



Općinski sud u Sarajevu
Rješenje o registraciji broj: 065-0-Reg-13-001306 od 30.04.2013.g.
PDV broj: 200630090001
Žiro račun: 102-050-00001113-54 Union banka d.d. Sarajevo
161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo

Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
DOP	0103	01	

DOPIS	Strana: 1 od 1
--------------	-------------------

Broj: 0103-766-6A/16
Datum: 06.06.2016. godine

PREDMET: *Pravilnik o radu KJP "Sarajevo-šume" d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-766-6/16 od 06.05.2016. godine i Tabelarni pregled grupa složenosti poslova, broj: 0103-766-7/16 od 06.05.2016. godine, dostavlja se*

U prilogu ovog dopisa dostavljamo Vam Pravilnik o radu KJP "Sarajevo-šume" d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-766-6/16 od 06.05.2016. godine i Tabelarni pregled grupa složenosti poslova, broj: 0103-766-7/16 od 06.05.2016. godine.

S poštovanjem!



DIREKTOR

Mr. sci. Nermin Demirović, dipl.ing.šum.

DOSTAVITI:

1. Direktor Preduzeća
2. Izvršnom Direktor oblasti za opšte poslove
3. Izvršnom Direktor oblasti za šumarstvo
4. Nadzornom odboru Preduzeća (x4)
5. Službi za ekonomsko-finansijske poslove
6. Službi za marketing i komercijalne poslove
7. Službi za opće, pravne i kadrovske poslove
8. Službi za imovinsko-pravne poslove
9. Službi za zaštitu ljudi i imovine
10. Sektoru za uzgoj, zaštitu i korištenje šuma
11. Službi za uzgoj i zaštitu šuma
12. Službi plana i analize
13. Službi za pripremu i projektovanje
14. Službi transporta i održavanja mehanizacije
15. Službi za održavanje šumskih komunikacija i objekata
16. Službi za lov i lovni turizam
17. Službi za druge proizvode šuma
18. Šumskim Upravama (x3)
19. Sektoru za ekologiju i upravljanje zaštićenim područjima
20. Arhivi Preduzeća

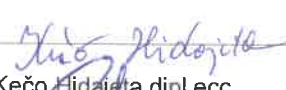
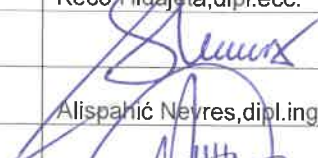


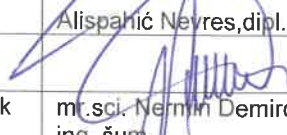
PRILOG: - Pravilnik o radu KJP "Sarajevo-šume" d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-766-6/16 od 06.05.2016. godine i Tabelarni pregled grupa složenosti poslova, broj: 0103-766-7/16 od 06.05.2016. godine

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 1 od 55
---	--------------------

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

U ovom dokumentu sve strane imaju istu reviziju

				 Kečo Hidajeta, dipl.ecc.	
				 Alispahić Nevres, dipl.ing.šum.	
		 Kučuk Haša, dipl.pravnik	 Kučuk Haša, dipl.pravnik	 m. sci. Nermin Demirović, dipl.ing. šum.	
0	06.05. 2016.g	Kučuk Haša, dipl.pravnik	Kučuk Haša, dipl.pravnik	m. sci. Nermin Demirović, dipl.ing. šum.	
Rev	Datum	Izradio (Ime, Potpis)	Verifikovao (Ime, Potpis)	Odobrio (Ime, Potpis)	Status
REVIZIJE DOKUMENTA					



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

Strana:
2 od 55

Na osnovu člana 118. i člana 177. Zakona o radu ("Službene novine FBiH", broj 26/16), člana 74. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u FBiH („Službene novine FBiH“ broj 49/00), člana 40. stav 2. tačka 9. Statuta Kantonalnog javnog preduzeća za gospodarenje državnim šumama «Sarajevo-šume» d.o.o. Sarajevo, broj: OPU-IP-1376/09 od 12.11.2009. godine, člana 4. Poslovnika o radu Uprave KJP «Sarajevo-šume» d.o.o. Sarajevo, broj: 0102-924-1/10 od 09.03.2010. godine, Odluke Nadzornog odbora KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0102-766-5/16 od 21.04.2016. godine, nakon obavljenih konsultacija sa Sindikalnom podružnicom – Glavnim sindikalnim povjereništvom KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo i Mišljenja i Saglasnosti Sindikalne podružnice – Glavnog sindikalnog povjereništva KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, protokolisanog pod brojem: 0103-766-4/16 od 14.04.2016. godine, Uprava KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo na 76 (sedamdesetšestoj) sjednici održanoj dana 06. maja 2016. godine, donijela je

