

**PRAVILNIK O RADU
JP AUTOCESTE FEDERACIJE BiH d.o.o. MOSTAR**

juni, 2025.godine

Na osnovu člana 118. Zakona o radu (Službene novine FBiH broj: 26/16, 89/18, 49/21 i 44/22), člana 21. Statuta JP Autoceste FBiH d.o.o. Mostar broj: 1.1-3923-4/16 od 30.11.2016. godine, Odluke o izmjeni Statuta JP Autoceste FBiH d.o.o. Mostar broj: 1.1-350-1/17 od 30.01.2017. godine, br:1.01-1010-12/18 od 27.04.2018. godine, br:1.1-3150-1/18 od 30.07.2018. godine, br:1.01-5440-3/19 od 23.12.2019. godine i br:1.01-3971-1/20 od 26.06.2020. godine i 93. Pojedinačnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama u oblasti rada za radnike JP "Autoceste FBiH" d.o.o. Mostar bro: 01-3788/23 od aprila 2023. godine, nakon obavljenih konsultacija sa Sindikatom zaposlenika JP Autoceste FBiH d.o.o. Mostar, na prijedlog Uprave preduzeća, Nadzorni odbor JP Autoceste Federacije BiH d.o.o. Mostar, na sjednici održanoj 09.06.2025. godine u Sarajevu, donio je prečišćeni tekst:

**PRAVILNIK O RADU
JP AUTOCESTE FEDERACIJE BiH
d.o.o. MOSTAR**

OSNOVNE ODREDBE

**Član 1.
(Predmet pravilnika)**

(1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) se uređuju najznačajnija pitanja za lica koja imaju zasnovan radni odnos (u daljem tekstu: Radnik) u JP Autoceste Federacije BiH d.o.o. Mostar (u daljem tekstu: Poslodavac) i to:

- zaključivanje ugovora o radu
- radni odnosi i zaključivanje ugovora o radu,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u toku rada,
- osnovna prava i obaveze u vezi sa radom,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i odsustva,
- zaštita radnika,
- plaća, naknada plaće i druga materijalna prava,
- izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa
- zabrana takmičenja sa Poslodavcem
- povrede prava iz ugovora i naknada štete
- kao i druga pitanja iz radnog odnosa značajna za Poslodavca i Radnika.

(2) Pravilnik je dostupan svim Radnicima u svakom od mesta rada Poslodavca.

(3) Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, Općeg kolektivnog ugovora FBiH, Pojedinačni kolektivni ugovor o pravima i

obavezama Poslodavca i radnika u oblasti rada za radnike JP "Autoceste FBiH" d.o.o. Mostar drugih propisa.

Član 2. (Pojmovi)

(1) Poslodavac, u smislu ovog Pravilnika, je Javno preduzeće Autoceste Federacije Bosne i Hercegovine društvo sa ograničenom odgovornošću Mostar sa sjedištem u Mostaru, koje radniku daje posao u skladu sa ugovorom o radu i za obavljeni rad mu isplaćuje platu i izvršava druge obaveze u skladu sa ovim Pravilnikom i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

(2) Radnik, u smislu ovog Pravilnika, je fizičko lice koje je u radnom odnosu sa Poslodavcem po osnovu ugovora o radu i po tom osnovu izvršava obaveze i ostvaruje prava u skladu sa ovim Pravilnikom, Zakonom o radu (u daljem tekstu: ZOR), Općim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

Član 3. (Mjesto i način obavljanja rada)

Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštivajući pri tome prava i dostojanstvo Radnika, a Radnik je obvezan prema uputama Poslodavca lično obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja Poslodavca kao i važeće zakone i akte Poslodavca.

Član 4. (Zabrana diskriminacije)

(1) Poslodavac se obavezuje da Radnik u radnom odnosu kao i lice koje traži zaposlenje neće biti diskriminiran/stavljen u nepovoljan položaj po bilo kom osnovu: 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, biti uznemiravan ili provoditi nasilje na radu tokom trajanja ugovora o radu.

(2) Diskriminacija je zabranjena i u odnosu na:

- a) Uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- b) Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- c) Uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- d) Napredovanje na poslu;
- e) Otkazivanje ugovora o radu

(3) U slučaju diskriminacije u smislu prethodnih stavova, Radnik ili lice koje traži zaposlenje, može od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, odnosno ukoliko poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u za to zakonom određenom roku podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Član 5. (Zabrana uznemiravanja)

(1) Poslodavcu i licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod

poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu prethodnog stava je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 4. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva 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 u smislu stava 1. ovog člana 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.

Član 6. (Primjena povoljnijeg prava za radnika)

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, internim aktom ili ugovorom o radu primjenjuje se za Radnika najpovoljnije pravo, osim ako to nije zakonom izričito zabranjeno.

Član 7. (Zaštita prava radnika)

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može od Poslodavca zahtijevati zaštitu prava u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo ili od dana saznanja za povredu.

(2) Poslodavac je dužan da Radniku dostavlja akte kojim se odlučuje o radnim pravima uz obavezan prateći obrazac na kojem radnik potpisom i upisivanjem datuma prijema potvrđuje prijem akta.

(3) Poslodavac je dužan odlučiti o zahtjevu za zaštitu prava Radnika u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva.

ORGANIZACIJA RADA I SISTEMATIZACIJA

Član 8. (Organizacija rada i sistematizacija)

(1) Rad kod Poslodavca je organiziran u divizijama, sektorima, službama i odjelima, kako je utvrđeno aktima o organizaciji i sistematizaciji radnih mjeseta u preduzeću.

(2) U skladu sa Statutom, Nadzorni odbor Poslodavca donosi Pravilnik o sistematizaciji radnih mjeseta sa detaljnim opisima poslova kao i propisanim posebnim uslovima za zasnivanje radnog odnosa.

RADNI ODNOSI I ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 9.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provedene konkursne procedure prijema radnika propisane pozitivno pravnim propisima koji uređuju ovu oblast. (Zakon o radu, Uredba o prijemu, Upustvo o prijemu radnika i dr.)
- (2) Prijem radnika se vrši i bez provođenja javnog oglašavanja u slučajevima:
- a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu i odredbama ovog Pravilnika o radu, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
 - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 6 mjeseci, jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
 - c) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi zapošljavanja koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba,
 - d) prijem u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 12 mjeseci ukupno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće ili epidemije zarazne bolesti u Federaciji kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija za konkretno radno mjesto.
- (3) Nadležna Služba za opće i kadrovske poslove dostavlja radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.
- (4) Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte uslove koji su utvrđeni zakonom, ovim pravilnikom i posebne uslove koji su utvrđeni Pravilnikom o sistematizaciji radnih mesta ili drugim općim aktom.
- (5) Zaključeni ugovor o radu mora biti u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 10. (Odluka o potrebi zapošljavanja)

- (1) Odluku za prijem radnika u radni odnos donosi direktor Preduzeća, a na osnovu prijedloga od strane izvršnog direktora / šefa prateće službe kabineta Uprave u kojem se ukazala potreba za prijemom radnika.
- (2) Direktor može upražnjeno mjesto, pri kabinetu uprave, za koje se ukazala potreba, popuniti internim premještajem ili uz saglasnost Izvršnog direktora sektora u kom se ukazala potreba.
- (3) Kod odlučivanja o premještaju u obzir se uzima ostvareni rezultat rada koje je ostvario radnik koji se premješta u proteklom periodu, kao i njegova ukupna stručna sposobnost za obavljanje poslova na radnom mjestu na koje se premješta, a što će biti regulisano posebnim internim aktom.
- (4) Premještaj može biti dobrovoljan, uz saglasnost radnika koji se premješta, a izuzetno i nametnut, ako postoje objektivno utvrđene i neodložne potrebe posla detaljno obrazložene.
- (5) Interni premještaj provodi se na osnovu odluke o otkazu ugovora o radu uz ponudu ugovora pod izmijenjenim okolnostima.
- (6) Interni oglas objavljuje se na oglasnoj ploči Preduzeća i drugim načinima interne komunikacije. Rok za podnošenje prijava ne može biti kraći od 8 dana od dana objave.
- (7) Radi realizacije Odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom, a ukoliko nije moguće popuniti radno mjesto internim premještajem raspisuje se javni oglas za zasnivanje

radnog odnosa u sredstvima javnog informisanja, a u skladu sa pravilima utvrđenim posebnim aktom kojim se definiše način prijema novih radnika izuzev u slučajevima propisanim prethodnim članom kada nije propisana obaveza javnog oglašavanja.

Član 11. (Prijedlog za zapošljavanje)

Prijedlog za zapošljavanje novog radnika u smislu člana 10. ovog Pravilnika treba da sadrži:

- a) puni naziv radnog mesta,
- b) uslove koje radnik treba da ispunjava za vršenje poslova tog radnog mesta,
- c) da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme,
- d) da li se predviđa prethodna provjera radnih sposobnosti, odnosno probni rad,
- e) način na koji će se vršiti izbor novog radnika (interni premještaj, interni oglas, javni oglas),
- f) obrazloženje potrebe za zapošljavanjem novog radnika i
- g) da li je zapošljavanje predviđeno planom zapošljavanja.

Član 12. (Način izbora novog radnika)

(1) Izbor i prijem novog radnika se vrši putem objavljivanja javnog oglasa u nekom od sredstava javnog informisanja, objavom na zvaničnoj web stranici preduzeća uz obavezno dostavljanje istog zavodu za zapošljavanje osim u slučajevima kada je predviđen izuzetak od javnog objavljivanja opisanih članom 9. ovog Pravilnika.

(2) Kriterij, način i postupak izbora novog radnika bit će utvrđen odlukom o potrebi novog zapošljavanja.

Član 13. (Prijavljivanje kandidata)

Rok za prijavljivanje kandidata za popunu upražnjenog radnog mesta može biti otvoren najmanje osam (8), a najviše petnaest (15) dana računajući od prvog narednog dana od dana objavljivanja javnog oglasa.

Član 14. (Sadržaj oglasa za zapošljavanje)

1) Javni oglas za prijem novih radnika treba da sadrži minimalno sljedeće podatke:

- a) naziv i sjedište poslodavca,
- b) naziv radnog mesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos,
- c) opće i posebne uslove za prijem u radni odnos za radno mjesto iz stava (1) tačka b) ovog člana,
- d) naznaku da li se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
- e) naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada,
- f) sadržaj prijave na javni oglas,

- g) dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni oglas,
 - h) adresa na koju se dostavlja prijava i dokazi iz stava (1) tač. g) i f) ovog člana,
 - j) rok za podnošenje prijava na javni oglas,
 - k) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti ljekarsko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uslovima radnog mesta iz stava (1) tačka b) ovog člana,
 - l) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti uvjerenje o nevođenju krivičnog postupka.
- (2) Rok za podnošenje prijava na javni oglas iz stava (1) ovog člana ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Član 15.

(Razmatranje prijava i postupak prilikom izbora kandidata)

- (1) Svi kandidati koji su podnijeli prijavu na oglas dužni su predati biografiju i priložiti svu relevantnu dokumentaciju kojom dokazuju navode iz prijave, odnosno ispunjavanje uslova predviđenih za obavljanje poslova radnog mesta za koje se traži zaposlenje.
- (2) Dokumentacija iz prethodnog stava ovog člana dostavlja se kao ovjerena fotokopija, s tim što se od kandidata može zahtjevati da se izvrši uvid u originalne dokumente.
- (3) Neblagovremene, neuredne ili nepotpune prijave, kao i prijave koje su kandidati pismeno povukli, ne uzimaju se u razmatranje.
- (4) Razmatranje prijava kandidata vrši komisija imenovana od strane direktora, a koju čine radnici sa najmanje istim stepenom stručne spreme kao i kandidati čije se prijave razmatraju.
- (5) S kandidatima koji zadovoljavaju kriterije, internim aktom poslodavca će se definisati način provjere znanja i sposobnosti kandidat
- (6) Komisija iz stava 4. ovog člana dostavlja direktoru pismeni izvještaj o izvještaj o provedenom postupku, koji potpisuju svi članovi komisije. Uz izvještaj se prilaže lista uspešnih kandidata sa ukupno ostvarenim bodovima.

Član 16.

(Stupanje na rad izabranog kandidata)

- (1) Nakon konačnosti odluke o izboru izabrani kandidat se pismenim putem poziva na zaključivanje ugovora o radu.
- (2) Radnik stupa na rad u skladu sa odredbama ugovora o radu sačinjenog u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.
- (3) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu, smatrat će se kao da ugovor nije ni zaključen, odnosno da radni odnos nije zasnovan.

Član 17.

(Upoznavanje sa propisima)

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima, propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (2) Prilikom stupanja na rad, nadležni rukovodilac je dužan radnika upoznati sa poslovima i radnim zadacima radnog mesta, uslovima rada i neposrednim saradnicima.

Član 18.
(Prethodna provjera zdravstvenog stanja)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan dati pismenu izjavu 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 s kojima radnik dolazi u dodir u izršavanju ugovora o radu.
- (2) Prije zaključivanja ugovora sa novim radnikom isti se upućuje na ljekarski pregled kod ovlaštene zdravstvene ustanove radi utvrđivanja njegovog zdravstvenog stanja i radne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjeseta na koje treba da se zaposli.
- (3) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava 2. ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

Član 19.
(Probni rad)

- (1) Ukoliko je odlukom o potrebi zapošljavanja novog radnika predviđen probni rad, ugovaranje i trajanje probnog rada određuje izvršni direktor sektora/ šef prateće službe kabineta Uprave u koji se radnik zapošjava.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.
- (3) Radnik na probnom radu ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i ostali radnici.
- (4) Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (5) Praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada vrši mentor kojeg imenuje direktor.
- (6) Nastavak radnog odnosa bazira se na pismenom izvještaju sa ocjenom rada dodjeljenog mentora i neposrednog rukovodioca i neposredno nadređenog, koja se daje najkasnije sedam dana prije isteka probnog perioda, a na osnovu čega direktor donosi rješenje kojim radnik nastavlja rad u skladu sa zaključenim ugovorom o radu, odnosno ukoliko je ocjena probnog rada negativna donosi rješenje o raskidu ugovora o radu, te Radniku prestaje radni odnos.
- (7) U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, prestaje mu radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (8) Odluka o otkazu ugovora o radu s probnim radom može se donijeti i prije proteka cijelog upnog predviđenog vremena trajanja probnog rada, ako se pokaže očiglednim da zaposlenik ne zadovoljava na radnom mjestu na kojem je raspoređen, a otkazni rok iznosi sedam dana.
- (9) Ukoliko je radnik za vrijeme trajanja probnog rada bio duže opravdano odsutan s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.) što je Poslodavcu onemogućilo ugovorenu provjeru radnih sposobnosti, trajanje probnog rada se može produžiti najduže za onoliko vremena koliko je Radnik bio opravdano odsutan o čemu Poslodavac donosi posebnu odluku.

Član 20.
(Zapošljavanje radnika iz jednog u drugi organizacioni dio)

- (1) Pod zapošljavanjem iz jednog organizacionog dijela u drugi, u smislu odredaba ovog Pravilnika, podrazumjeva se raspored radnika iz jednog dijela preduzeća u drugi.
- (2) Zapošljavanje radnika iz jednog organizacionog dijela u drugi organizacioni dio moguće je u slučajevima potreba procesa i organizacije rada i na zahtjev radnika, po postupku propisanim zakonom i drugim općim aktima.
- (3) Ukoliko su ispunjeni uslovi iz prethodnog stava o zapošljavanju odlučuje direktor preduzeća skladu sa internim aktima preduzeća.
- (4) Nakon ispunjavanja svih preduslova za zapošljavanje radnika iz jednog organizacionog dijela u drugi radniku se otkazuje ugovor sa ponudom novog ugovora o radu za radno mjesto na koje radnik dolazi.

