

"JP BH POŠTA" d.o.o.SARAJEVO

PRAVILNIK O RADU „ JP BH POŠTA“ d.o.o.Sarajevo

OPĆI DIO

PRILOG BR.1.- ORGANIZACIJA RADA DRUŠTVA

PRILOG BR.2.- SISTEMATIZACIJA POSLOVA I RADNIH MJESTA DRUŠTVA

PRILOG BR.3.- PLAĆE, DODACI I NAKNADE PLAĆE U DRUŠTVU

Na osnovu člana 118. i 177. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16 i 89/18) člana 35. tačka 7. al. 1. i člana 79. Statuta Društva sa ograničenom odgovornošću "JP BH POŠTA" Sarajevo, a u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja ("Službene novine Federacije BiH", broj: 33/21), Nadzorni odbor na svojoj 3. sjednici održanoj 30.06.2021. donosi

PRAVILNIK O RADU „JP BH POŠTA“ d.o.o. SARAJEVO

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Pravilnikom o radu "JP BH POŠTA" d.o.o. Sarajevo (u daljem tekstu: Pravilnik) u Općem dijelu, utvrđuju se prava i obaveze radnika "JP BH POŠTA" d.o.o. Sarajevo (u daljem tekstu: Poslodavac ili Društvo), shodno odredbama Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR-u) i Kolektivnog ugovora za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), i to: zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, vrste ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita radnika, izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika, zabrana takmičenja radnika sa Društvom, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, djelovanje i uslovi za rad Sindikata, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

(2) Pored navedenog, u Prilozima koji čine sastavni dio ovog pravilnika, regulisano je i:

- U PRILOGU br. 1. – ORGANIZACIJA RADA DRUŠTVA:

Šematski raspored organizacionih jedinica i njihov djelokrug, rukovođenje radom organizacionih jedinica, posebna prava i ovlaštenja rukovodilaca organizacionih jedinica, kao i pravila o organizaciji unutrašnjeg rada u Društvu.

- U PRILOGU br. 2. – SISTEMATIZACIJA POSLOVA I RADNIH MJESTA DRUŠTVA:

Opća pravila sistematizovanja radnih mesta, sistematizacija radnih mjesta (kao poseban dodatak uz ovaj pravilnik), opis radnih mjesta, utvrđivanje potrebnih uslova za obavljanje poslova utvrđenog radnog mjesta, pravila raspoređivanja radnika u okviru organizacionih jedinica.

- U PRILOGU br. 3. – PLAĆE, DODACI I NAKNADE PLAĆE U DRUŠTVU:

Plaće radnika, radni učinak, naknada plaća radnika, dodaci na osnovnu plaću i drugih naknada plaće.

Gramatička terminologija

Član 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku, u smislu odredbi ZOR-u, uključuje oba roda.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 3.

(1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

(2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonskim propisima.

(3) Društvo je dužno radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje

u roku određenom odredbama ZOR-u, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Pojam poslodavca i pojam radnika

Član 4.

(1) Pod pojmom Poslodavac podrazumijeva se "JP BH POŠTA" d.o.o. Sarajevo, kao i druge organizacije koje se bave pružanjem poštanskih i drugih usluga, a koje radniku daju posao na osnovu ugovora o radu.

(2) Pod pojmom radnik, podrazumijeva se fizička osoba, koja je na osnovu ugovora o radu zaposlena u Društvu.

Primjena najpovoljnijeg prava i osnovna prava i obaveze radnika

Član 5.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno odredbama ZOR-u, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, a u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Druga pitanja i prava iz radnog odnosa uređena nekim drugim zakonskim ili podzakonskim aktima neposredno će se primjenjivati ukoliko nisu u suprotnosti sa Zakonom o radu.

(3) Društvo utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama Društva datim u skladu sa prirodom i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod Društva, kao i zakone i opće akte Društva.

(4) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uslove rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Osnovi i vrste diskriminacije

Član 6.

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

(2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

(3) Direktna diskriminacija, u smislu odredbi ZOR-u i ovog Pravilnika, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana, kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Indirektna diskriminacija, u smislu odredbi ZOR-u i ovog Pravilnika, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovoga člana u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži zaposlenje.

Uznemiravanje i nasilje na radu

Član 7.

(1) Društvi i drugim licima zaposlenim u Društvu zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radniku i licu koja traže zaposlenje u Društvu.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 6. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Zabrana diskriminacije

Član 8.

(1) Diskriminacija iz člana 6. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- napredovanje u poslu, i
- otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu, za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 6. ovog Pravilnika, ništave su.

Izuzeci od zabrane diskriminacije

Član 9.

(1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 6. ovog Pravilnika, predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Zaštita u slučajevima diskriminacije

Član 10.

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ZOR-u i /ili ovog Pravilnika, radnik, kao i lice koje traži zaposlenje mogu od Društva zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

- (2) Ako Društvo u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je Društvo postupilo suprotno odredbama ZOR-u i /ili ovog Pravilnika o zabrani diskriminacije, na Društvu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana, Društvo je dužno radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka

Član 11.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ZOR-i i /ili ovog Pravilnika ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 12.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se na način i pod uslovima utvrđenim odredbama ZOR-u i ovog Pravilnika.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.
- (3) Društvo je dužno poštovati odredbe ZOR-u kojima su utvrđeni osnovni uslovi pod kojima se zaključuje ugovor o radu i podaci koji se ne mogu tražiti prilikom postupka izbora kandidata i zaključivanja ugovora o radu.
- (4) Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane odredbama ZOR-u.
- (5) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (6) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.
- (7) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Društvom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa Društvom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor o radu smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (8) Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu utvrđena su odredbama ZOR-u i Društvo je dužno da ih se pridržava.

Član 13.

- (1) Ugovor o radu pored podataka utvrđenih odredbama ZOR-u, treba da sadrži i podatke o:
- posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani uslovi rada),
 - probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta,
 - drugim uslovima utvrđenim ovim Pravilnikom, Pravilnikom o zaštiti na radu i drugim aktima Društva.
- (2) Posebni uslovi utvrđeni su u sistematizaciji radnih mjesta i obaveza je ovlaštenog lica za zaključivanje ugovora o radu da ih se pridržava prilikom zaključivanja ugovora o radu.
- (3) Sva pitanja koja su u vezi sa ugovorom o radu, a koja nisu uređena odredbama ZOR-u i ovim

Pravilnikom , regulisat će se pozitivnim zakonskim propisima.

Član 14.

(1) Kada se u Društvu ukaže potreba za prijemom u radni odnos novog radnika, na pismeni prijedlog lica sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima koje iskazuje potrebu za prijemom u radni odnos ,Uprava Društva donosi odluku o potrebi prijema o radni odnos po utvrđenoj proceduri.