PRAVILNIK O RADU
KJP «SARAJEVO-ŠUME» d.o.o. SARAJEVO

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Pravilnikom o radu KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo (u daljem tekstu: Pravilnik) u KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo (u daljem tekstu: Preduzeće) uređuju se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i odsustva sa rada, plaće i naknade plaća, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, rješavanje sporova iz radnog odnosa, organizacija rada i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

O svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjivat će se Zakon o radu F BiH („Službene novine F BiH“, broj: 26/16) (u daljem tekstu: Zakon), Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u FBiH („Službene novine FBiH“ broj 49/00), (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i drugi važeći propisi.

I.1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 3.

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

Nakon zaključivanja ugovora o radu Preduzeće je obavezno prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

I.2. Osnovna prava i obaveze radnika

Član 4.

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

Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uslove rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.



1.3. Osnovi i vrste diskriminacije

Član 5.

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

Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koje čine temelje za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lica koje traži zaposlenje.

1.4. Uznemiravanje i nasilje na radu

Član 6.

Preduzeću i drugim osobama zaposlenim u Preduzeću zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i osoba koje traže zaposlenje kod Preduzeća.

Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koja traže zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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 koja traže zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe u njihovim pravima i slobodama na načelu jednakopravnosti spolova na radu ili u vezi s radom.

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

1.5. Zabrana diskriminacije

Član 7.

Diskriminacija iz člana 5. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- uslove rada i sva prava iz radnoga odnosa,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- napredovanje u poslu i



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

e) otkazivanje ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 5. ovog Pravilnika, ništavne su.

1.6. Izuzeci od zabrane diskriminacije

Član 8.

Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 5. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

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

1.7. Zaštita u slučajevima diskriminacije

Član 9.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od Preduzeća zahtijevati zaštitu u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za diskriminaciju.

Ako Preduzeće u roku od 15 (petnaest) dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 (trideset) dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je Preduzeće postupilo suprotno odredbama Zakona i odredbama ovog Pravilnika o zabrani diskriminacije, na Preduzeću je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana Preduzeće je dužano radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

1.8. Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka

Član 10.

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

1.9. Sloboda udruživanja

Član 11.

Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Preduzeće ima pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.



1.10. Dobrovoljnost članstva

Član 12.

Radnici odnosno Preduzeće slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Radnik odnosno Preduzeće ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

1.11. Zabrana miješanja u funkcioniranje udruženja

Član 13.

Preduzeću se zabranjuje:

- miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
- zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

1.12. Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruženja

Član 14.

Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

1.13. Osiguravanje uslova za djelovanje sindikata kod Preduzeća

Član 15.

Preduzeće je dužno osigurati odgovarajuće uslove za djelovanje Sindikata u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Preduzeće je dužno, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod Preduzeća, ali čiji sindikat ima članove kod Preduzeća, dozvoljen je pristup kod Preduzeća kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Sindikalni predstavnici iz stava 3. ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod Preduzeća, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

1.14. Primjena najpovoljnijeg prava

Član 16.

Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom.

Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.



II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

II.1. Osnovne odredbe

Član 17.

Zaključivanjem ugovora o radu između Preduzeća kao poslodavca i izabranog kandidata zasniva se radni odnos.

Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opće uslove koji su utvrđeni Zakonom i ovim Pravilnikom i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka Preduzeća, broj: 0103-3937-1/09 od 21.12.2009.godine, Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo broj:0103-3937-2/09 od 26.02.2010.godine, Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-7/09 od 17.03.2015.godine i Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-9/09 od 15.04.2015.godine.

II.2. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 18.

Sa licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.

Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

II. 3. Postupak za zaključivanje ugovora

Član 19.