Član 21.
(Ugovor o radu na neodređeno vrijeme)

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključuje se bez vremenskog ograničenja i isti može prestati na način i pod uslovima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 22.
(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na period do tri godine.
- (2) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno izričito ili prešutno zaključi uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida dužeg od 60 dana, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je zaključen.
- (4) Radnik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obaveze i odgovornosti koje i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 23.
(Ugovor o radu za članove Uprave)

Ugovor o radu za članove Uprave sačinjava Sekretar preduzeća, nakon usvajanja od strane Nadzornog odbora i dobivene saglasnosti od strane Federalnog ministarstva prometa i komunikacija, a isti u ime Poslodavca zaključuje Nadzorni odbor.

Član 24.
(Sadržaj ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži podatke o:
 - a) ugovornim stranama, te njihovom sjedištu, odnosno prebivalištu,
 - b) trajanje ugovora o radu,
 - c) datumu početka rada,
 - d) mjestu rada
 - e) radnom mjestu na koje se radnik zapošjava sa opisom poslova istog,
 - f) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - g) plaći, dodacima na plaću i naknadama, te periodima isplate,
 - h) trajanju godišnjeg odmora

- i) otkaznim rokovima
 - j) posebnim uslovima za rad za određena radna mjesta
 - k) postupak zaštite prava radnika iz radnog odnosa
 - l) probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta
 - m) ostalim pravima i obavezama Poslodavca i radnika
- (2) Umjesto podataka iz stava 1. tačka f) do m) ovog člana ugovor o radu može upućivati na odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, odredbe ovog Pravilnika ili drugog akta Poslodavca.

Član 25.
(Uputovanje na rad u inostranstvo)

Ako se radnik upućuje na rad u inostranstvo, prije odlaska radnika u inostranstvo mora se postići pismena saglasnost direktora u pogledu sljedećih uslova ugovora:

- a) radnog mesta u inostranstvu,
- b) trajanje ugovora u inostranstvu,
- c) mjesto rada i boravak u inostranstvu,
- d) valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi na koja radnik ima pravo za vrijeme boravka u inostranstvu i
- e) uslovima za vraćanje u zemlju.

Član 26.
(Izmjena ugovora o radu)

- (1) Zaključenje novog ugovora pod izmjenjenim uslovima može se vršiti:
 - a) po potrebi procesa i organizacije rada,
 - b) po rješenju nadležnog organa zbog promijenjene radne sposobnosti radnika,
 - c) na zahtjev radnika
 - d) u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom.
- (2) Radniku se može ponuditi novi ugovor za obavljanje poslova radnog mesta koje odgovara stepenu stručne spreme određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima radnika.
- (3) Izuzetno od prethodnog stava radniku se može ponuditi novi ugovor za obavljanje poslova radnog mesta koje ne odgovara njegovom stepenu stručne spreme (nižeg stepena) u slučaju iz stava 1. tačka b) i d) ovog člana.
- (4) Direktor, kada ocijeni da je to u interesu unapređenja procesa i organizacije rada u službama pri kabinetu uprave, odnosno Izvršni direktori u sektorima za koje su zaduženi, može izdati pisani, obrazloženi nalog odnosno odluku koji donosi direktor određenom radniku kojom se otkazuje postojeći ugovor i nudi zaključivanje novog ugovora pod izmjenjenim uslovima.

Član 27.
(Zaštita privatnosti radnika)

- (1) Radnici su obavezni nadležnoj organizacionoj jedinici za kadrovske poslove, odnosno licu ovlaštenom za kadrovsku evidenciju dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.
- (2) O eventualnoj promjeni podataka iz prethodnog stava, radnici su dužni u roku od najkasnije 8 dana od dana promjene pisanim putem obavijestiti nadležnu organizacionu jedinicu za kadrovske poslove odnosno lice ovlašteno za kadrovsku evidenciju.
- (3) Radnici koji ne dostave podatke u skladu sa odredbama ovog člana, snose sve štetne posljedice tog propusta.

(4) U cilju zaštite privatnosti lične podatke u smislu ovog člana radnici dostavljaju matičnoj kadrovsкоj službi, odnosno licu ovlaštenom za kadrovsku evidenciju u zatvorenoj omotnici, lično ili putem protokola uz naznaku "privatno – kadrovska evidencija - ne otvarati".

(5) Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

(6) Za potrebe kadrovske evidencije u skladu sa zakonom prikupljaju se sljedeći lični podaci o radniku:

a) osnovni podaci (prezime i ime radnika, ime roditelja radnika, djevojačko prezime, jedinstveni matični broj građanina, mjesto, općina i država rođenja, datum rođenja, državljanstvo, pol),

b) dodatni podaci (broj lične karte, adresa i općina prebivališta radnika, bračno stanje, kućni broj telefona/mobitela),

c) podaci u vezi sa zanimanjem i stručnom spremom radnika,

d) podaci u vezi sa specijalističkim znanjem, kursevima i stranim jezicima,

e) podaci o zaposlenju (datum zaposlenja, vrsta radnog odnosa, podaci u vezi sa radnim mjestom, radno vrijeme, datum prestanka radnog odnosa i razlog i dr.)

f) podaci o invalidnosti,

g) podaci o povezanim licima,

h) podaci o radniku i članovima porodice čije je vođenje propisano propisima o zdravstvenom osiguranju i

i) drugi obavezni podaci iz evidencije u oblasti rada.

(7) Radnici u nadležnoj službi za kadrovske poslove, lica ovlaštena za kadrovsku evidenciju, radnici koji rade na poslovima informatičke podrške, radnici koji rade na obračunu plaće, te ostali radnici koji u svom radu koriste lične podatke radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju čuvati kao povjerljive.

(8) Nadležna služba za kadrovske poslove kod Poslodavca mora biti smještena i organizirana na način koji omogućava rad sa strankama, čuvanje kadrovske evidencije i personalnih dosjeva na siguran način.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 28.

(Stručno obrazovanje i usavršavanje u toku rada)

(1) Poslodavac može omogućiti Radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad u skladu sa potrebama rada i razvoja preduzeća i u okviru raspoloživih finansijskih sredstava.

(2) Radnik ima pravo i obavezu u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

(3) Direktor donosi odluku koji će se radnici upućivati na usavršavanje i osposobljavanje i pod kojim uslovima, na osnovu ličnog zahtjeva radnika, cijeneći namjere u svakom konkretnom slučaju kao i potrebe razvoja Poslodavca.

(4) Na osnovu odobrenog zahtjeva obrazovanja ili stručnog usavršavanja preduzeće zaključuje ugovor kojim se regulišu međusobna prava i obaveze, a prema uslovima utvrđenim Pravilnikom o naučnom i akademskom obrazovanju i stručnom usavršavanju.

(5) Iznos finansijskih sredstava za obrazovanje i stručno usavršavanje predviđa se Planom poslovanja preduzeća.

Član 29.

(Zapošljavanje pripravnika)

- (1) Poslodavac može radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom, a prijem se vrši na isti način kao i prijem radnika.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koji prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom se zaključuje na određeno vrijeme i to na period od:
- a) najmanje 6 mjeseci za pripravnike sa KV, VKV i SSS stepenom stručne spreme
 - b) 12 mjeseci za pripravnike sa VSS stepenom stručne spreme (odnosno 180, 240 i 300 ECTS bodova).
- (4) U toku obavljanja pripravničkog staža, pripravnik je dužan poštivati odredbe općih i pojedinačnih akata Preduzeća.
- (5) Ugovor o radu sa pripravnikom se može otkazati iz razloga radi kojih se otkazuje i ugovor o radu.
- (6) Preduzeće nije obavezno da po isteku ugovora o radu sa pripravnikom pripravniku ponudi zaključivanje ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (7) Po završetku stručnog osposobljavanja pripravnik polaze ispit pred komisijom koju formira direktor. O položenom pripravničkom ispitom pripravniku se izdaje uvjerenje.

Član 30.
(plaća pripravnika)

- (1) U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na osnovnu platu u iznosu od 80 % osnovne plaće radnog mesta na kojem se osposobljava.
- (2) Pravo na dodatak na osnovnu platu, naknade plaće i druge naknade, te ostala prava i obaveze iz radnog odnosa, pripravnik ostvaruje pod jednakim uslovima kao i drugi radnici Preduzeća u skladu sa odredbama Pravilnika.

Član 31.
(Radnici koji u toku rada steknu viši stepen stručne spreme)

- (1) Radnik koji u toku rada stekne viši stepen stručne spreme, a koji se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa novostećenim stepenom stručne spreme i zanimanjem za koje se školovao, dužan je u smislu člana 29. ovog Pravilnika, provesti određeni period na stručnom osposobljavanju za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (2) Sa radnikom iz prethodnog stava se zaključuje izmjenjeni ugovor o radu na period iz člana 29. stav 3. ovog Pravilnika u kojem se konstatiše da je radnik u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, te da se raspoređuje na radno mjesto radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao i da u tom periodu osnovnu plaću ostvaruje na osnovu koeficijenta složenosti koji se utvrđuje analogno članu 30. ovog Pravilnika.

Član 32.
(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Poslodavac može, na zahtjev zainteresovanog lica kojem je poslije školovanja, Zakonom o radu i ovim Pravilnikom propisan stručni ispit ili radno iskustvo, primiti to lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Direktor donosi odluku o prijemu lica za stručno osposobljavanje i zaključuje pisani ugovor.

- (3) Kopija ugovora dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od 8 (osam) dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.
- (4) Stručno osposobljavanje ne može trajati duže od godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (5) Trajanje stručnog osposobljavanja iz prethodnog stava ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uslov za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.
- (6) Ugovorom iz stava 2. ovog člana regulišu se prava i obaveze Preduzeća i lica na stručnom osposobljavanju u skladu sa Zakonom o radu (zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezgode na radu ili profesionalnog oboljenja, odmor u toku radnog dana, dnevni odmor i sedmični odmor, eventualna naknada za ishranu u toku rada).

Član 33.
(Učenici i studenti na praktičnom radu)

- (1) Učenicima i studentima koji su prema aktima obrazovne ustanove obavezni obaviti praktični rad (praksi) može se odobriti obavljanje iste kod Poslodavca u trajanju utvrđenom aktima obrazovne ustanove.
- (2) Odobravanje praktičnog rada vrši direktor na prijedlog izvršnog direktora sektora/Šefa prateće službe kabineta Uprave u skladu sa mogućnostima i kapacitetima Poslodavca i sredstvima planiranim planom poslovanja.

OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE U VEZI SA RADOM

Član 34.
(Profesionalno ponašanje)

- (1) Svaki radnik je dužan posvetiti puno radno vrijeme svojim radnim obavezama.
- (2) Svaki radnik je dužan da svoje radne obaveze izvršava svjesno i stručno, u skladu sa vrstom posla koji obavlja, a prema uputama predpostavljenih i u najboljem interesu Poslodavca, uz poštovanje odredbi etičkog kodeksa i odredaba ovog Pravilnika.
- 3) Svaki radnik je dužan, pored poslova iz opisa radnog mesta, obavljati i druge neophodne poslove, a naročito je obavezan:
- a) obavljati druge poslove odgovarajuće složenosti utvrđene propisima, drugim općim aktima i naložima ovlaštenih rukovodilaca,
 - b) raditi u komisijama i radnim grupama u kojima je imenovan,
 - c) u slučaju više sile, havarije i većih poremećaja u procesu rada, raditi na sprečavanju i otklanjanju štetnih posljedica dok takve okolnosti traju, bez obzira na vrstu i složenost poslova,
 - d) po potrebi obavljati i poslove niže složenosti kada od toga zavisi izvršenje pojedinih operacija i blagovremeni završetak posla,
 - e) kada rade u smjenama primopredaju vršiti na radnom mjestu, te ostati na radnom mjestu dok se ne obezbjedi zamjena i
 - f) pridržavati se propisanih uputstava i procedura.
- (4) Radnik mora izbjegavati svako ponašanje koje bi moglo umanjiti ugled preduzeća ili ometati mirno obavljanje poslova.
- (5) Svaki radnik uz poštivanje zakona i akata Poslodavca dužan je ponašati se na način koji obezbjeđuje profesionalan i korektan odnos prema drugim radnicima, građanima, kao i poslovnim partnerima.
- (6) Svi radnici dužni su da uzajamno sarađuju u obavljanju svojih radnih obaveza.

(7) Radnici koji rukovode radom drugih dužni su poznavati zaduženja svojih saradnika i nadzirati njihov rad, te davati potrebne naloge i upustva.

Član 35.
(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjene iznenadno odsutnog radnika, iznenadnog povećanja obima posla, spriječavanja nastanka veće štete i sl.) direktor može donijeti odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
(2) U slučaju iz prethodnog stava plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koji ima zaključen ugovor o radu.
(3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njen izvršenje.

Član 36.
(Ugovor o privremenim i povremenim poslovima)

- (1) Za obavljanje privremenih odnosno povremenih poslova zaključuje se ugovor o privremenim i povremenim poslovima na period ne duže od 60 dana, na puno ili nepuno radno vrijeme, a na osnovu Odluke direktora Preduzeća.
(2) Ugovor za obavljanje privremenih i povremenih poslova sadrži vrstu, način i rok izvršenja poslova, te iznos naknade za ugovoren posao.

Član 37.
(Zaštita imovine)

- (1) Svaki radnik je dužan za slučaj nesreće na radu, odmah obavijestiti svog neposrednog rukovodioca ili radnika odgovornog za sprovođenje mjera zaštite na radu, radi poduzimanja mjer koje su ovlaštena lica dužna poduzeti povodom nesreće na radu.
(2) Svaki radnik je dužan čuvati imovinu Poslodavca.
(3) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje i nemamjensko korištenje imovine Poslodavca.
(4) Sa uređajima, strojevima, alatom i priborom kojim se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, dužan je postupati stručno i sa pažnjom dobrog privrednika.

Član 38.
(Prisustvo na radu)

- (1) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na posao i vrijeme odlaska sa posla, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tokom radnog vremena na za to određen način.
(2) Radnik se ne može udaljavati iz poslovnih prostorija u toku radnog vremena bez odobrenja nadređenog rukovodioca.
(3) Postupak izdavanja odobrenja kao i druga pravila o prisustvu na poslu regulisat će se posebnim aktom.

Član 39.
(Obavještenje o privremenoj spriječenosti za rad)

- (1) Radnik koji je privremeno spriječen za rad (bolovanje) dužan je o toj činjenici obavijestiti neposredno nadređenog odmah, a najkasnije u roku od 24h (telefonski, e-mailom i sl.)
- (2) U slučaju privremene spriječenosti za rad, radnik je dužan dostaviti NOM nadležnog doktora iz kojeg je vidljiv razlog privremene spriječenosti za rad najkasnije u roku od 3 dana od dana kada je radnik bio dužan doći na posao.
- (3) Ukoliko je radnik zbog objektivnih razloga onemogućen da pismenim putem izvrši obavezu iz prethodnog stava u svakom slučaju je dužan pismenim ili u izuzetnim slučajevima usmenim putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o činjenici da je privremeno spriječen za rad najkasnije u roku od 24h. Ukoliko je radnik spriječen o njegovoj spriječenosti za rad poslodavca može obavijestiti i uži član porodice.
- (4) Izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad (dozname) ovlaštenog ljeekara radnik je dužan dostaviti najkasnije zadnji dan u mjesecu za koji se vrši obračun plaće.

Član 40.
(Obaveza vođenja evidencije)

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (2) Evidencija iz prethodnog stava mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Poslodavac je dužan pored evidencije iz stava 1. ovog člana voditi i evidenciju o radnicima koji su zaposleni kod poslodavca - matična evidencija.