(2) Prijedlog iz stava 1.ovog člana obavezno sadrži sljedeće:

- naziv unutrašnje organizacione jedinice,
- naziv pošte, red pošte i broj pošte , ukoliko se radi o poštanskoj jedinici ,
- redni broj radnog mjesta, naziv radnog mjesta i stručnu spremu radnog mjesta,
- vrsta radnog odnosa (neodređeno ili određeno vrijeme),
- period na koji zasniva radni odnos,
- obrazloženje prijedloga koje se odnosi na opravdanost donošenja odluke o potrebi prijema u radni odnos

sadrži broj izvršilaca predviđen Sistematizacijom radnih mjesta i popunjen broj izvršilaca (broj izvršilaca koji već ima zaključen ugovor o radu za radno mjesto za koje se predlaže donošenje navedene odluke), planska veličina i brojno stanje radnika na dan slanja akta.

(3) Prijedlog koji ne sadrži sve navedeno u stavu 2.ovog člana neće biti razmatran i neće ići u dalju proceduru.

(4) Na osnovu odluke iz stava 1.ovog člana, obavezno se raspisuje javni oglas koji se objavljuje u najmanje jednim dnevnim novinama, putem web stranice i dostavlja javnoj službi za zapošljavanje prema sjedištu osnovne organizacione jedinice Društva , koja objavljuje oglas najkasnije na dan njegove objave.

(5) Prijem u radni odnos na određeno vrijeme bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja može se vršiti na vremenski period i na način predviđenim Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine i Uredbom o izmjenama i dopunama Uredbe o postupku prijema u radni odnos u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu : Uredba) .

(6) U izuzetno hitnim situacijama, na detaljno obrazložen prijedlog hitne situacije, kada proces rada zahtijeva hitno popunjavanje radnog mjesta, Uprava Društva može donijeti odluku o prijemu u radni odnos na određeno vrijeme utvrđeno podzakonskim aktom iz prethodnog stava.

(7) Radni odnos na određeno vrijeme predviđen stavom 5.i 6. ovog člana može se zasnovati sa licima koji se nalaze u evidencijama Društva, a čije kvalifikacije odgovaraju traženom radnom mjestu i to:

- a) koja su bila u radnom odnosu u Društvu na određeno vrijeme ,
- b) koja su evidentirana u elektronskoj administraciji –OWIS.

(8) Zbog nepredviđenih situacija ili osiguranja tehnološkog procesa rada za vrijeme korištenja godišnjih odmora postojećih radnika, Društvo može početkom godine putem web stranice ili preko službi za zapošljavanje pozvati kandidate da dostave molbe za prijem u radni odnos na određeno vrijeme sa dokazima da ispunjavaju uslove i isti će biti evidentirani u elektronskoj administraciji –OWIS. Kandidati koji su već radili na određeno vrijeme u Društvu uz molbu za prijem u radni odnos nemaju potrebe dostavljati dokaze da ispunjavaju uslove, ukoliko podnose molbu za radno mjesto na kojem su već radili .

(9) Kompletna procedura prijema u radni odnos putem javnog oglašavanja provodi se u skladu odredbama Zakona o radu i Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine, uređuje se posebnom odlukom koju donosi Uprava Društva.

(10) Odluku o prijemu u radni odnos donosi Uprava Društva.

(11) Na osnovu odluka iz stava 1. i 10. ovog člana, a u skladu sa uslovima utvrđenim ovim pravilnikom, sa izabranim radnikom zaključuje se ugovor o radu.

(12) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu, Društvo ne može od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, a posebno podatke koji se prema pozitivnim zakonskim propisima ne mogu tražiti prilikom zaposlenja.

(13) Druga pitanja iz radnog odnosa određena nekim drugim zakonskim ili podzakonskim aktima neposredno će se primjenjivati ukoliko nisu predviđena odredbama Zakona o radu.

(14) Broj radnika primljen u radni odnos na određeno vrijeme zbog omogućavanja korištenja godišnjih odmora postojećih radnika i zamjena za bolovanje postojećeg radnika ne uračunava se u planske veličine ni Društva ni osnovne organizacione jedinice, kao ni u predviđeni broj izvršilaca predviđen za radno mjesto za koje se vrši prijem u radni odnos.

III VRSTE UGOVORA O RADU I NJEGOVA FORMA

Član 15.

(1) Ugovor o radu sa odabranom osobom, budućim radnikom, može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- na određeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- na neodređeno ili određeno vrijeme, uz probni rad;

(2) Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad i sticanje radnog iskustva, Društvo može sa zainteresiranim licem zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju.

(3) Pod uslovima propisanim odredbama ZOR-u, za obavljanje privremenih i povremenih poslova, Društvo može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova određene vrste mogu trajati najduže do 60 dana u toku kalendarske godine.

(4) U slučaju kada se zaključuje ugovor o privremenim i povremenim poslovima visinu novčane naknade određuje Uprava Društva svojom odlukom.

(5) Privremeni odn. povremeni poslovi u smislu prethodnog stava su npr. poslovi tehničkog pregleda i prijema objekata, pomoćni poslovi NSS radnika na terenskim radovima, poslovi čišćenja vanjskih površina oko objekata, pomoćni poslovi pri remontima, kao i svi ostali poslovi za koje se, zbog njihove hitnosti i dužine trajanja, ne zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom.

(6) Društvo može, pod uslovima propisanim odredbama ZOR-u, zaključiti ugovor o radu radi obavljanja poslova i izvan prostorija Društva.

(7) Zaključivanje ugovora iz prethodnih stavova ovog člana vrši se u skladu sa odredbama ZOR-u i Kolektivnim ugovorom, odnosno po procedurama i u skladu sa uslovima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Radno- pravni status članova Uprave Društva

Član 16.

(1) Članovi Uprave Društva (generalni direktor i Izvršni direktori) poslovodnu funkciju na koju

su imenovani, obavljat će u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme ili bez radnog odnosa shodno odredbama ZOR-u i ovog pravilnika.

(2) Radni odnos članova Uprave Društva određeno vrijeme traje do isteka roka na koji su izabrani, odnosno do njihovog razrješenja.

(3) Položaj, ovlaštenja, odgovornosti i prava članova Uprave Društva, uređuju se ugovorom u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima i općim aktima Društva.

(4) Na članove Uprave Društva se ne promjenju odredbe glava IV –VII i XI ZOR-u.

(5) Članovima Uprave Društva koji su prije imenovanja na poslovodnu funkciju u Društvu bili u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, nakon isteka mandata, odnosno razrješenja, ponudit će se zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme na radnom mjestu u skladu sa stručnom spremom i radnim iskustvom, ukoliko se drugačije ne reguliše ugovorom iz stava 3. ovog člana.

Član 17.

Na regulisanje pitanja vezanih za upućivanje radnika na rad u inostranstvo primjenjivat će se odredbe ZOR-u.

