

PRAVILNIK O RADU
UDRUŽENJE NOVA GENERACIJA

Banja Luka, _____ . godine

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se način i postupak zaključivanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, radno vrijeme radnika, odmori i odsustva, plate i naknade po osnovu rada, načini prestanka Ugovora o radu i druga pitanja u vezi sa radom.

Prava i obaveze iz radnog odnosa nastaju s danom kada radnik, na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, rad obavlja u prostoru Poslodavca i na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Član 2.

Radnikom, na osnovu pravilnika o radu, smatra se lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Poslodavcem, na osnovu pravilika o radu, smatra se udruženje, koje radniku, na osnovu ugovora o radu, daje zaposlenje.

Član 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzeti poslove te ih obavljati savjesno i stručno prema uputstvima Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu sa vrstom posla, pravilima struke i Kodeksom ponašanja Udruženja.

Poslodavac osigurava da radnik neće biti stavljen u nepovoljan položaj u odnosu na druge zaposlene na osnovu rase, boje kože, pola, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla.

II – ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA UGOVORA O RADU

Član 4.

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme. Ugovor o radu u kome nije naznačeno vrijeme trajanja smatraće se ugovorom o radu na nedoređeno vrijeme.

Član 5.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenom obliku, i mora sadržavati podatke o sledećem:

1. nazivu i sjedištu poslodavca,
2. imenu, prezimenu, stručnoj spremi i prebivalištu, odnosno boravištu radnika,
3. datum stupanja radnika na rad,

4. radnom mjestu na kome se radnik zapošljava i mjestu rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena,
5. plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada,
6. dužini godišnjeg odmora,
7. trajanju ugovora, ako se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. rokovima za otkazivanje ugovora o radu
9. poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje,
10. drugim podacima koje poslodavac i radnik smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada radnika.

Član 6.

Ugovorom o radu može se predvidjeti probni rad radnika, koji može iznositi najviše do tri mjeseca (ugovorom o probnom radu). Izuzetno, ovaj rok može se sporazumno produžiti još do tri mjeseca.

Poslodavac, kao i radnik, imaju pravo da otkazu ugovor o probnom radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen, uz okazni rok od sedam dana.

Ugovorom o probnom radu, uređuje se način sprovođenja i ocjenivanje rezultata probnog rada.

Član 7.

Poslodavac može radnika uputiti na rad u stranu zemlju u kojoj poslodavac obavlja dio svoje djelatnosti, pod uslovom da poslovi koje radnik treba da obavlja odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima i da se sa radnikom sporazumije o sljedećem:

1. trajanju rada u stranoj zemlji,
2. uslovima smještaja radnika za vrijeme boravka u stranoj zemlji, ako je to potrebno,
3. valuti u kojoj će se radniku isplaćivati plata i druga primanja po osnovu rada u stranoj zemlji, kao i rokovima i načinu isplate,
4. uslovima odlaska i povratka radnika sa rada u stranoj zemlji.

III OBAVEZE RADNIKA

Član 8

Radnik je obavezan:

1. uredno i pravovremeno izvršavati radne zadatke prema Ugovoru o radu,
2. štiti imovinu poslodavca i brinuti se za njeno održavanje,

3. lično i odgovorno izvršavati sve radne zadatke i obaveze koji su navedeni u ugovoru o radu,
4. u radnom vremenu ispunjavati svoje radne obaveze predviđene opisom pola zaposlenika,
5. čuvati poslovnu tajnu i ugled poslodavca,
6. u slučaju nemogućnosti dolaska na posao bez odlaganja obavjestiti svog neposrednog pretpostavljenog najkasnije u roku od 24 časa
7. usavršavati svoje stručne i radne sposobnosti,
8. njegovati profesionalan odnos prema ostalim zaposlenim,
9. upoznati se sa mjerama i pridržavati se mjera zaštite na radu i mjera protiv požarne zaštite,
10. poštovati sve interne akte Udruženja.

Radnik je dužan, po zahtjevu poslodavca, dostaviti poslodavcu svu poslovnu prepisku, projektnu dokumentaciju, izvještaje kao i svu ostalu dokumentaciju koja je nastala tokom obavljanja radnih zadataka i koji su ujedno vlasništvo Poslodavca.

Dostavu dokumentacije i podataka radnik je dužan obaviti prvenstveno u elektronskoj formi, a ko to nije moguće onda u pismenom i usmenom obliku.

IV RADNO VRIJEME

Član 9

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 časova sedmično, raspodjeljeno na 5 radnih dana od ponedjelja do petka.

Poslodavac može ovisno o potrebama u pojedinim hitnim i/ili vanrednima slučajevima Odlukom radnicima odrediti radno vrijeme koje odstupa od pravila iz prethodnog stava.

Radnik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom, bez saglasnosti poslodavca može zaključiti ugovor o radu sa još jednim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremenom ali da se radno vrijeme kod tih poslodavaca ne podudara kao i vrsta djelatnosti koju poslodavci obavljaju.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se zaključiti onda kada priroda i obim posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom vremenu, a takođe i za rad na poslovima na kojima rade Zaposlenici s pravom na kraće radno vrijeme.

Za rad sa nepunim radnim vremenom radnik ostvaruje platu i druga prava iz radnog odnosa srazmjerno radnom vremenu određenim ugovorom o radu.

Član 10

U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća radnik je dužan da, na zahtjev poslodavca, radi duže od punog radnog vremena a najviše 20 časova sedmično.