RADNO VRIJEME

Član 41.
(Radno vrijeme – osnovne odredbe)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je Radnik, prema ugovoru o radu, dužan obavljati poslove za Poslodavca.
- (2) Poslodavac sa radnikom može zaključiti ugovor o radu sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (3) Puno radno vrijeme Radnika iznosi 40 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme u trajanju od 40 sati sedmično raspoređuje se u pet radnih dana.
- (5) Puno dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.
- (6) Odmor u toku rada traje 30 minuta, s tim da je Poslodavac dužan Radniku omogućiti jednom u toku radne sedmice korištenje odmora u trajanju od jednog sata, na pismeni zahtjev radnika.
- (7) O predmetnom zahtjevu Radnik obavještava neposredno nadređenog.
- (8) Vrijeme za odmor u toku rada se ne uračunava u radno vrijeme.
- (9) Raspored dnevnog radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi direktor Poslodavca.

(10) Raspored dnevnog radnog vremena za radnike na radnim mjestima sa specifičnim režimom rada (turnus radno vrijeme) u Sektoru za upravljanje i održavanje autoceste utvrđuje se posebnim Uputstvom ili odlukom Izvršnog direktora sektora za upravljanje i održavanje.

Član 42.
(Raspored radnog vremena)

- (1) Za radnike u dijelovima procesa rada koji ne iziskuju rad u smjenama, radna sedmica traje pet radnih dana odnosno od ponedjeljka do petka.
(2) Uprava svojom odlukom utvrđuje raspored radnog vremena.

Član 43.
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtjeva, puno radno vrijeme može se u toku godine preraspodjeliti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.
(2) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog Kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od 40 sati u sedmici.
(3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 44.
(Zaključivanje ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom o čemu odlučuje odlukom direktor, a sve od zavisnosti potreba posla i radnog mesta za koje se traži zaključenje ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom.
(2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
(3) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i Radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknade, korištenje godišnjeg odmora, regres, naknada za vrijeme bolovanja) koje ostvaruje proporcionalno vremenu provedenom na radu u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 45.
(Prekovremeni rad)

- (1) Izuzetno, za ograničeni vremenski period, a u slučaju više sile (požar, potres, poplava, otklanjanje kvarova i sl.) iznenadnog povećanja obima posla, nepredviđenog odsustva radnika, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, po nalogu direktora ili na prijedlog izvršnog direktora sektora dužan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).
(2) Direktor u roku od 24 sata od ukazane potrebe za uvođenje prekovremenog rada donosi odluku o utvrđivanju prekovremenog rada.

(3) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone, odnosno spriječe razlozi, uzroci i štetne posljedice, odnosno dok traju izuzetne okolnosti zbog kojih je uveden, a najduže 8 sati sedmično.

(4) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu obavještava se nadležna inspekcijska rada.

(5) Postupak uvođenja prekovremenog rada reguliše se posebnim aktom poslodavca.

Član 46. (Noćni rad)

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

(2) Ako je rad organizovan u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopno najduže jednu sedmicu, što se reguliše ugovorom o radu, kojim se utvrđuju i ostala prava i obaveze radnika (pripadajući odmor između dva radna dana, plaćanje i sl.), o čemu raspored vrši izvršni direktor sektora, odnosno lice koje on ovlasti.

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

Član 47. (Radno vrijeme u turnusima)

Kako bi se osigurao 24-satni operativni rad pojedinog sektora, službi i odjela preduzeća definiše se raspored radnog vremena na radnim mjestima sa specifičnim režimom rada – turnus radno vrijeme koje je detaljno definisano internim aktom.

Turnus radno vrijeme podrazumjeva:

-rad u dvije smjene organiziran na način da nakon rada u prvoj smjeni u trajanju od 12 sati radnik odmara 24 sata nakon čega slijedi rad u drugoj smjeni u trajanju od 12 sati poslije kojeg radnik odmara 48 sati.

-rad u jednoj smjeni organiziran na način da radnik radi 12 sati, a zatim narednih 36 sati odmara, nakon čega slijedi ponovo rad 12 sati;

Rad u turnus radnom vremenu vikendom ne smatra se radom u dane odmora u smislu člana 88. ovog Pravilnika;

Rad u turnus radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom u smislu člana 88. ovog Pravilnika;

Izuzetno, radi adekvatne organizacije poslovnih procesa, Odlukom Direktora može se organizovati rad u tri smjene po osam radnih sati dnevno.

Ukoliko obavljanje procesa rada zahtjeva drukčiji početak rada smjena i trajanje istih, to pitanje Poslodavac će regulisati posebnom odlukom Uprave.

Član 48. (Pripravnost kod kuće)

- (1) U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada direktor može odlukom odrediti pripravnost kod kuće za određeni broj radnika koja se ne smatra radnim vremenom u smislu odredaba ovog Pravilnika.
- (2) Pripravnost kod kuće predstavlja vrijeme kada radnik ne mora biti prisutan na radu, ali mora biti dostupan radi obavljanja poslova prema potrebi procesa rada.
- (3) Poslodavac je dužan radniku za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti isplatiti naknadu u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

**Član 49.
(Neradni dani)**

- (1) U slučaju da nadležni državni organ, u povodu obilježavanja značajnog historijskog datuma određeni dan proglaši kao neradni, isti će se na temelju takvog proglašenja evidentirati u evidenciji zaposlenika, a na temelju toga će se izvršiti i obračun naknade plaće za taj dan.
- (2) U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada direktor može odlukom odrediti da radnici ili određeni broj radnika radi u neradne dane.
- (3) Slobodne dane na ime rada u neradne dane radnik će koristiti u druge radne dane u narednoj sedmici, a u dogovoru sa svojim nadređenim i u zavisnosti od potreba posla.

**Član 50.
(Vođenje evidencije o radnom vremenu)**

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o Radnicima koja mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu Radnika na radu.
- (2) Poslodavac evidenciju iz stava 1. vrši preko centraliziranog sistema evidencije radnog vremena i šiht listi koje se vode pojedinačno za sva mesta rada Poslodavca.

ODMORI I ODSUSTVA

**Član 51.
(Vrste odmora)**

- (1) U skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, Poslodavac obezbjeđuje radnicima koji rade u punom radnom vremenu odmore u dole navedenom najkraćem trajanju:
- a) odmor u toku radnog dana 30 minuta
 - b) dnevni odmor između dva uzastopna radna dana najmanje 12 sati
 - c) sedmični odmor najmanje 24 sata
 - d) godišnji odmor (najmanje) 20 radnih dana
- (2) Vrijeme odmora iz tačke 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (3) U vrijeme trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani sedmičnog odmora (subota i nedelja), vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

**Član 52.
(Sticanje prava na godišnji odmor)**

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

(2) Ako radnik nije stekao pravo na puni godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora (razmjerni dio godišnjeg odmora) za svaki navršeni mjesec dana rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom.

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

(4) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja 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.

Član 53. (Trajanje godišnjeg odmora)

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog Zakonom o radu utvrđuje se zavisno od:

- a) dužine radnog staža ostvarenog u BiH
- b) uslova rada
- c) vremena provedenog u Oružanim snagama
- d) složenosti poslova radnog mjesta
- e) posebnih zdravstvenih i socijalnih uslova,

s tim da godišnji odmor po svim osnovama ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Član 54.

(Uvećanje godišnjeg odmora na osnovu radnog staža, uslova rada i vremena provedenog u Oružanim snagama)

(1) Po osnovu dužine radnog staža radniku pripada uvećan godišnji odmor za jedan radni dan za svake 3 (tri) godine radnog staža.

(2) Po osnovu uslova rada radniku koji radi na terenu ili nadzoru nad izgradnjom objekata duže od 60 dana u toku godine, te za radnike koji rade u smjenama dužina godišnjeg odmora se povećava za tri radna dana.

(3) S obzirom na vrijeme provedeno u OS BiH zaključno sa 23.12.1995.godine godišnji odmor se uvećava na slijedeći način:

- a) za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci – iznosi 1 dan
- b) za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci – iznosi 2 dana
- c) za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci – iznosi 3 dana.

(4) Radnik je činjenice iz stava (3) ovog člana dužan dokazati na osnovu uvjerenja izdatog od strane nadležnog ministarstva odbrane.

Član 55.

(Uvećanje godišnjeg odmora na osnovu složenosti poslova)

Po osnovu složenosti poslova definisani Pravilnikom o sistematizaciji poslova u JP Autoceste FBIH d.o.o. Mostar utvrđena za radno mjesto radnika, dužina godišnjeg odmora se uvećava, i to:

- a) za 8, 9, 10, 11 i 12-u grupu složenosti poslova dva radna dana
- b) od 13-te grupe složenosti poslova i članovi uprave tri radna dana.

Član 56.

(Povećanje godišnjeg odmora po osnovu posebnih zdravstvenih i socijalnih uslova)

Po osnovu drugih uslova u kojima živi i radi, radnik sa punim radnim vremenom ima pravo na povećanje godišnjeg odmora, i to:

a) radnik – roditelj ili staratelj:

- sa jednim djetetom do 10 godina života: dva (2) radna dana;
- sa dvoje ili više djece do 10 godina života: tri (3) radna dana;
- b) radnik - invalid sa preostalom i izmjenjenom radnom sposobnošću od 50% ili više: tri (3) radna dana;
- c) radnik - ratni vojni invalid: tri (3) radna dana;
- d) radnik- samohrani roditelj djece do 15 godina: dva (2) radna dana;
- e) radnik – roditelj djece sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom djeteta: tri radna dana.

Član 57.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

(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.

(3) Izuzetno od prethodnog stava Poslodavac je dužan u slučaju prestanka ugovora o radu radniku koji krivicom poslodavca nije koristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koju bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora.

Član 58.

(Plan i rješenja o korištenju godišnjeg odmora)

(1) Godišnji odmor se može koristiti u toku čitave kalendarske godine na osnovu Plana korištenja godišnjih odmora, koji donosi uprava preduzeća uz prethodnu konsultaciju sa radnicima-sindikatom najkasnije do kraja mjeseca maja tekuće godine za tu godinu, a u skladu sa potrebama procesa rada.

(2) Nakon utvrđivanja Plana o korištenju godišnjeg odmora Služba za opće i kadrovske poslove dužna je u roku od mjesec dana sačiniti pojedinačna rješenja o korištenju godišnjeg odmora za radnike koji su obuhvaćeni Planom.

(3) Radnik može na pismeni zahtjev koristiti godišnji odmor i prije donošenja plana korištenja godišnjih odmora.

(4) Radnicima koji nisu obuhvaćeni planom ili zbog potreba posla ili drugih opravdanih razloga nisu iskoristili godišnji odmor utvrđen planom korištenja godišnjih odmora iz stava 1. ovog člana raspored korištenja godišnjeg odmora se rješava na njihov blagovremeni zahtjev.

(5) Pojedinačna rješenja o korištenju godišnjeg odmora sadrže dužinu trajanja godišnjeg odmora po osnovama i mjerilima utvrđenim ovim pravilnikom i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Član 59.

(Odstupanje od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora)

(1) U iznimnim slučajevima i u interesu Poslodavca može se odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjih odmora zbog:

- a) hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- b) neodgovornog obavljanja hitnih i značajnih poslova i u drugim opravdanim slučajevima.

(2) U slučajevima iz stava 1. ovog člana radnik je dužan prekinuti korištenje godišnjeg odmora stim da će korištenje istog nastaviti čim prestanu razlozi zbog kojih je odmor prekinut.

(3) Nije dozvoljeno prekidanje godišnjeg odmora zbog privatnog razloga radnika ili bez saglasnosti direktno nadređenog.

Član 60.

(Korištenje godišnjeg odmora za vrijeme trajanja otkaznog roku)

Ukoliko radniku prestane radni odnos po odluci Poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka.

Član 61.

(Način korištenja godišnjeg odmora)

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

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, a prema zahtjevu radnog procesa ili na zahtjev radnika, prvi dio godišnjeg odmora radnik koristi u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku tekuće kalendarske godine.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora iz stava 2. mora se koristiti najkasnije do 30. juna naredne godine.

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

(5) Korištenje prava iz prethodnog stava uslovljeno je nesmetanim odvijanjem procesa rada.

(6) Korištenje godišnjeg odmora se prekida za vrijeme bolovanja radnika u toku korištenja godišnjeg odmora, praznika u koje se ne radi kao i drugo vrijeme odsustovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja, a nastavlja se nakon prestanka okolnosti koje su dovele do prekida.

(7) Radnik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten uslijed bolesti ili porodiljskog odsustva ima ga pravo iskoristiti do 30. juna sljedeće godine pod uslovom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja je prethodila godini u kojoj se vratio na rad.

(8) Radniku kome ugovor o radu prestaje uz otkazni rok omogućit će se korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka, bez obzira na plan godišnjih odmora.

(9) Radnik koji radi u turnusima, ako je godišnji odmor počeo korisiti nakon završetka noćne smjene, godišnje odmor koristi nakon isteka sedmičnog odmora u trajanju od 24h.

Radniku koji radi u smjenama/ turnusima pripada godišnji odmor kao i ostalim radnicima, u neprekidnom trajanju kalendarskih radnih dana koje je stekao, a ne prati smjene i tako se i evidentira

Član 62.

(Rad u vrijeme praznika)

Radnici koji rade u smjenama ili u slučaju izuzetnih okolnosti, koje uvjetuje uvođenje prekovremenog rada, dužni su obavljati poslove i u dane praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi.

Član 63.
(Odmor u dane državnih praznika)

- (1) Radnik ima pravo na odmor u dane praznika koji su kao dani praznika određeni zakonom.
(2) Dani praznika ne računaju se u dane godišnjeg odmora ni u dane plaćenog odsustva sa rada do sedam radnih dana.
(3) Pri utvrđivanju visine učešća radnika u raspodjeli sredstava za plaće, dani praznika smatraju se radnim danima.

Član 64.
(Plaćeno odustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
- a) 5 radnih dana za zaključenje braka – najkasnije u roku od mjesec dana od dana zaključivanja braka (obavezan dostaviti vjenčani list),
 - b) 5 radnih dana za rođenje djeteta (porođaj supruge) - najkasnije u roku od mjesec dana od dana porođaja supruge (dostaviti dokaz da se porođaj dogodio – rodni list, otpusno pismo i sl.),
 - c) 5 radnih dana za slučaj smrti bračnog druga, djeteta i roditelja ili staratelj, brata, sestre - najkasnije u roku od mjesec dana od dana nastanka smrti (dostaviti izvod iz matične knjige umrlih ili smrtovnicu),
 - d) 2 radna dana za slučaj smrti unuka, dede/djeda, nane/bake, roditelja bračnog druga - najkasnije u roku od sedam dana od dana nastanka smrti (dostaviti izvod iz matične knjige umrlih ili smrtovnicu),
 - e) 5 radnih dana za slučaj teške bolesti bračnog druga, roditelja i djece (dostaviti mjerodavnu medicinsku dokumentaciju iz koje je vidljivo zdravstveno stanje užeg člana porodice),
 - f) 2 radna dana za slučaj sklapanja braka djeteta - najkasnije u roku od sedam dana od dana sklapanja braka (dostaviti izvod iz matične knjige vjenčanih),
 - g) 2 radna dana za slučaj selidbe i izgradnje stambene kuće ili stana – najkasnije u roku od mjesec dana od dana preseljenja (dostaviti CIPS o promjeni prebivališta, ovjerena izjava o promjeni prebivališta, kopija kupoprodajnog ugovora, računi ili drugi validan dokument),
 - h) 2 radna dana za slučaj reguliranje prava na penziju,
 - i) Dva uzastopna dana za svako darivanje krvi, samo na dan dobrovoljnog darivanja krvi i narednog dana koje se dokazuje potvrdom nadležne medicinske ustanove. Ovo pravo se može koristiti samo na dan dobrovoljnog darivanja krvi i narednog dana,
 - j) 3 radna dana radi polaganja stručnog ili drugog ispita – najkasnije do datuma polaganja stručnog ispita (dostaviti dokaz o datumu održavanja ispita), izuzetno i do 30 radnih dana i više u skladu sa članom 96.
 - k) 2 radna dana radi zadovoljavanje vjerskih odnosno tradicionalnih praznika.
 - l) 1 radni dan radi upisa djece u vrtić, ustanove predškolskog i prvog razreda osnovnog obrazovanja (dostaviti dokaz o upisu u ustanovu).
- (2) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: supružnici, odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, mačeha, usvojilac, roditelji oca i majke, braća i sestre.
- (3) Radnik može koristiti odsustvo u trajanju do 6 mjeseci neprekidno nakon usvojenja djeteta ili u toku procesa usvojenja. Za vrijeme odsustva na osnovu posvojenja djeteta radniku pripada pravo naknade na plaću koje vrijedi kao za porodilje u skladu sa članom 93. ovog Pravilnika.
- (4) Radniku koji u toku godine koristi odsustvo po više osnova iz stava 1. ovog člana zbir dana odsustva ne može prelaziti sedam dana, izuzev u slučaju smrti člana uže porodice.