IV PROBNI RAD

Član 18.

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, pod uslovom da je probni rad predviđen odlukom o potrebi zasnivanja radnog odnosa ili odlukom o izboru novog radnika.

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

(3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

(4) Praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada i ocjenu njegove radne discipline i stručnih sposobnosti, vršit će komisija koju imenuje ovlašteno lice Društva, a koju čine radnici koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i radnik sa kojim je ugovoren probni rad, s tim da najmanje jedan član komisije mora biti iste struke kao i radnik.

(5) Komisija iz stava 4. ovog člana dužna je radniku i ovlaštenom licu saopštiti ocjenu (pozitivna ili negativna) o stručnim sposobnostima i radnoj disciplini radnika. Ukoliko je ocjena komisije pozitivna, radnik nastavlja rad u skladu sa zaključenim Ugovorom o radu.

(6) Radniku koji je dobio negativnu ocjenu, odnosno koji nije zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog za probni rad.

(7) Ukoliko do isteka probnog rada, a najduže 5 dana po isteku tog roka, komisija ne saopšti svoju ocjenu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, odnosno dobio pozitivnu ocjenu.

(8) Probni rad se može produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.), i to za onoliko vremena koliko radnik nije radio, a odluku o produženju probnog rada donosi lice ovlašteno za zaključivanje ugovora o radu.

V OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 19.

(1) Društvo može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Društvo je obavezno, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usvršavati za rad.

Priravnici

Član 20.

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Društvo može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i ukoliko je to određeno odlukom o potrebi zasnivanja radnog odnosa ili odlukom o izboru novog radnika.

(2) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se u pismenoj formi.

(3) Pripravnički staž za radnike sa KV, SSS i VKV stručnom spremom traje 6 (šest) mjeseci, a za radnike sa VSS i VŠS 12 (dvanaest) mjeseci, s tim da se, ukoliko pripravnik postiže nadprosječne rezultate u sticanju iskustva, isti može i skratiti najviše do 2 (dva) mjeseca od utvrđenog pripravničkog staža, o čemu odluku donosi ovlašteno lice.

(4) Plaća pripravnika regulisana je Prilogom br.3. ovog Pravilnika.

Član 21.

(1) Pred kraj završenog pripravničkog staža pripravnik polaže pripravnički ispit pred komisijom koju imenuje ovlašteno lice Društva, a čiji članovi imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i pripravnik, s tim da najmanje jedan član komisije mora biti iste struke kao pripravnik.

(2) Nakon položenog ispita pripravniku se izdaje uvjerenje o položenom pripravničkom ispitu.

(3) Trajanje pripravničkog staža se može produžiti za vrijeme opravdane odsustnosti sa posla (bolest, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.)

(4) Odluku o produženju pripravničkog staža donosi ovlašteno lice.

(5) Za pripravnika koji ne položi stručni ispit i kome nije izdato uvjerenje o položenom pripravničkom ispitu, prestaje radni odnos protekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu i ne može se tražiti produženje ugovora o radu ni na neodređeno, ni na određeno vrijeme.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 22.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili ovim Pravilnikom uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, Društvo može u skladu sa odredbama ZOR-u, lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi na onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja za određeno zanimanje zakonom, odnosno ovim Pravilnikom, a najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž i taj period se računa u pripravnički staž i radno iskustvo, utvrđeno kao uslov za rad na određenim poslovima.

(3) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i provjera osposobljenosti odvija se pod istim uslovima kao i za pripravnike.

(4) Za vrijeme stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa osiguravaju se sva prava propisana odredbama ZOR-u pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor i pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica.

(5) Kopija ugovora iz stava 2. ovog člana dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam dana od dana obostranog zaključenja ugovora, radi evidencije i nadzora.

(6) Praktičan rad ili stručna praksa učenika i studenata predviđena obrazovnim ustanovama može se organizovati i vršiti u „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo u skladu sa odredbama Pravilnika o obrazovanju.

VI RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Pojam radnog vremena

Član 23.

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem radnik, prema zaključenom ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Društvo.

(2) Puno radno vrijeme radnika traje 40 (četrdeset) sati sedmično, ako posebnom odlukom nije određeno u kraćem trajanju.

(3) Puno radno vrijeme za maloljetnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.

(4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana.

(5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena i radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom, prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

(6) Za radnike koji obavljaju poslove u administraciji u petodnevnoj radnoj sedmici, početak i završetak radnog vremena i dnevni odmor, svojom odlukom utvrđuje Uprava Društva.

(7) U svim organizacionim jedinicama Društva unutar centra pošta, GPC-a i Generalne direkcije, gdje poslovi zahtijevaju rad i subotom, odnosno šestodnevnu radnu sedmicu, rad u turnusu, rad u smjenama, kao i radno vrijeme operativnih pošta, posebnom Odlukom o radnom vremenu, koju obavezno moraju imati sve osnovne organizacione jedinice za navedene poslove, na prijedlog upravnika centra pošta, odnosno upravnika GPC-a i šefa službe u Generalnoj direkciji, donosi Uprava Društva.

(8) Shodno članu 14. Kolektivnog ugovora, Sindikat je saglasan da Uprava Društva vrši raspored radnog vremena u ime Društva, uz obavezu poštivanja prava i interesa radnika utvrđenih Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Zakonom o vijeću zaposlenika.

(9) U slučaju da se ukaže potreba, na prijedlog direktora centra pošta ili direktora GPC-a ili izvršnog direktora ili direktora službe pri Upravi Društva, generalni direktor može svojom odlukom uvesti pripravnost za obavljanje određenih poslova.

(10) U odluci iz stava 9. ovog člana utvrđuje se vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti za rad.

Član 24.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na način propisan odredbama ZOR-u.

(2) Poslovi iz stava 1. ovog Pravilnika i trajanje radnog vremena utvrđuje se Pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom, ukoliko postoje takva radna mjesta.

Preraspodjela radnog vremena

Član 25.

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme, u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata.

sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

(2) Preraspodjela radnog vremena uvodi se posebnom pisanom odlukom ovlaštenog lica Društva, kada se za to ukaže potreba i obavezno se dostavlja radniku .

(3) Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

Prekovremeni rad

Član 26.