V ODMORI I ODSUSTVA

Član 11

Radnik koji radi s punim radnim vremenom ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme dnevnog odmora u toku radnog vremena uračunava se u puno radno vrijeme radnika.

Član 12.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 časova neprekidno.

Član 13.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva dana prema unaprijed određenom rasporedu.

Član 14.

Radnik koji ima najmanje šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 18 radnih dana, dok radnik koji nema najmanje šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje jedan dan za svaki navršeni mjesec rada.

U godišnji odmor se ne uračunavaju periodi korištenja odsustvovanja sa rada po drugim osnovima, pa se za to vrijeme korištenja godišnjeg odmora prekida.

U slučaju prekida korišćenja godišnjeg odmora, radnik, u sporazumu sa poslodavcem, koristi ostatak godišnjeg odmora.

Godišnji odmor uvećava se za po jedan dan za svake tri navršene godine radnog staža.

Član 15.

Radnik koristi godišnji odmor bez prekidanja, ali poslodavac, polazeći od potreba procesa rada, može odlučiti da radnik godišnji odmor iskoristi u dva ili više dijelova s tim što jedan dio godišnjeg odmora mora neprekidno iznositi najmanje 12 dana godišnji odmor se može iskoristiti najkasnije do 30-juna naredne godine.

Član 16.

Radnik ima pravo da u toku kalendarske godine, uz naknadu plate, odsustuje sa rada za važne lične potrebe i to za:

- | | |
|--|---------|
| 1. Sklapanje braka | 5 dana |
| 2. Porod supruge | 5 dana |
| 3. Bolest ili smrt uzeg člana porodice | 5 dana |
| 4. Dobrovoljnog davanja krvi | 2 dana. |

VI ZAŠTITA RADNIKA

Član 17.

Poslodavac je dužan da omogući radniku da se, u roku od 30 dana od dana stupanja na rad, upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući i prava i obaveze koji proizilaze iz Pravilnika o radu te ostalim internim aktima Udruženja.

Član 18.

Poslodavac je dužan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a naročito: održavati sredstva i mjesto rada, osigurati siguran pristup radu na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtjevati od poslodavca ostvarenje toga prava u skladu sa zakonom.

VII PLATE I NAKNADE

Član 19.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na platu prema poslu koji obavlja.

Plata radniku može biti uvećana ili umanjena odlukom poslodavca ukoliko se za istim ukaže potreba.

Plata se isplaćuje nakon izvršenog rada jednom mjesečno najkasnije do 15-og u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Plata radnika ne može biti niža od najniže plate propisane zakonom.

Član 20.

Radnik ima pravo na naknadu plate u dane:

1. Državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
2. Obrazovanje i prekvalifikacija u interesu poslodavca;
3. Prekida u radu za koji radnik ne snosi krivicu;
4. Organizovanih sistematskih ljekarskih pregleda;
5. Plaćenog odsustva;
6. Godišnjeg odmora.

Član 21.

Kod umanjena radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti ili nesreće na poslu radnik prima 100% osnovne plate.

Član 22.

Radnik ili njegova porodica ima pravo na solidarnu pomoć u sledećim slučajevima:

1. Smrt radnika ili člana uže porodice radnika
2. Nastanak invalidnosti radnika

Član 23.

Radnik ima pravo na topli obrok na način koji je poslodavac odredio.

VIII ZABRANA KONKURENCIJE POSLODAVCU

Član 24.

Radnik koji je zasnovao radni odnos s punim radnim vremenom ne može, bez saglasnosti poslodavca, da za svoj ili tuđi račun ugovara ili obavlja poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Član 25.

Radnik je dužan da kao poslovnu tajnu čuva sve informacije koje je poslodavac svojim odlukama proglasio poslovnim tajnama, kao i druge informacije od značaja za poslodavca dok god traje ugovor o radu te 3 godine nakon prekida ugovora o radu.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 26.

Ugovor o radu prestaje da važi:

1. Sporazumom poslodavca i radnika,
2. Otkazom ugovora od strane poslodavca ili radnika,
3. Istekom roka važenja ugovora o radu na određeno vrijeme
4. Nastupanjem drugih okolnosti predviđenih Zakonom o radu
5. Kršenjem internih akata Udruženja a na osnovu postupanja u skladu sa Disciplinskom politikom Udruženja.

Član 27.

Ponudu sklapanja sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik ili poslodavac.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Član 28.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac pod uslovima propisanim Zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 29.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obaveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (vanredni otkaz), ako zbog teške povrede obaveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć (promjena mjesta stanovanja, odlazak radnika iz zemlje, promjena radnog mjesta radnika i usljed drugih nepredviđenih okolnosti)

Ugovor o radu može se vanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se vanredni otkaz zasniva.

Član 30.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Član 31.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plate i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkazanog roka.

XI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 32.

Na sve odnose i prava radnika koja nisu regulisana ovim pravilnikom, primjenjivaće se Zakon o radu i drugi relevantni propisi neposredno.

Član 33.

Ako u toku primjene ovog Pravilnika dođe do promjene zakonskih propisa iz oblasti koju on uređuje, do usklađivanja istog primjenjivaće se novi izmijenjeni zakonski propisi.

Svi pojmovi/radne pozicije koji se koriste u ovom Pravilniku u muškom rodu, imaju isto značenje i u ženskom rodu.

Ovaj pravilnik stupa na snagu _____ godine

Predsjednik UO Udruženja Nova generacija