(5) Radniku će se odobriti plaćeno odsustvo i u slučaju da radnik bude pozvan da svjedoči pred sudovima ili drugim nadležnim organima u Bosni i Hercegovini i inostranstvu.

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

(7) Radnik može koristiti plaćeno odsustvo isključivo u vrijeme nastupanja okolnosti na osnovu kojih se ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo.

(8) Radnici koji rade u turnusima, a koji imaju pravo na plaćeno odsustvo isto počinju korisiti po izlasku iz noćne smjene nakon isteka odmora od 24h.

Član 65.

(Korištenje plaćenog odsustva u više navrata)

(1) Radnik ima pravo da plaćeno odsustvo iz prethodnog člana po istom osnovu, u toku kalendarske godine koristi u više navrata.

(2) U tom slučaju, kao i slučaju kada radnik koristi plaćeno odsustvo po raznim osnovama, ovo pravo radnika ne može trajati duže od sedam radnih dana ukupno, izuzev u slučaju stava 1. tačka c) prethodnog člana.

Član 66.

(Neplaćeno odsustvo)

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

a) radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno člana domaćinstva,

b) obrazovanja, ospozobavljanja, usavršavanja, ili specijalizacije na lični trošak.

(2) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 dana zavisno opravdanosti zahtjeva, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutne potrebe Preduzeća, a najduže do godinu dana o čemu odluku donosi direktor.

(3) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje) roditelji, očuh, mačeha, usvojilac, dedo/djed i nana/baka, roditelji bračnog druga braća i sestre.

(4) Radniku se u toku kalendarske godine može jedanput odobriti neplaćeno odsustvo po ovom članu, a u toku rada radnika kod Poslodavca, ukupno odobreno neplaćeno odsustvo ne može prelaziti jednu godinu.

(5) Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva, po svim osnovama, prava i obaveze radnika koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju, s tim da je Poslodavac dužan uplatiti doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje, ukoliko je radniku odobreno neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana.

(6) Izuzetno Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljenja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

(7) O korištenju prava iz prethodnog stava radnik je dužan obavjestiti neposrednog rukovodioca i Službu za opće i kadrovske poslove najkasnije 7 dana prije korištenja tog odsustva.

(8) Radnici koji su izabrani odnosno imenovani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, kantona, grada ili općine, imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kada su obvezni prisustvovati sjednicama organa u koje su imanovani ili izabrani s tim da je radnik obavezан najaviti prisustvo Službi za opće, pravne i kadroske poslove.

Član 67.
(Odluka o odsustvu sa rada uz naknadu plaće)

Odluku o odsustvu sa rada uz naknadu plaće i bez naknade plaće donosi direktor preduzeća na pisani zahtjev radnika, a uz prethodnu saglasnost neposrednog rukovodioca, pri čemu se činjenice na kojima se zasniva zahtjev imaju dokumentovati.

Član 68.
(Mirovanje prava i obaveza)

- (1) Prava i obaveze radnika koje se stiču na radu po osnovu rada u Društvu, miruju u slijedećim slučajevima:
- a) za vrijeme obavljanja javne dužnosti na koju je radnik imenovan ili izabran, čije obavljanje zahtjeva privremeni prestanak rada u Društvu, na zahtjev radnika, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.
 - b) za vrijeme odsustvovanja sa rada bez naknade place (neplaćeno odsustvo) i
 - c) za vrijeme pritvora odnosno izdržavanja kazne zatvora u trajanju do 3 mjeseca.
- (2) Prava iz stava (1) tačka a) radnik ostvaruje u skladu sa važećim odredbama Zakona o radu.
- (3) Za vrijeme pritvora odnosno izdržavanja kazne zatvora u trajanju do 3 mjeseca radnik nema pravo na naknadu plaće i isti se u navedenom periodu odjavljuje sa evidencije aktivnih osiguranika kod nadležne Porezne uprave.
- (4) U slučaju da za radnika kojem je određen pritvor, krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravosnažnom odlukom ili ako pravosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena za djelo koje mu se stavlja na teret isplatit će mu se naknada plaće u iznosu kao i da je radio, te će mu se retroaktivno izvršiti uplata pripadajućih doprinosova.

ZAŠTITA RADNIKA

Član 69.
(Zaštita i sigurnost na radu i unaprijeđenje zdravlja radnika)

- (1) Poslodavac je dužan obezbijediti sigurne uslove rada i preuzeti sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje, te lična i kolektivna bezbjednost radnika u procesu rada.
- (2) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (3) Radnik je obavezan upotrebljavati sredstva zaštite na radu, te poštivati sve mjere lične i kolektivne zaštite na radu na način kojim se maksimalno štite njegovo zdravlje i zdravlje i sigurnost ostalih radnika.
- (4) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život ili zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, o čemu je dužan bez odlaganja obavijestiti nadležnu inspekciju.
- (5) Poslodavac može jednom godišnje, organizovati besplatne sistematske ljekarske preglede za sve radnike.

Član 70.

(Porodajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodajno odsustvo od jedne godine neprekidno o čemu direktor donosi Odluku.
- (2) Žena može na osnovu nalaza ovlaštenog doktora da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Izuzetno žena na osnovu pismenog zahtjeva može koristiti kraće porodajno odsustvo ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno odsustvo može koristiti i radnik, otac djeteta ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Ako žena rodi mrtvo dijete ili dijete umre prije isteka porodajnog odsustva ima pravo da produži porodajno odsustvo za onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlaštenog lječnika potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanih gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od dana porođaja odnosno smrti djeteta za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodajnog odsustva.
- (6) Otac djeteta odnosno usvojilac može da koristi pravo iz stava 1. i 3. ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili je iz opravdanih razloga sprječena da koristi to pravo.

Član 71.

(Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva)

- (1) Nakon isteka porodajnog odsustva, odnosno nakon isteka godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u slučajevima pod uslovima i u trajanju predviđenom zakonom.
- (2) Korištenje prava iz prethodnog stava utvrđuje se odlukom direktora, a na osnovu pismenog zahtjeva radnika.

Član 72.

(Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

- (1) Žena koja nakon isteka porodajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno radi dojenja djeteta u trajanju po sat vremena.
- (2) Pravo iz stava 1. ovog člana može se koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
- (3) Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 73.

(Zaštita od prekovremenog rada)

Trudnica, majka, odnosno usvojilac sa djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj, odnosno usvojilac može raditi duže od punog radnog vremena samo ako da pismenu izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Član 74.

(Pravo roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepirano djete) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena pod uslovom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana pripadaju sva prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom.
- (3) Roditelj koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana može raditi noću ili prekovremeno samo na osnovu njegovog pismenog pristanka.
- (4) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana ne može se promjeniti mjesto rada ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

Član 75.

(Zaštita radnika u slučaju privremene spriječnosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
- (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 teži prestup ili težu povredu obaveze iz ugovora o radu.

Član 76.

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

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira Poslodavac.
- (3) Radnik koji je privremeno bio spriječen za rad do šest mjeseci, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (4) 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 na druge odgovarajuće poslove Poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (5) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 4. ovog člana Poslodavac može radnika uz njegovu saglasnost rasporediti na poslove niže stručne spreme prema njegovoj radnoj sposobnosti.
- (6) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 4. i 5. ovog člana Poslodavac može nakon provedenih konsultacija sa Vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom otkazati ugovor o radu.

Član 77.

(Prava radnika sa promjenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocjeni da kod radnika postoji promjenjena radna sposobnost (invalid II kategorije) Poslodavac mu je dužan 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.

(2) Poslodavac može radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost bez izmjena ugovora o radu prilagoditi uslove za rad zaposlenika (npr. rad u isključivo dnevnim smjenama, rad u smjenama po 8 sati, smanjiti obim posla i slično) ukoliko radno mjesto dozvoljava i ukoliko je to u skladu sa Zakonom.

(3) Poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, odnosno sindikata otakzati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost.

(4) Ukoliko vjeće zaposlenika, odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 2. ovog člana rješavanje sporova povjerava se arbitraži.

(5) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomesti sudska odluka.

(6) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 2. ovog člana radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 78. (Raspoređivanje radnika invalida II kategorije)

(1) Radnici, invalidi II kategorije invalidnosti mogu se raspoređivati na druga radna mjesta utvrđena ovim Pravilnikom ukoliko ispunjavaju uslove u pogledu stručne spreme radnog iskustva, drugih posebnih uslova radnog mjeseta i pod uslovom da radno mjesto nije popunjeno i da odgovara preostaloj radnoj sposobnosti radnika.

(2) Radnici invalidi II kategorije invalidnosti mogu biti raspoređeni i na poslove nižeg stepena stručne spreme od one koju imaju ukoliko poslovi na koje se raspoređuju odgovaraju njihovoj preostaloj radnoj sposobnosti i ukoliko Poslodavac ne može da ponudi druge odgovarajuće poslove.

Član 79. (Prijedlog za raspoređivanje radnika invalida II kategorije)

(1) Prijedlog za raspoređivanje radnika invalida II kategorije invalidnosti na određeno radno mjesto, odnosno prijedlog za odredivanje statusa ovih radnika daje nadležni izvršni direktor Sektora u kojem je taj radnik trenutno zaposlen.

Član 80. (Otkaz ugovora o radu radniku invalidu II kategorije)

Radniku, invalidu II kategorije invalidnosti, a na temelju dostavljenog Prijedloga ponudit će se zaključivanje novog Ugovora o radu sa izmjenjenim uslovima, a Radniku koji odbije raspoređivanje u smislu odredaba ovog Pravilnika u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostavljanja Ugovora o radu, prestaje radni odnos i daje se otkaz Ugovora o radu.

PLAĆA, NAKNADA PLATE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

1. Plaća

Član 81. (Plaća – osnovne odredbe)

- (1) Za obavljeni posao i vrijeme provedno na radu Radniku pripada plaća.
- (2) Plaća se sastoji od:
- osnovnog dijela plaće,
 - dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
 - uvećane plaće (za otežani uvjeti rada, prekovremeni rad i noćni rad i dr.).
- (3) Poslodavac je dužan Radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti.
- (4) Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću nižu od najniže plaće koju utvrđi Vlada Federacije BiH.
- (5) Radnik može dobiti uvećanje osnovne plaće do 10% na prijedlog Izvršnog direktora uz Odluku direktora preduzeća.
- (6) Odluku o uvećanju osnovne plaće u skladu sa prethodnim stavom donosi direktor samoinicijativno ili na prijedlog izvršnog direktora sektora, odnosno Šefa Službe (Šefa kabineta).
- (7) Radni učinak je ostvaren ako je poslovni rezultat u prethodnoj godini veći za 30% od planiranog. U tom slučaju radnici imaju pravo na povećanje plaće 1% u toj godini i samo za tu godinu. Ako naredne godine ne bude ostvaren isti poslovni rezultat bude ostvaren povećanje plaće po osnovu radnog učinka od 1% se ukida, a ukoliko poslovni rezultat bude ostvaren povećanje plaće po osnovu radnog učinka ostaje.

Član 82.
(Isplata plaće)

- (1) Poslodavac radniku isplaćuje platu svakog mjeseca za prethodni mjesec.
- (2) Rok za isplatu plaće je najkasnije 30 dan u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 83.
(Obračun plaće)

- (1) Prilikom isplate plaće radniku se uručuje obračunska lista plaće.
- (2) Ukoliko Poslodavac na dan dospjelosti ne isplati platu ili je ne isplati u cijelost, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti pismeni obračun plaće koju je bio dužan isplatiti sa svim elementima s kojima je obračun utvrđen, kao i prikaz svih odbitaka za doprinose, poreze i druge odbitke na osnovu zakonskih propisa ili na osnovu izjave radnika.
- (3) Sektor za ekonomsko-finansijske poslove dužan je da svakog mjeseca najkasnije do 15. u mjesecu utvrđi prosječnu mjesečnu plaću Preduzeća iz prethodnog mjeseca, na osnovu kojih će se vršiti obračun naknada iz ovog Pravilnika, a o čemu direktor donosi posebnu odluku.

Član 84.
(Podaci o plaćama)

- (1) Podaci o plaćama po odredbama ovog Pravilnika su javni.
- (2) Podaci o pojedinačnim isplatama plaće radnika predstavljaju poslovnu tajnu i ne mogu se neovlašteno saopštavati drugim radnicima i trećim licima.

Član 85.
(Plaća i materijalna prava lica sa statusom menadžera)

- (1) Plaća i druga materijalna prava direktora i izvršnih direktora uređuju se ugovorom koji zaključuju sa Nadzornim odborom u skladu s važećim Zakonom i općim aktima preduzeća.

(2) Lica iz stava 1. ovog člana ostala prava i obaveze iz radnog odnosa ostvaruju u skladu sa odredbama općih akata, kao i drugi radnici, osim ukoliko je drugačije propisano posebnim aktom Nadzornog odbora.

Član 86. (Osnovna plaća)

(1) Osnovna plaća je najniži novčani iznos koji se Radniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti koje Radnik obavlja uz normalne uslove i prosječne rezultate rada.

(2) Od odredbi stava 1. ovog člana izuzima se plaća direktora i izvršnih direktora Poslodavca koju utvrđuje Nadzorni odbor i reguliše se menadžerskim ugovorom u skladu sa Zakonom o plaćama i drugim materijalnim pravima članova organa upravljanja institucija FBiH i javnih preduzeća u većinskom vlasništvu FBiH ("Službene novine FBiH" broj 12/09).

(3) Elementi za određivanje osnovne plaće su: najniža plaća i koeficijenti prema grupama složenosti poslova.

(4) Najniža plaća predstavlja umnožak najniže neto cijene jednog sata rada i broja radnih sati u mjesecu rada i pripadajućeg koeficijenta te kao takva čini osnovicu za obračun plaće. Najniža neto cijena jednog sata rada kod Poslodavca definisana je Odlukom direktora. Najniža neto satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,85 KM. Najnižu satnicu utvrđuje Uprava uz obaveznu konsultaciju sa Sindikatom kod Poslodavca najkasnije do 01.12. u tekućoj godini, za narednu godinu.