(1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, radnik je na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Drugi slučajevi neophodne potrebe iz stava 1. ovog člana, kada je radnik obavezan na zahtjev poslodavca da radi duže od punog radnog vremena su :

- kada Društvo, ili njegov dio, zadesi nesreća ili mu ona neposredno predstoji, usljed koje je došlo ili bi moglo doći do ugrožavanja života i zdravlja ljudi i materijalnih dobara većeg obima;

- kada je neophodno da se započeti rad produži, i radi završavanja procesa rada čije bi obustavljanje ili prekidanje ugrožavalo život i zdravlje ljudi ili nanijelo znatnu materijalnu štetu (održavanje ili osposobljavanje objekata, uređaja ili mašina, otklanjanje kvarova na postrojenjima, uređajima i mašinama i drugim sredstvima, havarije i remontu na objektima);

- kada je neophodno da se otkloni kvar na sredstvima rada;

- ukazivanja pomoći drugom dijelu Društva, odnosno nekom drugom privrednom subjektu u slučaju elementarnih nepogoda (požar, potres, poplava), pojave zaraznih bolesti i u drugim slučajevima koji su posljedica više sile,

- u slučaju više sile (požar, poplava, potres),

- u drugim slučajevima kada je to neophodno.

(3) Prekovremeni rad uvodi se odlukom ovlaštenog lica Društva.

(4) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone, odnosno spriječe razlozi, uzroci i štetne posljedice zbog kojih je uveden, a najviše do 8 sati sedmično.

(5) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Društvo obavještava inspekciju rada.

(6) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci, odnosno usvoitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvoitelju i licu koje je na osnovu nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje, odgoj, do šest godina života djeteta.

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

Noćni rad i rad u smjenama

Član 27.

(1) Rad u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana

smatra se noćnim radom. Noćni rad uvodi i određuje ovlašteno lice Društva svojom odlukom.

(2) Za maloljetne radnike rad u vremenu između 20 (dvadeset) sati uveče i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom i za iste je zabranjen.

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

(4) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, a na osnovu saglasnosti Inspekcije rada kantona.

(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojim je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života.

Posebna zaštita radnika koji rade noću

Član 28.

(1) Ovlaštena lica Društva u čijim organizacionim jedinicama se radi noću i u smjenama, dužna su pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjenama voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uslovima u skladu sa prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjenama.

(2) Ovlaštena lica iz stava 1. ovog člana dužna su noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Radnicima koji rade noću lica iz stava 1. ovog člana dužna su osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

(4) Ako se na ljekarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, lice ovlašteno za zaključivanje ugovora o radu dužno je ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda na druge poslove.

Obaveza vođenja evidencija

Član 29.

(1) Društvo je dužno svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

(2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu u skladu sa pravilnikom navedenim u stavu 1. ovog člana.

(3) Pored evidencija iz stava 1. ovog člana, sve osnovne organizacione jedinice Društva dužne su voditi evidenciju o radnicima koji su u Društvu zaposleni-matična evidencija i na zahtjev inspektora rada evidencije iz stava 1. i 3. ovog člana predložiti.

(4) Društvo je dužno inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz stav 1. i 3. ovog Pravilnika.

VII ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 30.

(1) U skladu sa odredbama ZOR-u i Kolektivnim ugovorom, Društvo osigurava radnicima slijedeće odmore u najmanjem trajanju od:

- u toku radnog dana 30 minuta
(odmor se koristi u toku radnog dana po rasporedu, s tim da se ne uračunava u radno vrijeme i da ne može biti na početku ili na kraju radnog vremena);
- dnevni odmor između dva uzastopna radna dana 12 sati neprekidno;
- sedmični odmor 24 sata neprekidno;
- godišnji odmor najmanje 20 radnih dana;
- godišnji odmor maljoličnika najmanje 24 radna dana;
- godišnji odmor radnika koje, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih uticaja - zračenja najmanje 30 radnih dana.

(2) Izuzetno, ovlašteno lice je dužno radniku, na njegov pismeni zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1 alineja 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice i vrijeme odmora u trajanju od jednog sata se ne uračunava u radno vrijeme, te je radnik dužan u toku te radne sedmice ostati duže da radi 30 minuta.

(3) Radnicima koji su tokom rada izloženi štetnim zračenjima, Društvo je dužno osigurati odmor na svakih 60 (šezdeset) minuta rada, po 10 (deset) minuta odmora, koji ulazi u radno vrijeme.

(4) Godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana.

Godišnji odmor

Član 31.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana ima pravo na 1 (jedan) radni dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika, ne smatra se prekidom iz stava 1. ovog člana.

(4) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, praznici u koje se ne radi, blagdani, neradni dani, subota i nedelja.

Član 32.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog odredbama ZOR-u, za pojedinog radnika, zavisi od:

- dužine radnog staža;
- stručne spreme radnika i grupe složenosti poslova;
- posebnih uslova rada;
- posebnih socijalnih uslova.

Član 33.

(1) Prema dužini radnog staža, dužina godišnjeg odmora uvećava se:

- do 5 godina radnog staža za 1 radni dan;
- od 5 - 10 godina radnog staža za 2 radna dana;
- od 10 - 15 godina radnog staža za 3 radna dana;
- od 15 - 20 godina radnog staža za 4 radna dana;

- od 20 – 25 godina radnog stažaza 5 radnih dana;
- od 25 – 30 godina radnog stažaza 6 radnih dana;
- 30 i više godina radnog stažaza 7 radnih dana.

(2) Kao navršena godina radnog staža uzima se godina radnog staža koju radnik navršava do donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora.

(3) Pod radnim stažom podrazumijeva se evidentirani radni staž u kopiji radne knjižice, odnosno u drugim odgovarajućim evidencijama u koji se ne uračunava ni poseban staž, ni beneficirani staž.

(4) Pod drugim odgovarajućim evidencijama podrazumijeva se radni staž evidentiran u Uvjerenju Porezne uprave - prijavno-odjavni segment i Uvjerenje o matičnoj evidenciji osiguranika – Listing PIO .

Član 34.

Dužina godišnjeg odmora, zavisno od stručne sprema koja se traži za radno mjesto radnika, za koji ima zaključen ugovor o radu, uvećava se kako slijedi:

- NKV, PK, NSSza 1 radni dan
- KV, SSSza 2 radna dana
- VKV, VŠS za 3 radna dana
- VSSza 4 radna dana.

Član 35.

(1) S obzirom na posebne uslove rada, za radnike koji rade na neposrednom održavanju ili remontima objekata, te na visini, pod zemljom, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, koji rade na terenu ili u nadzoru na izgradnji objekta duže od 60 (šezdeset) dana u toku godine, kao i za radnike koji rade u smjenama (dvije ili tri smjene), u turnusima i na dostavi u punom obimu, dužina godišnjeg odmora se uvećava za 2 (dva) radna dana.

(2) Uvećanja godišnjeg odmora po osnovama iz prethodnog stava ne mogu se kumulirati.

(3) Pojmovi neposredno održavanje ili remont ili nadzor na izgradnji objekata regulisani su pozitivnim zakonskim propisima koji regulišu prostorno planiranje i korištenje zemljišta.

Član 36.

