница: unijauprs.org

E-mail: unija.uprs@blic.net, office@unijauprs.org

Тел/факс: 051 226 160

Facebook страница: www.facebook.com/rsposlodavci

Twitter: www.twitter.com/rsposlodavci