Član 87. (Iznosi plaće po platnim razredima)

(1) Sva radna mjesta razvrstavaju se u 15 nivoa složenosti poslova, u skladu sa Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca. Osnovni kriteriji za utvrđivanje koeficijenta složenosti su stepen stručne spreme, kvalifikacija, završena škola, složenost posla, odgovornost i samostalnost u radu. Utvrđuju se koeficijenti za kategorije platnih razreda za pojedine nivoe složenosti poslova prema sljedećoj tabeli:

Kategorije platnih razreda

Nivo	Stepen stručne spreme	Kvalifikacija	Završena škola	Radno mjesto	Koeficijent
1	I.	Nekvalificirani radnik (NK)	Osnovna škola	Pomoćni radnik	1,5
2	II.	Polukvalificirani radnik (PKV)	Osnovna škola i stručna osposobljenost	PKV Pomoćni radnik	1,6
3	III.	Kvalificirani radnik - KV (srednja stručna spremna) III.stepen	Trogodišnja srednja škola	Referent	2,5

4	III./IV.	Srednja stručna sprema) III.stepen ili Srednja stručna sprema- IV.stepen	Trogodišnja / Četverogodišnja srednja škola	Viši referent	2,8
5	V.	Visokokvalificirani radnik- VKV	Četverogodišnja srednja škola i/ili Specijalizacija na osnovu stručnosti srednjeg obrazovanja	Samostalni referent	3,0
6	VI.	Viša stručna sprema- VŠS	Viša škola	Viši samostalni referent	3,3
7	VII./1	Bachelor ili Baccalaureat/ Inžinjer građevinarstva	Prvi ciklus visokog obrazovanja/ Inžinjer građevinarstva viša stručna sprema	Mlađi stručni saradnik/ Inžinjer građevinarstva	3,6
8a	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Stručni saradnik	4
8b	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Stručni saradnik-specijalist	4,5
9a	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Viši stručni saradnik	5
9b	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Viši stručni saradnik-specijalist	5,5
9c	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Viši stručni saradnik ekspert /Viši stručni saradnik voditelj grupe/ Viši stručni suradnik Inžinjer za građenje	6

10	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Šef projekta odjela	6,2
11	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Šef odjela/ Službenik za sigurnost tunela	6,6
12	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Šef službe/ Šef odjela za internu reviziju	7
13	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Šef divizije za građenje/ Šef divizije za ekspertize i kvalitet/ Šef divizije za projektovanje i dokumentaciju	7,2
14	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Pomoćnik Izvršnog direktora	7,4
15.	VII./1; VII./2; VIII.	Visoka stručna sprema- VSS; Master; Magistar nauka; Doktorat, Doktor nauka	Fakultet-osnovne studije; Magisterij; Drugi ciklus visokog obrazovanja; Doktorat; Treći ciklus visokog obrazovanja	Sekretar/ Šef Kabineta/ Savjetnik direktora	7,6

Opis nivoa složenosti poslova

Nivo složenosti	Opis složenosti poslova
Nivo 1	Najjednostavniji rutinski poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada, odnosno koji uglavnom zahtijevaju upotrebu ručnog alata i određeni fizički napor.
Nivo 2	Jednostavni rutinski poslovi koji se obavljaju po jedinstvenom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada, odnosno koji uglavnom zahtijevaju upotrebu ručnog alata i određeni fizički napor kao ispomoć drugom u radu.

Nivo 3	Rutinski poslovi i zadaci koji podrazumijevaju rad po tačno definisanim i hronološki utvrđenim aktivnostima.
Nivo 4	Poslovi koordinacije i organizovanja procesa rada jednostavnih rutinskih poslova koji zahtijevaju postupanje po standardnom, unaprijed utvrđenom redoslijedu aktivnosti.
Nivo 5	Administrativno tehnički poslovi.
Nivo 6	Manje složeni stručno-operativni poslovi, klasificirani kao zahtjevni administrativno tehnički poslovi.
Nivo 7	Djelimično složeni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju određeni stepen samostalnosti u obavljanju zadataka i podrazumijevaju nizak ili srednji stepen odgovornosti.
Nivo 8a	Djelimično složeni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u obavljanju zadataka i podrazumijevaju srednji stepen odgovornosti.
Nivo 8b	Složeniji stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova, veći stepen samostalnosti u obavljanju zadataka i podrazumijevaju veći stepen odgovornosti.
Nivo 9a	Srednje složeni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova, veći stepen samostalnosti u obavljanju zadataka i podrazumijevaju visok stepen odgovornosti.
Nivo 9b	Složeni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova te kreativnost u njihovom izvršavanju. Ovi poslovi podrazumijevaju značajan stepen samostalnosti u obavljanju zadataka i viši stepen odgovornosti.
Nivo 9c	Složeni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova te kreativnost u njihovom izvršavanju. Ovi poslovi podrazumijevaju značajan stepen samostalnosti u obavljanju zadataka i viši stepen odgovornosti te položen određeni dodatni stepen kvalifikacije ukoliko je propisan kao obavezan u Zakonima iz djelokruga radnog mesta ili podrazumijevaju određeni stepen rukovodne odgovornosti na terenu (npr. Pravosudni ispit, Certificirani Službenik za javne nabavke, Certificirani trener javnih nabavki, Samostalni računovođa, Interni revizor i drugi specijalistički ispitni koji se traže u pojedinim oblastima).
Nivo 10	Složeni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova te kreativnost u njihovom izvršavanju. Ovi poslovi podrazumijevaju značajan stepen samostalnosti i viši stepen odgovornosti koji podrazumijevaju određeni stepen rukovodne odgovornosti na terenu.
Nivo 11	Složeni rukovodni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova te kreativnost u njihovom izvršavanju. Ovi poslovi podrazumijevaju značajan stepen samostalnosti i viši stepen odgovornosti, te

	položen određeni dodatni stepen kvalifikacije ukoliko je propisan kao obavezan Zakonom iz oblasti radnog mjesta (npr. Interni revizor, revizor).
Nivo 12	Složeniji rukovodni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju visoki stepen stručnog znanja i iskustva za obavljanje poslova te kreativnost u njihovom izvršavanju. Ovi poslovi podrazumijevaju najveći stepen samostalnosti i najviši stepen odgovornosti te obuhvataju poslove vođenja i pripreme rada.
Nivo 13	Složeniji stepen rukovodno stručno-operativnih poslovi koji zahtijevaju visoki stepen stručnog znanja i iskustva za obavljanje poslova te kreativnost u njihovom izvršavanju unutar Sektora za projektovanje i građenje. Ovi poslovi podrazumijevaju najveći stepen samostalnosti i najviši stepen odgovornosti te obuhvataju poslove vođenja i pripreme rada divizija za građenje, ekspertize i kvalitet i projektovanje i dokumentaciju.
Nivo 14	Najsloženiji rukovodni stručno-operativni poslovi koji zahtijevaju visoki stepen stručnog znanja i iskustva te inicijativu, kreativnost i sposobnost timskog rada. Ovi poslovi podrazumijevaju najviši stepen odgovornosti kao i najveći stepen samostalnosti.
Nivo 15	Najsloženiji rukovodni i savjetnički poslovi koji zahtijevaju najveći stepen stručnog znanja i najizraženije organizacijske vještine.

(6) Izvršni direktor Sektora/šef Službe pri Kabinetu može podnijeti prijedlog za promjenu radnog mjeseta Radniku. Prijedlog mora biti obrazložen i dostavlja se direktoru.

(7) Poslodavac je obavezan da redovno obračunava i uplaćuje poreze i doprinose na teret Poslodavca i druge obaveze po osnovu plaće u ime Radnika.

Član 88. (Pravo na povećanu osnovnu platu)

(1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu platu za:

- prekovremeni rad 35% od neto satnice,
 - noćni rad 35% od neto satnice,
 - rad na dan sedmičnog odmora 25% od neto satnice,
 - rad u dane praznika koji su po zakonu neradni 50% od neto satnice,
 - vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće u vrijeme odmora između dva uzastopna dana 10% od neto satnice,
 - vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće u vrijeme u kojem se ne radi (praznici u BiH) 20% od neto satnice,
 - za radna mjesta Šef Službe za naplatu cestarine i Šef Odjela operativne naplate cestarine utvrđuje se povećanje osnovne plaće u iznosu od 5% neto satnice.
- Dodatak na osnovnu plaću za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, nepovoljni klimatski i atmosferski uvjeti, rad na visini, teški fizički napor, elektromagnetsko zračenje i ostali uvjeti definisani Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o zaštiti od požara i vatrogastva) iznosi od 5% do 30% od osnovne plaće radnika a internim aktom u skladu sa procjenom o riziku za radna mjesta JP Autoceste FBiH utvrđuju se pripadajuća radna mjesta i način ostvarivanja prava na ovaj dodatak.

(2) Povećanja osnovne plaće se međusobno ne isključuju, izuzev u slučajevima "pripravnosti kod kuće što isključuje primjenu ostalih dodataka iz stava 1 ovog člana" i "rad na dane praznika koji su neradni u BiH, a što isključuje naknadu za rad sedmičnog odmora"

Član 89.
(Povećanje plaće na osnovu radnog staža)

Osnovna plaća povećava se za 0,6 % za svaku godinu radnog staža s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

2. Naknade plaće

Član 90.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- a) za vrijeme godišnjeg odmora,
- b) za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- c) za vrijeme porođajnog odsustva,
- d) za vrijeme odsustva za usvojitelje,
- e) za vrijeme prekida rada,
- f) za plaćeno odsustvo i praznike,
- g) za vrijeme udaljenja sa posla,
- h) za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja i stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije,
- i) za vrijeme odbijanja rada jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- j) za radnika kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti,
- k) za prekid rada (koji nije prouzrokovani krivicom radnika),
- l) u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

Član 91.
(Naknada za vrijeme godišnjeg odmora)

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće u visini osnovne plaće radnika sa dodacima utvrđenim u članu 89. ovog Pravilnika, bez dodataka utvrđenih u članu 88. ovog Pravilnika.

Član 92.
(Naknada na ime privremene spriječenosti uslijed bolesti)

- (1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti radniku pripada naknada plaće:
- a) do 42 dana u visini od 80% plaće radnika ostvarene u posljednjem mjesecu koji prethodi mjesecu prije nastanka spriječenosti za rad.
 - b) preko 42 dana u visini od 100% plaće radnika ostvarene u posljednjem mjesecu prije nastanka spriječenosti za rad.
 - c) uslijed povrede na radu, profesionalnog oboljenja, komplikacija uslijed trudnoće i porođaja, zbog transplatacije živog tkiva i organa u korist druge osobe, u visini 100% plaće radnika ostvarene u mjesecu koji prethodi isplati naknade.
- (2) Refundacija za bolovanje vršiće se u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(3) Naknada plaće iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na osnovu iznosa plaće koju je radnik ostvario za puno radno vrijeme, u mjesecu koji prethodi mjesecu, u kojem je nastupio slučaj na osnovu kojeg se stiče pravo na naknadu.

(4) Ako u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio slučaj na osnovu kojeg se stiče pravo na naknadu radnik nije ostvario platu, kao osnovica za naknadu uzima se prosječna neto plaća radnika iste grupe složenosti poslova ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio slučaj na osnovu kojeg se stiče pravo na naknadu. Kada osiguranik prima naknadu plaće neprekidno duže od tri mjeseca, osnovica za utvrđivanje naknade iz stava 1. ovog člana se usklađuje s prosječnim tromjesečnim rastom plaća Preduzeća, ako je taj porast veći od 5%.

(5) Naknada plaće iz stava 1. ovog člana usklađuje se prema odredbama Zakona o penzijsko invalidskom osiguranju, odnosno sa kretanjem prosječne plaće Preduzeća u godini u kojoj se ostvaruje naknada.

(6) U slučaju sumnje u zloupotrebu prava na bolovanje Poslodavac može podnijeti prigorov u roku od 48 sati od prijema Nalaza i ocjene, putem ovlaštenog izabranog doktora medicine Lječničkoj komisiji zavoda zdravstvenog osiguranja.

Član 93. (Naknada na ime porodiljskog odsustva)

(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva radniku pripada naknada plaće u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima kantona i plaće koju bi ostvario kao da radi na poslovima radnog mesta koje je obavljao prije korištenja porodiljskog odsustva.

(2) U slučaju da kantonalnim propisima nije utvrđeno pravo na naknadu plaće za vrijeme porodiljskog odsustva ili se ista ne isplaćuje, radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da radi na poslovima radnog mesta koje je obavljao prije korištenja porodiljskog odsustva, koja se u cijelosti isplaćuje na teret Poslodavca.

Član 94. (Naknada za vrijeme prekida rada)

Za vrijeme prekida rada, koji nije prouzrokovani krivicom radnika radniku pripada naknada plaće u visini osnovne neto plaće koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu sa dodacima utvrđenim u članu 89. bez dodataka utvrđenih u članu 88. ovog Pravilnika.

Član 95. (Naknada na ime plaćenog odsustva i za vrijeme praznika)

Za vrijeme plaćenog odsustva i za vrijeme praznika koji su po zakonu neradni dani radniku pripada naknada plaće u visini njegove osnovne plaće sa pripadajućim dodacima utvrđenim u članu 89. bez dodataka utvrđenih u članu 88. ovog Pravilnika.

Član 96. (Naknada za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja i stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije)

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obzirom za potrebe sindikalnog rada (predstavnici Sindikata).

(2) Radniku kome je odobreno stručno obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje za rad, može se odobriti plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće i do 30 radnih dana u jednoj godini na osnovu ocjene opravdanosti i odobrenja od strane direktora.

(3) Radniku kome je odobreno stručno obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje za rad radi unaprjeđenja potreba posla, može se odobriti plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće i preko 30 radnih dana u jednoj godini na osnovu ocjene opravdanosti i odobrenja od strane direktora.

(4) Direktor odlukom o odobravanju plaćenog odsustva iz prethodnog stava određuje dužinu trajanja istog.

(5) Za vrijeme plaćenog odsustva na ime stručnog obrazovanja i prekvalifikacije radnika na koje ga je uputilo Preduzeće radniku pripada naknada plaće u visini njegove ostvarene plaće iz prethodnog mjeseca s tim da se svakog mjeseca vrši usklađivanje naknade zavisno od kretanja plaće u Društву.

Član 97.

(Naknada za vrijeme udaljenja sa posla)

(1) Radnik koji je udaljen sa posla ima pravo na naknadu plaće za period dok traje udaljenje, u visini plaće koju bi ostvario kao da radi na poslovima radnog mesta sa kojeg je udaljen, a koja se u cijelosti isplaćuje na teret Poslodavca.

Član 98.

(Naknada za vrijeme odbijanja rada jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu)

Radnik koji odbije da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 99.

(Naknada za radnika kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti)

(1) Radnik kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti ima pravo na naknadu plaće:

- a) od nastanka invalidnosti do dana raspoređivanja na drugo odgovarajuće radno mjesto, odnosno do upućivanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju,
- b) za vrijeme prekvalifikacije ili dokvalifikacije,
- c) od dana izvršene prekvalifikacije ili dokvalifikacije do dana raspoređivanja na drugo odgovarajuće radno mjesto i
- d) zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu.

(2) Novčana naknada iz tačke a), b) i c) prethodnog stava se utvrđuje u iznosu od:

- a) 40 % plaće odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, za radnike do 20 godina radnog staža,
- b) 60 % plaće odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, za radnike preko 20 godina staža i
- c) 100 % plaće, odnosno naknade plaće koju je radnik ostvario u posljednjoj godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, za radnike kojima je invalidnost prouzrokovana profesionalnom bolešću ili povredom na radu.

(3) Naknada plaće iz prethodnog stava ne može biti niža od 30 % prosječne plaće svih zaposlenih na teritoriji F BiH u prethodnom tromjesječju na osnovu podataka Federalnog zavoda za statistiku.

(4) Novčana naknada zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu određuje se u visini razlike između valorizovane prosječne plaće koju je radnik ostvario u godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost i prosječne mjesečne plaće koju on ostvaruje na drugom radnom mjestu na koje je nakon toga raspoređen.

(5) Ako radnik u godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost nije ostvario platu nakon naknade plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju, naknada se određuje tako da se uzme iznos prosječne mjesečne plaće koji se utvrđuje na osnovu plaće ostvarene u kalendarskoj godini koja prethodi godini u kojoj je nastala privremena spriječenost za rad, preračunata koeficijentom za valorizaciju utvrđenim za tu godinu.