(1) Radnik koji živi u posebnim socijalnim i zdravstvenim uslovima, ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora i to:

- Radniku za svako dijete do 15 godina starosti1 radni dan;
- Radnik invalid sa preostalom radnom sposobnošću za rad sa punim radnim vremenom 2 radna dana;
- Radnik sa tjelesnim oštećenjima iznad 60%1 radni dan;
- Samohranim roditeljima djece do 15 godina2 radna dana.,
- Roditelji djece sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom 3 radna dana.

(2) Radniku –demobilisanom borcu, za učešće u odbrambeno –oslobodilačkom/domovinskom ratu uvećava se godišnji odmor i to:

- učešće u odbrambeno -oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci – iznosi 1 radni dan;
- učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci – iznosi 2 radna dana;
- učešće u odbrambeno -oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci – iznosi 3 radna dana.

(3) Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz stava 2. ovog člana priznaje se na osnovu

Uvjerenja Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine ili Uvjerenja o podacima registrovanim u matičnoj evidenciji –Listing PIO ukoliko je u isti unesen poseban staž.

(4) Dokazi iz stava 3. ovog člana dostavljaju se u kopiji i prilikom popunjavanja zahtjeva za korištenje godišnjeg odmora radnik-demobilisani borac obavezno mora naznačiti da je bio učesnik odbrambeno –oslobodilačkog/domovinskog rata.

(5) Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz stava 1.alineja 5. ovog člana priznaje se na osnovu rješenja kojim je utvrđeno da je dijete ima smetnje u psihofizičkom razvoju ili da dijete ima utvrđen invaliditet.

(6) Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz stava 1.alineja 5. ovog člana ima samo jedan roditelj –radnik, ukoliko oba roditelja rede u Društvu. .

Član 37.

(1) Godišnji odmor se može koristiti u toku čitave kalendarske godine na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora, koji donosi ovlašćeno lice u skladu potrebama radnika i procesa rada, a najkasnije do 1. marta za tekuću godinu.

Član 38.

(1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do datuma određenog odredbama ZOR-u.

(3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

(4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca najmanje 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.

(5) Prvi dio godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju od najmanje 12. radnih dana obavezno se koristi u skladu sa odlukom o korištenju godišnjeg odmora i isti mora biti prikazan na ših listi i poklapati se sa dnevnom evidencijom prisustva radnika na poslu.

(6) Drugi dio godišnjeg odmora, koji je utvrđen u odluci o korištenju godišnjeg odmora, može se koristiti u više navrata, na pismeni zahtjev radnika i uz odobrenje neposrednog rukovodioca. Za korištenje drugog dijela godišnjeg odmora u više navrata neće se donositi posebna odluka o korištenju godišnjeg odmora, ali će stvarno korištenje godišnjeg odmora u više navrata evidentirati u Evidenciji o broju sati za obračun plaće (ših list) za taj mjesec .

Član 39.

(1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju koji je određen odredbama ZOR-u.

(3) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Poslodavca.

Odsustva sa rada

Plaćeno odsustvo

Član 40.

(1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo), do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, i to u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka radnika do 5 radnih dana;
- rođenje djeteta radnika do 5 radnih dana;
- sklapanje braka djeteta radnika do 3 radna dana;
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka radnika do 5 radnih dana;
- smrt roditelja supružnika radnika do 3 radna dana;
- smrt brata i sestre radnika do 3 radna dana;
- smrt roditelja po ocu i majci radnika do 3 radna dana;
- teška bolest člana uže porodice radnika do 3 radna dana;
- otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda do 3 radna dana;
- vjerskih praznika i tradicijskih potreba radnika do 2 radna dana;
- obrazovanje za potrebe sindikalnog rada članova CSO do 3 radna dana;
- selidba i izgradnja vlastite stambene kuće ili stana do 3 radna dana;
- reguliranje prava na penziju do 2 radna dana;
- za vrijeme obrazovanja ili stručnogosposobljavanja ili usavršavanja za potrebe Društva 3 radna dana.

(2) Plaćeno odsustvo se odobrava na pismeni zahtjev radnika i uz saglasnost neposrednog rukovodioca i u istom radnik navodi koliko dana plaćenog odsustva želi iskoristiti, zavisno od slučaja za koje trži plaćeno odsustvo.

(3) Pravo na odsustvo iz stava (1) ovog člana odobrava se odlukom ovlaštenog lica Društva.

(4) Za sve slučajeve nabrojane u stavu (1) ovog člana plaćeno odsustvo se koristi namjenski i to u periodu kada su se slučajevi stvarno i dogodili, a najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od nastanka nabrojanih slučajeva.

(5) Članom uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje) otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

(6) Za svaki smrtni slučaj predviđen ovim članom, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo nezavisno o broju dana plaćenog odsustva koje je iskoristio po drugim osnovama.

(7) Uz zahtjev za odobravanje odsustva sa rada uz naknadu plaće po osnovu teške bolesti člana uže porodice radnika iz stava (1) ovog člana, potrebno je priložiti otpusnu listu iz bolnice ili nalaz i mišljenje liječnika da je članu uže porodice potrebna njega.

(8) Dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo na 2 (dva) uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi, koji se računaju kao da su na radu. Pravo na slobodne radne dane dokazuje se potvrdom nadležne medicinske ustanove u kojoj je data krv. Ovo pravo se može koristiti samo na dan dobrovoljnog davanja krvi i narednog dana.

(9) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva se smatra vremenom provedenim na radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 41.

(1) Radniku se može na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u trajanju do maksimalno godinu dana, radi neophodnih privatnih poslova u sljedećim slučajevima:

- radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva;

- radi liječenja, odnosno oporavka prema preporuci ljekara;
- radi izgradnje ili popravke kuće ili stana;
- radi obrazovanja, usavršavanja, osposobljavanja ili specijalizacije na lični trošak;
- radi učešća u društvenim, kulturnim i sportskim manifestacijama;
- i drugim opravdanim razlozima.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 (dva) dana radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

(3) Odluku o korištenju neplaćenog odsustva donosi ovlaštena osoba Društva u skladu sa ovim pravilnikom.

(4) Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva, prava i obaveze radnika, koji se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 42.

Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije

(1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u Sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov pismeni zahtjev miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stave 1. ovog člana, želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti pismeno u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana pismene obavijesti radnika.

(3) Radniku, koji je pismeno obavijestio poslodavca u smislu stave 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. ZOR-u.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stave 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. ZOR-u, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

(5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stave 3. ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne sprema.

VIII ZAŠTITA RADNIKA

Sigurnost i zdravlje na radu

Član 43.

(1) Prilikom stupanja na rad, unutrašnja organizaciona jedinica Društva, u kojoj radnik zasniva radni odnos, odnosno neposredni rukovodilac iste, dužan je omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima, organizacijom rada i sa mjerama sigurnosti i zaštite na radu.

(2) Neposredni rukovodilac je obavezan osposobljavati radnike za siguran rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprečava nastanak nesreće i osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu.

(3) Poslodavac je obavezan prilikom organiziranja rada i radnog procesa, osigurati preventivne mjere radi zaštite života i zdravlja radnika, ako i potrebna materijalna sredstva za njihovu primjenu.

(4) Poslodavac je dužan osigurati preventivne mjere prije početka rada radnika, u toku rada, kako i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primjeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, propisa iz oblasti zdravstvene zaštite, što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

(5) Zaštita radnika ostvarivat će se u skladu sa odredbama Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i drugim pozitivnim zakonskim propisima, a što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

(6) Radnik je dužan obavljati posao u skladu sa svojom stručnom spremom i završenoj obuci kao i uputama koje daje poslodavac tako da ne izlaže sebe ili druge osobe na koje mogu utjecati njegove aktivnosti ili nepažnja u toku procesa rada opasnostima od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

(7) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

(8) Radnik ima pravo odbiti da radi ako smatra da mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje i dužen je o tome odmah obavijestiti svog neposrednog rukovodioca i/ili imenovanog radnika za zaštitu na radu, nadležnog inspektora rada i predstavnika radnika, što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

(9) Radnik iz stava 8. ovog člana koji se udaljio sa radnog mjesta, ne smije snositi negativne posljedice u smislu propisa o radu, osim u slučaju ako poslodavac dokaže da se radnik neposredno udaljio sa radnog mjesta.

Obaveze radnika i Društva

Član 44.

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Društvo o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica sa kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu.

(2) Prije zaključivanja ugovora o radu i dostavljanja ljekarskog uvjerenja o opštoj zdravstvenoj sposobnosti koje novi radnik plaća sam, novi radnik se obavezno mora upoznati sa članom 56. ZOR-u i potpisivanjem pismene izjave potvrditi da je upoznat sa navedenim članom i da nema bolesti, a ni okolnosti koja ga ometaju u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica sa kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.

(3) Ukoliko se utvrdi da novi radnik nije obavjestio Društvo o bolesti ili drugoj okolnosti iz stava 1. ovog člana, a potpisao je izjavu iz stava 2. ovog člana, smatraće se da je dao lažne i neistinite podatke o sebi, a postupak utvrđivanja odgovornosti za davanje lažnih i neistinitih podataka, provest će se u skladu sa odredbama Pravilnika o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo.

(4) Ukoliko se novi radnik nakon upoznavanja sa stavom 1. ovog člana izjasni o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica sa kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu, Društvo će novog radnika, prije zaključivanja ugovora o radu uputiti na ljekarski pregled, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika za obavljanje poslova radnog mjesta za koje treba zaključiti ugovor o radu.

(5) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova tokom

rada, Društvo može uputiti radnika na ljekarski pregled.

(6) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 4. i 5. ovog člana snosi Društvo.

Zaštita maloljetnika

Član 45.

(1) Maloljetnik ne može raditi na poslovima određenim odredbama ZOR-u i u slučaju zabrane rada maloljetniku od strane inspektora rada, Društvo je dužno postupiti u skladu sa odredbama ZOR-u.

(2) Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine i troškove ljekarskog pregleda snosi Društvo.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Član 46.

(1) Kod povreda na radu i u vezi sa radom ili oboljenja od profesionalne bolesti, Društvo je dužno osigurati zdravstvenu zaštitu radnika i druge troškove u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

(2) Društvo može jednom godišnje organizirati besplatne sistematske ljekarske preglede i potrebnu vakcinaciju, specijalističke preglede, kao i periodične preglede u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

(3) Društvo može ugovoriti kolektivno osiguranje radnika pri vršenju i van vršenja redovnih poslova.

Član 47.

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti Društvo ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio težu povredu radne/ugovorene obaveze koja je predviđena posebnim aktom Društva.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio težu povredu radne/ugovorene obaveze, koja je predviđena posebnim aktom Društva.

(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. ZOR-u.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Član 48.

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanja prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove, Društvo ga može rasporediti prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana, Društvo može nakon

provedenih konsultacija sa Vijećem zaposlenika , otkazati radniku ugovor o radu.

(5)Radnik je dužan , najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o privremenoj spriječenosti za rad,

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću

Član 49.

(1)Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), Društvo mu je dužno u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove, odnosno na način određen ovim Pravilnikom.

(2) Radnik kod kojeg je utvrđena promijenjena radna sposobnost ima pravo na:

a) raspoređivanje na drugo radno mjesto ,

b) prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju,

c) novčanu naknadu u vezi sa promijenjenom radnom sposobnošću.

(3) Radnik sa promijenjenom radnom sposobnošću ima pravo na raspoređivanje na drugo radno mjesto odnosno poslove koji odgovaraju njegovoj primjenjenoj radnoj sposobnosti.

(4) Radnik sa promijenjenom radnom sposobnošću ima pravo na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, ukoliko se s obzirom na njegovu stručnu spremu i promijenjenu radnu sposobnost može osposobiti za rad na drugom radnom mjestu sa punim radnim vremenom. Prekvalifikacija ili dokvalifikacija se obezbjeđuje osiguraniku do navršenih 55 godina života.

(5) U slučajevima kada, zbog nedostatka radnih mjesta predviđenih sistematizacijom radnih mjesta ili iz nekih drugih opravdanih razloga, za radnika kod koga postoji promijenjena radna sposobnost, ne postoji mogućnost za raspoređivanje na drugo odgovarajuće radno mjesto, radnik i dalje ostaje na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu i obavlja poslove i radne zadatke u okviru preostale radne sposobnosti i isti će biti precizirani u ugovoru o radu u skladu sa rješenjem nadležnog organa, dok se ne stvore pretpostavke za rješavanje statusa takvih radnika na način predviđen zakonom.

Član 50.

(1) Društvo može samo uz poštivanje odredbi Zakona o radu i Zakona o vijeću zaposlenika, odnosno samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, odnosno Sindikata otkazati ugovor o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnošću, koja je utvrđena rješenjem nadležnog organa.

(2) Ukoliko vijeće zaposlenika, odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana , rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, Društvo može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana , radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. ZOR-u , osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja radnih/ugovorenih obaveza ili zbog neispunjenja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Zabrana nejednakog postupanja

Član 51.

(1) Društvo ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz člana 63., 64. i 65. ZOR-u otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji koristi neko od spomenutih prava.

(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana.

(3) Društvo ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Član 52.

(1) Ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, Društvo je dužno rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašten liječnik.

(2) Ako Društvo nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stava (1) ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

(3) Privremeni raspored iz stava (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4) Ženu iz stava (1) ovog člana, Društvo može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Porođajno odsustvo

Član 53.