(6) Ako posljednja godina osiguranja iz stava 4. ovog člana nije godina koja neposredno prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, već neka ranija godina, plaće iz te godine vode se valorizacijom do nivoa plaće u godini koja neposredno prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost.

(7) Novačana naknada i iz stava 2. i 4. ovog člana, odnosno akontacija novčane naknade obavezno se usklađuje sa kretanjem prosječne neto plaće u preduzeću.

(8) Utvrđivanje novčanih naknada vršiće se šestomjesečno na osnovu podataka o kretanju prosječne neto plaće u Društvu ostvarene u prethodnom mjesecu.

(9) Novčana naknada iz stava 2. ovog člana određuje se u mjesечnom iznosu i dospijeva za isplatu unazad, posljednjeg dana u mjesecu.

(10) Novčana naknada iz stava 4. ovog člana određuje se u mjesечnom iznosu i dospijeva za isplatu zajedno sa platom, a isplaćuje ih preduzeće na teret svojih sredstava.

Član 100.
(Ostale naknade)

Za sve druge slučajeve odsustovanja radnika sa posla odnosno rada u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktom, radniku pripada naknada plaće u visini prosječno ostvarene njegove plaće za prethodna tri mjeseca, ukoliko posebnim aktom nije drugačije regulisano.

3. Druga materijalna prava

Član 101.
(Regres)

(1) Radniku pripada regres za korištenje punog godišnjeg odmora u visini od najmanje 50 % prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH u posljednja tri mjeseca prije isplate, pod uslovom da Preduzeće prethodnu poslovnu godinu nije završilo sa gubitkom.

(2) Regres će Poslodavac isplatiti Radnicima u toku godine u kojoj su ostvarili pravo na godišnji odmor.

(3) U slučaju da je prethodna poslovna godina završena sa gubitkom, poslodavac može isplatiti i manji iznos od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana, a na osnovu ostvarenog rezultata u prvom polugodištu i procjene rezultata do kraja tekuće godine, u kojem slučaju će regres biti isplaćen u drugoj polovini godine.

Član 102.
(Novčana pomoć za školovanje djece umrlih radnika)

- (1) Novčana pomoć za školovanje djece umrlih radnika ili poginulih radnika koji su izgubili život za vrijeme obavljanja poslova u JP Autoceste FBiH isplaćuje se mjesечно novčana pomoć po djetetu, do kraja redovnog školovanja, a najduže do davnjene 26. godine života:
- a) za djecu predškolskog uzrasta i djecu koja pohađaju osnovnu školu u iznosu od 10 % prosječne neto plaće Preduzeća,
 - b) za djecu koja pohađaju srednju školu u iznosu od 15 % prosječne neto plaće Preduzeća,
 - c) za redovne studente 20 % prosječne neto plaće Preduzeća.
- (2) Isplata će teći od 1. u mjesecu kada je školovanje započeto odnosno od dana smrti radnika.
- (3) Uslovi i postupak za ostvarivanje prava iz ovog člana bit će uređeni posebnim aktom Uprave Preduzeća.

Član 103. (Jednokratna pomoć)

- (1) U slučaju smrti Radnika porodici radnika se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini 3 (tri) prosječne plaće preduzeća isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca ili 3 (tri) prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za radnika.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice Radnika, Radniku se isplaćuje naknada troškova sahrane odnosno dženaze u visini 3 (tri) prosječne plaće preduzeća isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca ili 3 (tri) prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za radnika.
- (3) Članom uže porodice iz stava 2. ovog člana smatraju se: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, mačeha i usvojitelj.
- (4) U slučaju teške bolesti ili invalidnosti radnika, radniku ili njegovoj porodici isplaćuje se jednokratna naknada u visini od tri prosječne plaće isplaćene u Preduzeću u prethodna tri mjeseca, ili tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za radnika, dok u slučaju teške bolesti ili invalidnosti člana uže porodice radnika, radniku ili njegovoj porodici isplaćuje se jednokratna naknada u visini od 2 (dvije) prosječne plaće isplaćene u Preduzeću u prethodna tri mjeseca, ili 2 (dvije) prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za radnika.
- (5) Članom uže porodice iz stava 4. ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni drug, djeca, roditelji, braća i sestre, ukoliko žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom, a što se dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (6) Teška bolest se dokazuje zvaničnim Nalazom, ocjenom i mišljenjem Instituta za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja a koje se donosi nakon što uposlenik istom podnese zahtjev sa svom validnom medicinskom dokumentacijom. U slučaju da Institut potvrdi da bolest radnika spada u tešku bolest za koju se ima pravo na naknadu radniku će se uz isplatu novčane pomoći refundirati i troškovi vještačenja Instituta.
- (7) Uz zahtjev za isplatu jednokratne novčane naknade iz stava 4. ovog člana radnik je dužan priložiti Nalaz, ocjenu i mišljenje Instituta za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja i cips radnika. U slučaju da se zahtjev za isplatu jednokratne novčane naknade odnosi na užeg člana porodice, radnik je dužan dostaviti Nalaz, ocjenu i mišljenje Instituta za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja užeg člana porodice, cips užeg člana porodice i Izjavu – kućnu listu kao dokaz zajedničkog domaćinstva.

(8) Ukoliko u preduzeću rade dva ili više radnika koji su članovi uže porodice tад pravo na jednokratnu pomoć u slučaju teške bolesti ili invalidnosti radnika ili člana uže porodice može ostvariti samo jedan od njih ili u jednakim djelovima od ukupnog odobrenog iznosa.

(9) U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika pravo na jednokratnu naknadu može se ostvariti po jednom osnovu jedanput u toku rada kod Poslodavca. Osnov za utvrđivanje ovog prava je utvrđena bolest odnosno dijagnoza. U slučaju teške bolesti i invalidnosti člana uže porodice pravo na jednokratnu naknadu može se ostvariti za svakog člana uže porodice iz stava 5. ovog člana jedanput u toku rada kod Poslodavca.

(10) Pravo na ovu naknadu se može ostvariti samo za teške bolesti ili invalidnosti koje su dijagnosticirane i nastale za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

(11) U slučaju povrede na radu, profesionalne bolesti i vojnog invaliditeta, Poslodavac će osigurati i banjsko- klimatsko liječenje radnika. Radnik navedeno pravo može koristiti jednom u godini dana ukoliko isto nije moguće ostvariti putem nadležnog Zavoda za zdravstveno osiguranje o čemu je radnik dužan dostaviti odbijenicu.

(12) Pod prosječnom plaćom Poslodavca podrazumijeva se prosječna neto plaća prije oporezivanja.

Član 104. (Novčana pomoć za troškove liječenja)

(1) Radniku se mogu, u skladu sa raspoloživim sredstvima, isplatiti troškovi liječenja u zemlji i inostranstvu na osnovu nalaza nadležne ustanove ili odobriti nabavka nedostupnih lijekova, pod uslovom da su isti neophodni za liječenje radnika a prema nalazu nadležne ustanove i pod uslovom da navedene troškove ne snosi Zavod za zdravstveno osiguranje.

(2) Odluke o naknadama iz ovog člana donosi Nadzorni odbor javnog preduzeća.

Član 105. (Naknada u slučaju odlaska u penziju - otpremnina)

Prilikom odlaska u penziju radniku pripada otpremnina u visini od pet prosječnih neto plaća radnika koje su mu isplaćene u prethodnih šest mjeseci ili 5 prosječnih plaća preduzeća ako je to povoljnije za radnika.

Član 106. (Naknada u slučaju otkaza ugovora o radu)

(1) Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu zbog prestanka potrebe za radom poslodavac je obavezan isplatiti otpremninu ukoliko kumulativno ispunjava sljedeće uslove:

- da je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme,
- da je kod tog poslodavca proveo neprekidno na radu najmanje dvije godine tj. da mu se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada,
- da mu se ugovor o radu otkazuje bez njegove krivice tj. da mu se ugovor o radu ne otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu.

(2) Na osnovu navedenog radniku pripada otpremnina u iznosu od 1 prosječne mjesecne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu

godinu rada u Preduzeću, a najviše šest (6) prosječnih neto plaća isplaćenih radniku za prethodna tri mjeseca.

Član 107.
(Naknade za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem radnika na službeno putovanje.
- (2) Pod službenim putovanjem u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se prethodno odobreno putovanje van mjesta redovnog zaposlenja radnika u zemlji i inostranstvu radi obavljanja određenog službenog posla za Preduzeće, a koje prouzrokuje posebne troškove.
- (3) Nalog i Odluku za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu izdaje direktor Preduzeća za radnike u službama pri kabinetu uprave, a izvršni direktori za radnike u sektorima kojim rukovode.
- (4) Službenim putovanjem u smislu odredaba ovog Pravilnika ne smatra se odlazak radnika iz Mostara u operativni ured u Sarajevo i obratno, ukoliko službeni put ne traje duže od 12 sati.
- (5) Odluku i nalog za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, direktoru izdaje predsjednik Nadzornog odbora ili ovlašteno lice, a izvršnim direktorima direktor javnog preduzeća.
- (6) Izdaci na ime naknade troškova službenog putovanja obuhvataju dnevnicu za službeno putovanje, naknadu za topli obrok, naknadu za smještaj, naknadu za troškove prijevoza i druge troškove neophodne za obavljanje poslova na službenom putovanju.
- (7) Radnik ima pravo na dnevnice za služeno putovanje u zemlji i inostranstvu u visini utvrđenoj u skladu sa pozitivnim propisima koji tretiraju ovu oblast.
- (8) Cijela dnevница pripada radniku za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju, kao i za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati.
- (9) Pola dnevnice pripada radniku ako je putovanje trajalo manje od 12 sati, a više od 8 sati.
- (10) Izuzetno od odredbe iz stava 2. ovog člana radniku pripada pola dnevnice za putovanje preko šest sati ako je putovanje provedeno noću između 22,00 sati uveče i 6,00 sati ujutro idućeg dana.
- (11) Ako je na službenom putovanju obezbijeđena ishrana pripadajuća dnevница se umanjuje za 30%.
- (12) Troškovi noćenja obračunavaju se u visini plaćenog hotelskog računa, osim hotela "de lux" kategorije. Za hotel de lux kategorije troškovi noćenja obračunavaju se najviše do iznosa cijene hotela de lux kategorije u istom mjestu.
- (13) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se on ne koristi pripadajuća dnevница se uvećava za 70%, na ime troškova noćenja.
- (14) Izdaci za prijevoz na službenom putovanju, u skladu sa odredbama ovog Pravilnika, obračunavaju se u visini cijene iz putničke tarife za prijevoz sredstvom one vrste i razreda, koji se mogu upotrebljavati na službenom putovanju, prema putnom nalogu (u što spadaju i kola za spavanje).
- (15) Pod prijevoznim izdacima podrazumjevaju se i izdaci za lokalni, odnosno gradski prijevoz, na osnovu priloženih karata i izdaci za taksi usluge, na osnovu priloženih računa, ukoliko su nalogom odobrene.
- (16) Ostali troškovi koji nastanu na službenom putovanju u vezi administrativnih taksi, korištenja telefona, telefaksa, vakcinisanja, ljekarskog pregleda, pribavljanja putnih isprava, službene pošte, taksi vozila i drugo, a nužni su za obavljanje određenih zadataka i poslova obračunavaju se prema priloženom računu.

Član 108.

(Naknada za upotrebu putničkog automobila u ličnom vlasništvu za potrebe službenog putovanja)

- (1) Radniku koji za potrebe službenog putovanja koristi putnički automobil u ličnom vlasništvu, pripada naknada u visini 15% cijene litre benzina BMB 95 na teritoriji Bosne i Hercegovine, po pređenom kilometru na odobrenoj relaciji. .
- (2) U slučaju korištenja putničkog automobila u ličnom vlasništvu za potrebe službenog putovanja u inostranstvo, kada je pređena kilometraža van teritorije Bosne i Hercegovine veća od 700 kilometara, za obračun naknade iz stava (1) ovog člana za pređene kilometre van teritorije Bosne i Hercegovine se primjenjuje cijena litre benzina BMB 95 na području države u koju putuje radnik na službeno putovanje u inostranstvo.
- (3) Korištenje automobila iz stava (1) ovog člana za potrebe službenog putovanja odobrava lice koje je izdalo nalog za službeno putovanje - direktor.
- (4) Isplata naknade iz stava (1) ovog člana predstavlja naknadu troškova za gorivo i amortizaciju automobila i ista ne isključuje troškove nastale po osnovu plaćene cestarine, putarine, mostarine, naknade za korištenje tunela, parkinga i drugih troškova nastalih u vezi sa prijevozom na službenom putovanju.
- (5) Kod obračuna naknade za korištenje putničkog automobila u ličnom vlasništvu isti se vrši na način da se obračuna najkraća udaljenost koju radnik mora prijeći prijevoznim sredstvom, a koja se može utvrditi (izmjeriti) na geografskoj karti namijenjenoj vozačima i ona je mjerodavna prilikom određivanja stvarne udaljenosti službenog putovanja.
- (6) Ukoliko na automobilu iz stava (1) ovog člana nastane šteta tokom korištenja istog ili isti prouzrokuje štetu trećim licima, poslodavac nema obavezu izmirenja troškova štete radniku ili trećim licima.

Član 109.
(Naknada za rad na terenu)

- (1) Radom na terenu podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.
- (2) Naknada za rad na terenu (terenski dodatak) utvrđuje se ovisno od uslova osiguranih za rad na terenu (smještaj, ishrana i dr.) u jednakom iznosu za sve radnike.
- (3) Za rad na terenu utvrđuje se dnevni iznos terenskog dodatka u visini:
- a) 20% od iznosa propisane dnevnice za službeno putovanje, ako je obezbjeđen smještaj i hrana, od strane Preduzeća.
 - b) do visine propisane dnevnicе, ako je obezbjeđen samo smještaj,
 - c) do 70% iznosa propisane dnevnicе ako je na terenu obezbjeđena samo ishrana
- (4) Terenski dodatak obuhvata troškove smještaja i ishrane, a troškovi prevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na terenu priznaju se u stvarnom iznosu, s tim da se ti troškovi ne priznaju ako je prevoz obezbjeđen službenim vozilom.
- (5) Dnevnice i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 110.
(Naknada za ishranu u toku radnog vremena)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) dnevno u iznosu najmanjem od 1% prosječne mjesečne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) dnevno u iznosu najmanje od 1% prosječne mjesecne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku i za vrijeme odsustva u svrhu službenog puta.

(3) Radniku ne pripada naknada za toploj obrok za dane kada odsustvuje s posla po bilo kom osnovu (plaćeno odsustvo, godišnji odmor, bolovanje ili drugo odsustvovanje s rada za koje se prima naknada plaće, rad na terenu), osim u slučaju plaćenog odsustva zbog dobrovoljnog davanja krvi.

Član 111. (Naknada troškova prijevoza s posla i na posao)

(1) Radnik koji svaki dan putuje na posao od mjesta stanovanja do mjesta rada, ima pravo na mjesecnu naknadu za prijevoz.

(2) Princip utvrđivanja prava i visina naknade će se utvrđivati Odlukom Uprave.

Član 112. (Naknada za vrijeme pripravnosti)

(1) U slučaju potrebe rada da se za neke poslove kod Poslodavca organizuje posebna pripravnost koja ne podrazumijeva prisustvo na radnom mjestu Odlukom direktora se može odrediti obaveza pripravnosti.

(2) Odlukom se utvrđuje za koja radna mjesta i radnike se utvrđuje pripravnosti kao i vrijeme trajanja pripravnosti i način komuniciranja sa poslodavcem za vrijeme trajanja pripravnosti.