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njega djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta ako se roditelji tako sporazumiju, uz pismeni zahtjev i potvrdu da majka ne koristi isto pravo.

(5) Pravo iz stava 1. ovog člana, radnik - otac djeteta može koristiti i u slučaju smrti majke, ako napusti dijete ili ako iz opravdanih razloga ne može koristiti porođajno odsustvo.

Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva

Član 54.

(1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

(2) Pravo iz stav 1. ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, na pismeni zahtjev i

donošenje potvrde da žena - majka djeteta za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 55.

(1) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potreba pojačana briga i njega.

(2) Pravo iz stava 1. ovog člana odobrava se na zahtjev radnika uz koji je dužan priložiti potvrdu da bračni drug ne koristi pravo iz stava 1. ovog člana.

(2) Pravo na odsustvo radi dojenja djeteta i pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta, žena koristi pod uslovima i na način utvrđen odredbama ZOR-u.

Član 56.

(1) Po isteku prava na plaćeno porodijsko odsustvo utvrđeno zakonom, jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta.

(2) Za ostavrenje prava iz stava 1. ovog člana, jedan od roditelja koji želi da koristi to pravo, mora podnijeti pismeni zahtjev u kome je obavezan navesti razloge za korištenje navedenog prava i priložiti potvrdu da bračni drug ne koristi pravo iz stava 1. ovog člana.

(3) Ukoliko ovlašteno lice ocijeni razloge navedene u zahtjevu za korištenje ovog prava opravdanim i ukoliko odsustvovanje jednog od roditelja ne remeti proces rada i ne zahtijeva zapošljavanje novog radnika, može se odobiti korištenje ovog prava.

(4) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Član 57.

(1) Pravo jednog od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju i pravo usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, odobrava u skladu sa odredbama ZOR-u.

Član 58.

(1) Radniku kojem je do prestanka ugovora o radu po sili zakona ostalo pet ili manje godina, ne može se ponuditi ugovor o radu sa manjim koeficijentom radnog mjesta od onog kojeg ima.

(2) U slučaju potrebe za primjenom stava (1) ovog člana, kad ne postoji sistematizovano radno mjesto sa istim koeficijentom, radniku pripada razlika koeficijenta radnog mjesta sa kojeg se raspoređuje.

Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Član 59.

Funkcija predsjednika i sekretara reprezentativnog Sindikata na nivou grane djelatnosti obavlja se profesionalno za Sindikat.

Predsjedniku i sekretaru reprezentativnog Sindikata na nivou grane djelatnosti za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije:

- pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu ili po aktima Sindikata, ukoliko je povoljnije za njega,
- pravo i na sva druga prava iz radnog odnosa kao da je radio u punom radnom vremenu, osim dijela plaće za radni učinak,

-plaću koju bi radnik iz prethodnog stava ovog člana ostvario da je radio na svom radnom mjestu isplaćuje poslodavac, a razliku Sindikat;

-radnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika i sekretara samostalnog Sindikata ima pravo, po isteku mandata vratiti se na ranije poslove ili drugo odgovarajuće radno mjesto.

IX IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 60.

Izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika regulisat će se na način propisan odredbama ZOR-u, Kolektivnog ugovora i internih akata Društva.

X ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 61.

(1)Radnik može samo uz prethodno odobrenje Društva, za svoj ili tuđi račun,ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Društvo.

(2)Radnik u skladu sa stavom 1.ovog člana, prije zaključivanja ugovora o radu, daje posebnu izjavu kojom se obavezuje da će se pridržavati odredbi zakona koje uređuju zabranu takmičenja radnika sa Poslodavcem, čime će se izbjeći sukob interesa.

(2) Društvo i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka Ugovora o radu, a najduže dvije godine,radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa Poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči sa Poslodavcem.

(3)Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu ,

(4) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Društvo preuzelo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu jedne polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Naknadu iz stava (4) ovog člana Društvo je dužno isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca, dok se visina naknade usklađuje na način i pod uslovima utvrđenim ugovorom o radu.

XI NAKNADA ŠTETE, DISCIPLINSKA I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 62.

Naknada štete, kao i disciplinska i materijalna odgovornost odgovornih lica u Društvu, utvrđivat će se u skladu sa zakonom i Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u "JP BH POŠTA" d.o.o. Sarajevo.

XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Član 63.

(1)Ugovor o radu prestaje u slučajevima, na način i pod uslovima propisanim ZOR-u, i to:

- a) smrću radnika;
 - b) sporazumom ovlaštenog lica poslodavca i radnika;
 - c) kada radnik navrší 65 (šezdesetpet) godina života inajmanje 15 (petnaest) godina staža osiguranja, odnosno najmanje 20 (dvadeset) godina penzijskog staža, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
 - d) kad radnik navrší 40 godina staža osiguranja, bez obzira na godine života, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
 - e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
 - f) otkazom ugovora o radu ;
 - g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 - h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
 - i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca - početkom primjene te mjere;
 - j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- (2) Pored navedenih slučajeva u stavu 1. ovog člana Ugovor o radu može prestati i na način i pod uslovima utvrđenim Pravilnika o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo .
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u skladu sa odredbama ZOR-u.

Otkaz ugovora o radu

Član 64.

- (1) Radnik kome Društvo uručuje konačnu odluku o otkazu ugovora o radu ima pravo na otkazni rok u trajanju:
- u slučaju kada radnik daje otkaz ,otkazni rok traje 8 (osam) dana ;
 - u slučaju kada poslodavac daje otkaz ,otkazni rok traje 15 (petnaest) dana .
- (2) Poslodavac može osloboditi radnika obaveze otkaznog roka.
- (3) Otkazni rok počinje da teče od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (4) Odluka o otkazu ugovora o radu mora imati pisani oblik sa detaljnim obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku , bez obzira da li radnik ili ovlašteno lice poslodavaca daju otkaz i sačinjenja u skladu sa odredbama ZOR-u.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka ,radnika ima pravo odsustvovati sa rada, uz naknadu plaće ,radi traženja novog zapoelenja, 2(dva) sata dnevno ili 1 (jedan) dan u sedmici.

Član 65.

- (1) Odredbe ZOR-u, odnosno ovog pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, a način i uslovi raspoređivanja radnika tokom trajanja radnog odnosa utvrđeni su u Prilogu br.2. ovog pravilnika i isto se mogu realizirati samo u slučajevima koji nisu u suprotnosti sa zakonom, podzakonskim aktima i Uredbom .
- (2) Ako radnik prihvati ponudu Društva iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku od 8. dana od dana dostavljanja ugovora o radu sa izmijenjenim uslovima.
- (4) U slučaju kada radnik ne potpiše ponuđeni ugovor o radu sa izmijenjenim uslovima u roku od 8. dana od dana dostavljanja ugovora, smatra se da je odbio ponuđeni ugovor o radu sa izmijenjenim uslovima, što ima za posljedicu otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog

odnosa.