(3) Naknada za vrijeme pripravnosti između dva uzastopna dana iznosi 10%, dok je naknada za vrijeme pripravnosti u vrijeme koje se ne radi (praznici u BiH) 20% od neto satnice radnika za svaki sat proveden u pripravnosti.

Član 113. (Isplata akontacije i obračun troškova)

(1) Na osnovu naloga za službeno putovanje radniku se može prije polaska na službeni put isplatiti akontacija u visini procjenjenih troškova. Akontaciju odobrava lice koje potpisuje nalog za službeno putovanje.

(2) Obračun troškova nakon povratka sa službenog putovanja vrši se najkasnije u roku od pet dana od dana kada je službeno putovanje završeno, uz pismeni izvještaj koji je ovjerio nalogodavac i dostavlja se Sektoru za ekonomsko-finansijske poslove.

(3) Uz obračun putnih troškova prilaže se i računi o plaćanju troškova, karte, rezervacije (dostavljaju se pisani podatci o kilometraži za vlastiti automobil).

(4) Obračun troškova putovanja nastalih u inostranstvu vrši se prema zvaničnom kursu Centralne banke BiH na dan obračuna.

(5) Nalog za službeno putovanje ne može se opravdati licu koji nije dostavilo izvještaj o prethodno obavljenom putovanju.

(6) Lice iz stava 1. ovog člana koje nije opravdalo nalog za službeno putovanje dužno je vratiti akontaciju u roku od tri dana, računajući od dana kada je putovanje završeno. U protivnom akontacija će se prinudno naplatiti iz prve naredne plaće prilikom obračuna.

Član 114.
(Zaštita plaće i naknada plaće)

- (1) Preduzeće ne može, bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plate ili dijela naknade plaće.
(2) Saglasnost radnika iz stava 1. ne može se dati prije nastanka potraživanja.
(3) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti u skladu sa propisima koji regulišu izvršni postupak.

IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 115.
(Izumi i tehnička unaprijeđenja u vezi sa radom)

- (1) Radnik je dužan da obavijesti Poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
(2) Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stava 1. ovog člana, su izumi odnosno tehnička unapređenja, određena zakonom.
(3) Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju radnik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopštiti trećem licu bez odobrenja Preduzeća.
(4) Preduzeće ima pravo prečeg otkupa izuma, odnosno tehničkog unaprijeđenja iz stava 1. ovog člana pod uslovom da u roku od 30 dana od dana obavještenja iz stava 1. ovog člana izjasni o ponudi radnika.
(4) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju Preduzeću, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Član 116.
(Izumi koji nisu ostvareni na radu ili u vezi sa radom)

- (1) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću preduzeća, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.
(2) Poslodavac je dužan da se u roku od 30 dana od dana obavještenja iz prethodnog stava ovog člana, izjasni o ponudi radnika.
(3) Ako preduzeće primjeni tehničko unapređenje odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezno je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

NAKNADA ŠTETE

Član 117.
(Šteta prouzrokovana poslodavcu)

- (1) Radnik koji je na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.
(2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici jednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

(5) Ako je Poslodavac naknadio štetu koju je radnik na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao trećem licu, radnik će isplaćenu naknadu nadoknaditi Poslodavcu.

Član 118. (Postupak za naknadu štete)

(1) Svaki radnik ima pravo i dužnost da prijavi štetu prouzrokovanoj Poslodavcu.

(2) Po primljenoj prijavi prouzrokovanoj šteti, neposredni rukovodilac radnik će odmah pokrenuti postupak ispitivanja činjenica pri čemu obavezno registruju:

a) pismena izjava počinjoca štete o okolnostima koje su od značaja za utvrđivanje njegove materijalne odgovornosti,

b) pismena izjava neposrednog rukovodioca,

c) pismena izjava svjedoka i

d) dokazi kojima će se utvrditi sve značajne činjenice.

(3) Visinu štete, a po potrebi i druge činjenice od značaja za odlučivanje u vezi sa prouzrokovanim štetom, utvrđuje stručni tim, formiran rješenjem direktora.

(4) Odluku o naknadi štete u smislu odredaba ovog Pravilnika donosi direktor.

(5) Na osnovu odluke iz prethodnog stava, Poslodavac može svoje potraživanje na ime prouzrokovane štete naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela samo uz pismenu saglasnost radnika.

(6) Ako radnik ne nadoknadi štetu u roku utvrđenom konačnom odlukom o naknadi štete Poslodavac pokreće postupak pred nadležnim sudom.

Član 119. (Oslobođenje od naknade štete)

(1) Radnik može biti oslobođen naknade štete u cijelini ili dijelimično samo u slučaju ako bi plaćanjem naknade štete njegova porodica bila dovedena u tešku materijalnu situaciju, osim ako je šteta prouzrokovana krivičnim djelom sa umišljajem.

(2) Odluku o oslobođanju od naknade štete u smislu prethodnog stava ovog člana donosi direktor.

Član 120. (Šteta prouzrokovana radniku)

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom ima pravo da od Poslodavca zahtijeva naknadu štete, a Poslodavac obavezu da istu naknadi po općim propisima obligacionog prava.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 121.
(Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) po sili zakona,
- b) sporazumom između Poslodavca i radnika i
- c) otkazom Poslodavca odnosno radnika.

Član 122.
Prestanak ugovora po sili zakona

(1) Ugovor o radu prestaje po sili zakona:

- a) smrću radnika,
 - b) kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
 - c) kada se na osnovu evidencije utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina ako se Poslodavac i Radnik drugačije ne dogovore.
 - d) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
 - e) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - f) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
 - g) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere i
 - h) odlukom nadležnog suda koja za posljedicu ima prestanak radnog odnosa.
- (2) Odluku o prestanku ugovora o radu iz prethodnog stava donosi direktor, a istom utvrđuje da su nastupile okolnosti zbog kojih ugovor o radu prestaje po sili zakona.

Član 123.
(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

(1) Ponudu za zaključivanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i mora sadržavati datum prestanka ugovora o radu, potpis radnika i direktora, te druga međusobna prava i obaveze.

Član 124.
(Otkaz ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu može prestati otkazom:

- a) ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- b) ako radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa i
- c) ako se utvrdi da je radnik odgovoran za kršenje obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanje obaveza iz ugovora o radu.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od preduzeća da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificuje i dokvalificuje za rad na drugim poslovima.

(3) Preduzeće može, samo uz prethodnu saglasnost Vijeća zaposlenika, odnosno sindikata, osim u slučaju otkaza ugovora o radu radniku zbog kršenja radne obaveze ili neispunjerenja obaveze iz ugovora o radu donijeti odluku o :

- a) otkazu članu Vijeća zaposlenika, odnosno sindikata,
- b) otkazu radnika kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i
- c) otkazu radniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina.

Ako se Vijeće zaposlenika odnosno sindikat u roku od 10 dana od dana tražene saglasnosti pismeno ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom direktora.

Član 125.

(Otkaz ugovora o radu sa ponudom zaključivanja ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima)

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Poslodavac otkaze ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

U slučaju da radnik ne potpiše ponuđeni ugovor o radu s izmjenjenim uslovima u roku od osam dana, smatra se da je odbio ponuđeni ugovor što za posljedicu ima otkaz ugovora o radu - prestanak radnog odnosa.

Član 126.

(Otkaz ugovora iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga)

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

(2) Ukoliko poslodavac u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaze ugovor o radu najmanje petorici radnika dužan je konsultovati se s Vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom, te dostaviti Sindikatu program zbrinjavanja viška radnika.

(3) O programu zbrinjavanja viška radnika, Poslodavac mora obavjestiti i radnike u pisanom obliku najkasnije 8 dana nakon donošenja programa.

(4) Obaveza konsultiranja u smislu stava 2. i 3. ovog člana zasniva se na aktu u pismenoj formi koju priprema Poslodavac i započinje najmanje 30 dana prije davanja obavesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

(5) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu stava 2. i 3. ovog člana, Poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica će se ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 127.

(Otkaz ugovora o radu kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa)

(1) Preduzeće može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok u slučaju kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

(2) Otkaz iz stava 1. ovog člana moguće je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Član 128.

(Otkaz ugovora o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjena obaveza iz ugovora o radu)

(1) Poslodavac može nakon provedenog postupka radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka u slučaju da je Poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveze iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos i u tom slučaju radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Poslodavca.

(3) Ugovorna strana koja u slučaju iz stava 1. ili 2. ovog člana otkaže Ugovor o radu ima pravo od strane koja je kriva za otkaz, tražiti naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem preuzetih obaveza.

Član 129.

(Lakše i teže povrede radne obaveze)

(1) Radnik je odgovoran za lakše i teže prijestupe ili povrede radnih obaveza ukoliko se utvrdi da je zbog ponašanja radnika došlo do istih.

(2) Odredbe stava 1 ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom ospozobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih poslodavac može tim licima, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.

(3) **Lakšim povredama radnih obaveza iz ugovora o radu smatraju se:**

- a) neopravdani izostanak s posla više od jednog radnog dana u toku jednog mjeseca,
- b) korištenje službenih vozila suprotno odredbama Uputstva o korištenju vozila,
- c) neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih zadataka,
- d) nesavjesno čuvanje dokumenata, materijala, sredstava za rad i slično,
- e) nedostavljanje izvještaja i podataka na zahtjev nadređenih,
- f) neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima za rad, zaštitnim i drugim sredstvima ako nije prouzrokovalo veće štetne posljedice,
- g) odbijanje potrebne saradnje sa drugim radnicima zbog lične netrpeljivosti ili iz drugih razloga,
- h) neprijavljivanje spriječenosti za rad iz bilo kojeg razloga u roku od 24h od trenutka kada je radnik bio dužan doći na rad,
- i) nedostavljanje NOM obrasca ili drugog važećeg dokumenta kojim se dokazuje privremena spriječenost za rad zbog bolesti najkasnije u roku od tri dana od trenutka kada je radnik bio dužan doći na posao,
- j) izazivanje nereda, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, strankama i sl.,
- k) ugrožavanje dostojanstva radnika,
- l) nepoštivanje tehnološkog postupka u korištenju sredstava rada, uslijed čega je nastala manja šteta po Preduzeću, drugo pravno ili fizičko lice,
- m) grubo i nepristojno ponašanje prema radnicima Preduzeća i strankama,

- n) psovanje ili prijetnja neposrednim rukovodicima ili radnicima Preduzeća,
- o) prouzrokovanje manje štete Društvu,
- p) dolazak na posao sa zakašnjenjem (2 puta sedmično) ili nedozvoljeno napuštanje radnog mesta za vrijeme radnog vremena (2 puta sedmično) bez odobrenja neposrednog rukovodioca,
- q) zloupotreba sistema za evidenciju radnog vremena kod Poslodavca u smislu manipulacije karticama za prijavu/ odjavu radnog vremena;
- r) Zaposlenik je odgovoran za povrede radne obaveze iz oblasti iz zaštite na radu i zaštite od požara:
 - Ako lična zaštitna sredstva koristi u nemajenske svrhe;
 - Ako nepažljivo rukuje zaštitnim sredstvima odnosno nemarno održava ličnu zaštitnu opremu;
 - Ako nemarno ili nesvesno obavlja radne obaveze u vezi sa zaštitom na radu i zaštitom od požara;
 - Ako se na bilo koji način nemarno odnosi prema primjeni mjera zaštite na radu i zaštitom od požara, bez težih posljedica.
- s) Postupanje protivno propisima definisanim u Uputstvu o obavljanju poslova naplate cestarine na objektima s naplatom

(4) Težim povredama radnih obaveza iz ugovora o radu smatraju se:

- a) neizvršavanje i nesavjesno ili neblagovremeno izvršavanje radnih i drugih obaveza uslijed čega su za JP Autoceste nastale teže posljedice (znatna materijalna šteta, narušavanje ugleda JP Autocesta i dr.);
- b) unošenje alkohola i/ili narkotičkih sredstava u radne prostorije poslodavca;
- c) dolazak na posao u alkoholiziranom stanju i/ili pod uticajem narkotičkih sredstava, konzumiranje alkohola i/ili narkotičkih sredstava u toku radnog vremena;
- d) dostavljanje snimaka, internih akata i slično trećim licima bez saglasnosti direktora;
- e) nezakonito raspolaganje i korištenje sredstava i imovine preduzeća i/ili pokušaj otuđenja imovine;
- f) davanje netačnih podataka, a koji mogu utjecati na loše poslovne odluke Uprave JP Autoceste;
- g) zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlaštenja;
- h) protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili druge osobe u vezi sa radom ili imovinom preduzeća;
- i) neostvarivanje predviđenih rezultata rada zbog neopravdanih razloga u periodu od šest mjeseci;
- j) učestvovanje u tučnjavi te upotreba fizičke sile ili nasilja na radnom mjestu;
- k) odavanje poslovne odnosno službene tajne utvrđene zakonom ili općim aktom JP Autoceste;
- l) zaključivanje štetnih ugovora za JP Autoceste;
- m) neopravdan izostanak sa posla od 3 dana;
- n) spriječavanje u radu interne revizije i drugih oblika kontrole i nadzora u javnom preduzeću;
- o) neizvršavanje ili izvršavanje na neodgovarajući način odluka organa upravljanja i drugih akata koje je donio nadležni organ;

- p) neprovođenje ili neuredno provođenje Etičkog kodeksa;
- q) zlouporaba prava iz radnog odnosa prijavljivanjem neistinitih podataka o prebivalištu ili boravištu radnika, kao i svaka druga zlouporaba prava iz radnog odnosa,
- r) zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- s) organiziranje štrajka, odnosno sudjelovanje u štrajku suprotno zakonom utvrđenim pravilima,
- t) težom povredom radne obveze smatra se i ponavljanje lako povrede radne obaveze dva puta u toku šest mjeseci.
- u) povreda radne i druge obaveze u vezi sa radom koja je istovremeno i krivično djelo;
- v) nedopušteno prepravljanje radnih naloga i radnih lista;
- w) neopravdano i neosnovano odbijanje rada u produženom radnom vremenu koje je u skladu sa Zakonom o radu;
- x) prikrivanje i davanje neistinitih podataka prilikom zaključenja Ugovora o radu značajnih za izvršenje poslova (postojanje bolesti i sl.);
- y) Zaposlenik je odgovoran za povrede radne obaveze iz oblasti iz zaštite na radu:
 - Ako i nakon pismenog upozorenja odbije da koristi ličnu zaštitnu opremu;
 - Ako se ne podvrgne obaveznom periodičnom ljekarskom pregledu;
 - Ako ne prijavi neposrednom rukovodiocu pojave koje mogu prouzrokovati nesreću na radu;
 - Ako na poslovima sa povećanom opasnošću i pored saznanja da nisu osigurane mjere zaštite na radu nastavi da radi pa zbog toga nastanu teže posljedice za radnika i materijalna dobra;
 - Ako ne prestane raditi na radnom mjestu dok se nalazi pod uticajem alkohola ili drugih opojnih sredstava pošto mu je neposredni rukovodilac naredio da obustavi rad;
 - Ako ne pristupi teoretskoj i praktičnoj obuci i provjeri znanja iz oblasti zaštite na radu;
 - povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta;
 - Ako nadležnog organa inspekcije zaštite na radu onemogućava u obavljanju inspekcijskog pregleda.
- z) Zaposlenik je odgovoran za povrede radne obaveze iz oblasti zaštite od požara:
 - Ako ne pristupi teoretskoj i praktičnoj obuci i provjeri znanja iz oblasti zaštite od požara;
 - Ako neposrednom rukovodiocu ne prijavi nedostatke na sredstvima rada, sredstvima i opremi za gašenje požara i ako zna ili je morao znati da uslijed tih nedostataka može doći do štetnih posljedica (požar, eksplozija i sl.);
 - Ako uništava, ošteće ili čini nepristupačnim, odnosno teško uočljivim sredstva i opremu za gašenje požara, odnosno znakove upozorenja, zabrane i opasnosti i sl;
 - Ako ne pristupi početnom gašenju požara, odnosno ako u uočenom požaru ili opasnosti od izbijanja požara ili eksplozije ne izvesti neposrednog rukovodioca;
 - Ako bez opravdanog razloga odbije da učestvuje u gašenju požara i ako bi obzirom na svoja svojstva (psihička i zdravstvena) efikasno mogao djelovati u gašenju požara, odnosno spašavanju ljudi i imovine ugrožene požarom;
 - Ako ne izvesti neposrednog rukovodioca ili drugog odgovornog zaposlenika o izbijanju požara, odnosno ako ne prijavi kvar na uređajima uslijed čega bi moglo doći do požara ili eksplozije;

- Ako po završetku radnog vremena, sa svog radnog mjeseta i bliže okoline, ne otkloni sve ono što bi moglo izazvati požar ili eksploziju;
 - Ako upotrebljava otvoreni plamen ili alat koji varniči na mjestima gdje je to strogo zabranjeno i ako puši na tim mjestima;
 - Ako upotrebljava vatrogasna sredstva i opremu u nemajenske svrhe, odnosno ako ih ne čuva od raznih oštećenja;
 - povreda propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta;
 - Ako nadležnog organa inspekcije zaštite od požara onemogućava u obavljanju inspekcijskog pregleda.
- aa) svako postupanje protivno odredbama ovog Pravilnika, Etičkog kodeksa i drugim općim aktima Preduzeća.

Član 130. (Disciplinski postupak - osnovne odredbe)

- (1) Svaki radnik može dati obavijest o kršenju radne obaveze ili neispunjavanju obaveza iz ugovora o radu od strane drugog radnika.
- (2) Ukoliko radnik uoči ili sazna da je bilo koji drugi radnik učinio povredu radne obaveze zbog koje se može otkazati ugovor o radu dužan je o tome odmah obavijestiti svog neposrednog rukovodioca, odnosno neposrednog rukovodioca tog radnika.
- (3) Ukoliko radnik prekrši radnu obavezu ili neispunjava obaveze iz ugovora o radu neposredni rukovodilac je dužan da podnese prijavu ovlaštenom licu odmah po saznanju za činjenicu kršenja radne obaveze ili neispunjerenja obaveze iz ugovora o radu.
- (4) Danom saznanja za činjenicu kršenja radne obaveze smatra se dan kada neposredni rukovodilac utvrdi da postoje elementi za podnošenje prijave.
- (5) Prijava zbog kršenja radne obaveze treba da sadrži minimalno sljedeće elemente: ime i prezime radnika protiv kojeg se podnosi prijava, radno mjesto na kojem radi, činjenični opis povrede radne obaveze, te eventualno druge poznate podatke u momentu podnošenja prijave i eventualne dokaze na kojima se zasniva prijava (izjave svjedoka i sl.).
- (6) Služba za opšte i kadrovske poslove kod Poslodavca je dužna da vodi evidenciju o svim disciplinskim postupcima.
- (7) Po pitanju zaštite prava radnika u disciplinskom postupku, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na zaštitu prava iz radnog odnosa.
- (8) Detaljna procedura pokretanja i sprovođenja disciplinskog postupka će biti definisana posebnim internim aktom.

Član 131. (Udaljenje radnika sa posla)

- (1) Direktor može odlučiti da se radnik udalji sa posla za vrijeme dok traje disciplinski postupak, ukoliko se ocijeni da je to opravdano.
- (2) U cilju pripremanja odbrane u disciplinskom postupku radniku će na njegov zahtjev ili zahtjev sindikata za vrijeme dok traje udaljenje sa posla omogućiti pristup prostorijama sindikata.
- (3) Udaljenje radnika sa posla može trajati najduže do okončanja disciplinskog postupka.
- (4) Za vrijeme udaljenja radnika sa posla radniku pripada naknada plaće u skladu sa članom 97. ovog Pravilnika.

Član 132.
(Otkazivanje ugovora o radu sindikalnom povjereniku)

- (1) Preduzeće ne može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad.
- (2) Ako nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, Preduzeće može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamjeni sudska odluka.

Član 133.
(Otkaz ugovora o radu od strane radnika)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu ukoliko Poslodavac ne izvršava svoje obaveze u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
- (2) Otkaz se dostavlja direktoru u pismenoj formi uz podnošenje dokaza o opravdanosti razloga za otkaz.
- (3) Na osnovu otkaza iz prethodnog stava Direktor Poslodavca donosi odluku o prestanku ugovora o radu.
- (4) Radnik može otkazati ugovor o radu i mimo razloga iz stava 1. ovog člana ali uz propisani otkazni rok.

Član 134.
(Forma otkaza i trajanje otkaznog roka)

- (1) Otkaz se daje u pismenoj formi
- (2) Poslodavac je dužan u pismenoj formi obrazložiti otkaz ugovora o radu radniku.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku odnosno direktoru.
- (4) Otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana.
- (5) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Poslodavcu.
- (6) Poslodavac može oslobođiti radnika obaveze otkaznog roka.
- (7) Ako radnik na zahtjev direktora prestane s radom prije propisanog otkaznog roka, Poslodavac je dužan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao i da je radio do isteka otkaznog roka.

Član 135.
(Otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu)

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Poslodavac otkaže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključenje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima, sa odgovarajućim obrazloženjem.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu iz prethodnog stava, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) Ako radnik ne prihvati ponudu iz stava 1. ovog člana u roku od 8 dana od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu prestaje mu radni odnos uz otkazni rok utvrđen Zakonom o radu.

Član 136.

(Otpremnina)

(1) Radnik koji sa Poslodavcem zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje 2 godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja zaposlenja kod Poslodavca.

(2) Otpremnina iz stava 1 ovog člana utvrđuje se u iznosu od jedne prosječne plaće radnika kojem se otkazuje ugovor o radu, isplaćena u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, a ne može biti veća od 6 prosječnih mjesecnih plaća isplaćenih radniku u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Novčani iznos otpremnine iz prethodnog stava isplaćuje se radniku u roku od 15 dana od dana konačnosti akta o prestanku radnog odnosa zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 137.

(Odlučivanje o pravima i obavezama radnika)

(1) O pravima i obavezama Radnika odlučuje direktor ili ovlašteno lice Poslodavca.

(2) O pravima i obavezama direktora i izvršnih direktora koji su zaključili sa Nadzornim odborom menadžerski ugovor, odlučuje Nadzorni odbor.

Član 138.

(Dostava akata radniku)

(1) Odluke, obavijesti, pozivi i drugi pisani akti u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se Radniku neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, uz obaveznu naznaku datuma prijema i potpisa radnika.

(2) Ako radnik odbije prijem akta na radnom mjestu, osoba koja obavlja dostavu ostaviti će akt u radnikovom radnom prostoru (na radnom stolu ili drugoj odgovarajućoj površini), i o tome napraviti zabilješku. Osoba koja obavlja dostavu napraviti će zabilješku i u slučaju kada radnik preuzme pismeno, ali odbije potpisom potvrditi njegov primitak. U ovim slučajevima dostava se smatra izvršenom s datumom zabilješke o odbijanju primitka pismena ili odbijanju potvrde njegovog prijema.

(3) Ako radnik ne dolazi na rad ili je otežano da mu se pismeno neposredno uruči na radnom mjestu, dostava će se izvršiti preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na posljednju adresu iz porezne kartice ili adresu koju je radnik potvrdio potpisom Izjave o adresi stanovanja odnosno na zadnju adresu stanovanja koju je radnik prijavio Poslodavcu.

(4) Dostava iz stava 3. ovog člana se smatra izvršenom ako je prijem pošiljke potvrdio radnik ili netko od punoljetnih članova njegova domaćinstva.

(5) Ako dostavu nije moguće izvršiti neposredno na radnom mjestu, ili poštanskom pošiljkom na kućnu adresu, u skladu sa prethodnim stavovima ovog člana, pismeno će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca u sjedištu Poslodavca i dostaviti putem e-maila.

(6) Istekom roka od tri dana od dana isticanja akta na oglasnoj ploči dostava se smatra izvršenom.

Član 139.
(Zaštita prava iz radnog odnosa)

(1) Radnik koji smatra da mu je povrjeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrjeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtjevati od Preduzeća ostvarivanje tog prava.

(2) Izuzetno od odredbi prethodnog stava Radnik ili lice koje traži zaposlenje ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu od diskriminacije u smislu Zakona i ovog Pravilnika u pisanim oblicima u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(3) Podnošenje zahtjeva za ostvarivanje prava ne zadržava izvršenje akta Direktora kojim je odlučeno o pojedinačnom pravu radnika, izuzev odluke o izboru kandidata za zapošljavanje i odluke o izricanju disciplinske mjere otkaza ugovora o radu koja ima za posljedicu prestanak ugovora o radu kod Poslodavca.

(4) Po zahtjevu radnika radi ostvarivanja prava odnosno za zaštitu prava iz radnog odnosa odlučuje Uprava preduzeća.

(5) Ako se u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanje dogovora o mirnom rešavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(6) Radnik ne može zahtjevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ukoliko prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1 ovog člana osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 140.
(Zastara potraživanja iz radnog odnosa)

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Član 141.
(Mirno rješavanje sporova)

(1) U slučaju povrede prava Radnika, a prije traženja zaštite kod nadležnog suda, Radnik i Poslodavac će pokušati mirno rješiti radni spor.

(2) U postupku mirnog rješavanja radnog spora iz prethodnog stava može se konsultovati Vijeće zaposlenika odnosno sindikat ili povjeriti rješavanje spora nadležnim sudovima.

PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 142. (Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Preduzeće može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa određenim izvršiocima kad se za to ukaže potreba.
- (2) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova se po odredbama ovog Pravilnika ne smatra ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, i može trajati najduže 60 kalendarskih dana u toku jedne kalendarske godine.
- (3) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može se zaključiti u sljedećim slučajevima:
- a) izvođenja vremenski ograničenih projekata;
 - b) povremene potrebe za licima različitih profila, a radi obavljanja poslova preduzeća koji nisu obuhvaćeni Pravilnikom o sistematizaciji poslova;
 - c) drugi slučajevi kada je neophodan angažman specijalističkih stručnih znanja.
- (4) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i sadrži: vrstu, način, rok izvršavanja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 143.

- (1) Radnik ne može bez odobrenja Preduzeća za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Preduzeće.
- (2) Preduzeće i radnik mogu ugovarati da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa Preduzećem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa Preduzećem.
- (3) Ugovor iz stava 2. ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Preduzeće preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (5) Naknadu iz stava 4. ovog člana Preduzeće je dužno isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
- (6) Visina naknade iz stava 4. ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim ugovorom o radu.

POSEBNE ODREDBE

Član 144. (Korištenje zaštitne opreme)

Kriteriji i način korištenja zaštitne opreme definišu se Pravilnikom / Uputstvom o odjeći radnika javnog preduzeća.

Član 145. (Vijeće zaposlenika)

(1) Radnici Poslodavca mogu formirati Vijeće zaposlenika od tri člana, a koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa kod Poslodavca.

(2) Svoj rad i djelovanje Vijeće zaposlenika će pisano urediti u skladu sa Zakonom.

(3) Ako kod Poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom

Član 146. (Kolektivni ugovor)

Kolektivni ugovori se primjenjuju u skladu sa Zakonom o radu.

SINDIKALNO ORGANIZOVANJE

Član 147.

Radnici organizuju Sindikalnu podružnicu na nivou preduzeća u skladu sa međunarodnim konvencijama, zakonom, kolektivnim ugovorom i Statutom sindikata.

Član 148.

Sindikat se smatra reprezentativnim :

- Ako je registrovan kod nadležnog organa u skladu sa zakonom.
- Ako se finansira pretežno iz članarina i drugih izvora.
- Ako ima potreban procent učlanjenosti zaposlenih u skladu sa zakonom.

Član 149.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20 % zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Član 150.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca kao i postupak preispitivanja reprezentativnosti uređen je u skladu sa odredbama Zakona o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca FBiH i ZOR.

Član 151.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima Sindikata o štrajku i odredbama Kolektivnog ugovora i ZOR.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog kolektivnim ugovorom, odnosno prije provođenja dugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, će se isplaćivati plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 152.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili učestvovanja u štrajku ako je štrajk organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i odredbama kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljen na sudjelovanje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa Zakonom o vijeću uposlenika I Zakonom o radu.

Član 153.

JP Autoceste F BiH d.o.o. Mostar za nesmetan rad i obavljanje sindikalnih aktivnosti obezbjedit će adekvatan prostor – radnu prostoriju za rad sindikata, te pravo na korištenje telefona, faxa, internet, e-mail adrese i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti, bez naknade troškova, te osigurati slobodu podjele, štampe, sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim pločama.

Sale i prostor za sastanke na kojima učestvuje veći broj članova sindikata obezbijedit će se uz prethodnu najavu sindikalnih predstavnika. Članovi sindikata su dužni koristiti ustupljene prostorije i opremu s dužnom pažnjom vodeći računa da se ista ne ošteći ili uništi svaku nastalu štetu na ustupljenim prostorijama ili opremi Sindikat je dužan naknaditi.

Član 154.

Sindikalni predstavnik ima pravo na plaćeno odsustvo:

Omogućiti predstavnicima Sindikata plaćeno odsustvo s rada radi učešća u radu organa Sindikata i to:

- Predsjednicima OSO do 7 radnih dana,
- Predsjednik statutarne Komisije Sindikata do 7 radnih dana,
- Predsjednik Nadzornog odbora Sindikata do 7 radnih dana,
- a ostalim povjerenicima izabranim u Centralni sindikalni odbor do 3 radnih dana.

Član 155.

JP Autoceste F BiH d.o.o. Mostar samo uz predhodnu saglasnost Federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti ili na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz predhodnog stava JP Autoceste F BiH d.o.o. Mostar može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Ostala pitanja koja nisu obuhvaćena u Pravilniku po pitanju navedenog, ista će se definisati u skladu sa međunarodnim konvencijama, Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i drugim zakonima i podaktima iz navedene oblasti.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 156.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjuju se direktno odredbe Zakona o radu, te drugih relevantnih zakona, Općeg kolektivnog ugovora, podzakonskih akata i drugih općih akata Poslodavca.

Član 157.

(Izmjene/dopune Pravilnika i tumačenje)

(1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika se vrše na način i postupak propisanim Statutom za njegovo donošenje.

(2) Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Nadzorni odbor.

Član 158.

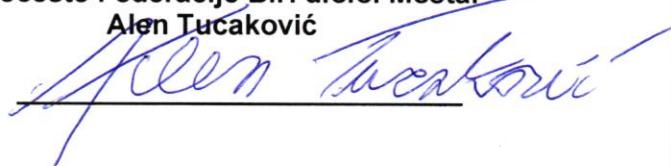
Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu JP Autoceste FBiH d.o.o. Mostar broj NO.1.01-3947-9/16 od 19.12.2016.godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu broj: NO.1.01.-1789-1/17 od 15.05.2017.godine, No: 1.01.-1333-5/2019 od 26.04.2019. godine, N.O. 1.01-5440-6/19 od 23.12.2019. godine, NO:1.01-176-3/23 od 09.01.2023. godine i N.O. 1.01.1814-1/24 od 19.02.2024. godine.

Član 159.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca.

Broj: 1.01-4468-3/25
Sarajevo, 09.06.2025.

Predsjednik Nadzornog odbora
JP Autoceste Federacije BiH d.o.o. Mostar
Alen Tucaković



Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli Poslodavca dana 10.06.2025, a stupio je na snagu dana 18.06.2025.



Potpis i pečat ovlaštenog lica