(5) U slučaju iz stava 4. ovog člana, otkazni rok traje 15 (petnaest) dana i lice ovlašteno za zaključivanje ugovora o radu donosi posebnu odluku kojom se utvrđuje otkaz ugovora o radu , odnosno prestanak radnog odnosa.Odluka o prestanku radnog odnosa treba biti detaljno obrazložena.

(6) Sindikat je saglasan da bez prethodne konsultacije , organ nadležan za otkaz ugovora o radu sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu, nudi radnicima ugovore o radu sa izmjenjenim uslovima uz obavezu poštivanja prava utvrđenih odredbama Zakona o radu,Kolektivnog ugovora i ovog pravilnika.

Član 66.

(1)Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti , ima pravo na zaštitu u skladu sa ZOR-u i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema.

(2)Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

(3)Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1.ovog člana Društvo može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 67.

(1)Ako se zbog prodaje,nasljeđivanja,spajanja,pripajanja,podjele ili druge promjene oblika organiziranja ,promjeni lice ili pravni položaj Poslodavca,sve obaveze iz Kolektivnog ugovora, ugovora o radu i svih drugih akata,koje se odnose na radnike,prenose se na novog Poslodavca.

(2)Svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca,uz pisanu saglasnost radnika , prenose se na novog poslodavca(poslodavac pravni sljednik).

(3)Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. i 2.ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

(4) Poslodavac-pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika, pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

Član 68.

(1)Ukoliko Društvo, zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i drugih razloga,u priodu od naredna 3 (tri) mjeseca, ima namjeru otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika,uz propisani otkazni rok, dužan je konsultirati se sa Sindikatom u skladu sa članom 96.,109. i 110. Zakona o radu.

(2)U slučaju otkaza ugovora o radu koji je opravdan iz ekonomskih,tehničkih ili organizacijskih razloga ili kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

(3)Sindikat je saglasan ,da bez prethodne konsultacije ,organi nadležni za otkaz ugovora o radu kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa , isti daju uz obavezu poštivanja prava utvrđenih odredbama Zakona o radu,kolektivnog ugovora i ovog pravilnika.

Član 69.

Prilikom prestanka ugovora o radu zbog odlaska radnika u penziju, kao i u slučajevima kada je radnik sa Društvom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme a ugovor mu se otkazuje nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, radniku će se isplaćivati otpremnina utvrđena u Prilogu br. 3. ovog pravilnika.

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 70.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje ovlašteno lice Društva u skladu sa postupcima i na način utvrđen ZOR-u, Kolektivnim ugovorom i općim aktima Društva.

Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika

Član 71.

(1)Radnik koji smatra da mu je ovlašteno lice Društva povrijedilo neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava , zahtijevati od ovlaštenog lica ostvarenje tog prava.

(2)Ako ovlašteno lice u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora na način propisan odredbama ZOR-u, ne udovolji tom zahtjevu , radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3)Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik , koji prethodno ovlaštenom licu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana ,osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa odredbama ZOR-u.

XIV DJELOVANJE I USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 72.

Na regulisanje pitanja djelovanja i rada sindikata i na postupak kolektivnog pregovaranja primjenjivat će se odredbe ZOR-u i Kolektivnog ugovora.

XVSUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Pravo formiranja Vijeća zaposlenika

Član 73.

(1) Radnici imaju pravo da formiraju Vijeće zaposlenika u skladu sa odredbama ZOR-u, koje će ih zastupati kod Društva u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Ako kod Društva nije formirano Vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 74.

(1)Na sva druga pitanja iz domena radno-pravnog statusa radnika,a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe ZOR-u, Kolektivnog ugovora i Konvencije Međunarodne organizacije rada koje su ratificirane od strane države Bosne i Hercegovine.

(2)Prava radnika iz radnog odnosa utvrđena ili regulisana drugim zakonskim ili podzakonskim propisima,neposredno će se primjenjivati uz prava utvrđena ovim pravilnikom,odnosno propisima iz stava 1. ovog člana.

Član 75.

- (1) Odluku o otvaranju nove pošte, odnosno zatvaranju pošte razvrstavanje pošta od I do V reda u skladu sa članovima 22. do 30. Priloga br. 1. ovog pravilnika, svojom odlukom donosi Uprava Društva u skladu sa Planom poštanske mreže F BiH i Uputstvom za svrstavanje poštanskih jedinica u kategorije/redova u „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo.
- (2) Na prijedlog centra pošta, odluku o privremenom zatvaranju pošte ili centara prerade donosi Sektor za poštanski promet.
- (3) Odlukom iz prethodnog stava se mora utvrditi period na koji se privremeno zatvara pošta ili centar prerade u okviru pravila utvrđenih ovim pravilnikom.
- (4) Sistematizacija pošta je zasebna cjelina Sistematizacije radnih mjesta „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo, istu usvaja Uprava Društva i čini sastavni dio Priloga br. 2. Pravilnika o radu „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo.
- (5) U slučaju hitne potrebe za povećanjem broja izvršilaca na nekom radnom mjestu ili sistematizovanju novog radnog mjesta, a radi boljeg obezbjeđenja procesa i koordinacije rada, Uprava Društva može donijeti odluku o povećanju broja izvršilaca ili sistematizovanju novog radnog mjesta sa brojem izvršilaca i posebnim uslovima za to radno mjesto.
- (6) U slučaju iz prethodnog stava, povećani broj izvršilaca na nekom radnom mjestu ili sistematizovano radno novo mjesto sa utvrđenim brojem izvršilaca i ostalim posebnim uslovima će naknadno obuhvatiti prilikom prvih izmjena i dopuna ovog pravilnika ili donošenja novog pravilnika.

Član 76.

U slučaju da se nakon isteka roka utvrđenog u članu 95. Kolektivnog ugovora, ne zaključi novi kolektivni ugovor ili produži postojeći kolektivni ugovor, ovaj pravilnik će se sa svim prilogima koji su sastavni dio pravilnika primjenjivati do donošenja novog kolektivnog ugovora ili produženja postojećeg kolektivnog ugovora.

Član 77.

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Prečišćeni test Pravilnika o radu „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo broj: U.D.01.04.-10528/20 od 10.08.2020. godine, koji je Nadzorni odbor Zaključkom br. 46.5., broj: N.O.-02-10557/20-5 od 17.08.2020. godine, primio k znanju.

Član 78.

Ovaj pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči Društva, stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Društva, a u pogledu zaključivanja ugovora o radu sa postojećim radnicima primjenjuje se od 01.08.2021. godine.

Broj: N.O.-02.-9574/21

Sarajevo, 30.06.2021. god.



Ovaj pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči „JP BH POŠTA“ d.o.o. Sarajevo dana 09.07. 2021.godine.