O potrebi zapošljavanja i o načinu izbora novog radnika odlučuje Direktor Preduzeća, na prijedlog rukovodioca organizacione jedinice Preduzeća, a o zapošljavanju odlučuje Uprava, odnosno lice na koje Uprava prenese ovlaštenje.

II 4. Obavezno traženje radnika unutar Preduzeća

Član 20.

Zapošljavanje novog radnika moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja traženja odgovarajućeg radnika unutar Preduzeća, u smislu odredbi ovog Pravilnika.

Rukovodilac organizacione jedinice obavezno traženje odgovarajućeg radnika unutar Preduzeća vrši u kontaktima sa drugim rukovodiocima organizacionih dijelova, odnosno putem Službe za opće, pravne i kadrovske poslove u čijoj su nadležnosti kadrovski poslovi ili internog oglasa.

II 5. Zapošljavanje novog radnika

II.5. a. Prijedlog za zapošljavanje

Član 21.

Prijedlog za zapošljavanje novog radnika u smislu člana 19. ovog Pravilnika, treba da sadrži:

1. puni naziv radnog mjesta,



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

Strana:
7 od 55

2. uslove koje radnik treba da ispunjava za vršenje poslova tog radnog mjesta,
3. da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme,
4. da li se predviđa prethodna provjera radnih sposobnosti, odnosno probni rad,
5. poželjan datum početka rada,
6. način na koji će se vršiti izbor novog radnika,
7. obrazloženje potrebe za zapošljavanjem novog radnika i
8. da li je zapošljavanje predviđeno Planom poslovanja za predmetnu poslovnu godinu.

II.5.b. Način izbora novog radnika

Član 22.

Izbor novog radnika se može vršiti na jedan od sljedećih načina:

1. posredovanjem Zavoda za zapošljavanje,
2. objavljivanjem oglasa u nekom od dnevnih listova ili
3. neposredno, ukoliko postoji poznati kandidat za zaposlenje.

Član 23.

Ukoliko se izbor vrši posredovanjem Zavoda za zapošljavanje ili objavljivanjem oglasa u nekom od dnevnih listova, rok za prijavljivanje kandidata može biti otvoren najmanje 8 (osam), a najviše 15 (petnaest) dana, računajući od prvog narednog dana od dana prijavljivanja potrebe za radnikom Zavodu za zapošljavanje, odnosno objavljivanja oglasa, o čemu odlučuje Direktor Preduzeća.

Oglas iz prethodnog stava ovog člana sadrži naročito:

1. naziv slobodnog radnog mjesta,
2. uslove koje radnik treba da ispunjava za vršenje poslova tog radnog mjesta,
3. da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili na određeno vrijeme i period,
4. da li je predviđeno prethodno provjeravanje radnih sposobnosti te probni rad i dužinu probnog rada,
5. rok za dostavljanje prijave,
6. relevantnu dokumentaciju kojom se dokazuje ispunjavanje uslova zahtijevanih oglasom, te eventualno lične ili poslovne reference.

II.5.c Razmatranje prijave i postupak prilikom izbora kandidata

Član 24.


Svi kandidati koji podnose prijavu dužni su predati biografiju i priložiti svu relevantnu dokumentaciju kojom dokazuju navode iz prijave, odnosno ispunjavanje uslova predviđenih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se traži zaposlenje.

Dokumentacija iz prethodnog stava ovog člana dostavlja se kao ovjerena fotokopija, s tim što se od kandidata može zahtijevati da se izvrši uvid u originalne dokumente.

Neblagovremene, neuredne ili nepotpune prijave, kao i prijave koje su kandidati pismeno povukli, ne uzimaju se u razmatranje.

Član 25.

Razmatranje prijave kandidata vrši komisija imenovana od strane Direktora Preduzeća, a koju čine radnici sa najmanje istim stepenom stručne spreme kao i kandidati čije se prijave razmatraju.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 8 od 55

Član 26.

Kandidati koji zadovoljavaju kriterije mogu se pozvati na razgovor, a može se obaviti i prethodno provjeravanje njihovih sposobnosti.

Član 27.

Komisija iz člana 25. ovog Pravilnika dostavlja Direktor Preduzeća pismeni izvještaj o rezultatima razmatranja prijava, sa prijedlogom za izbor kandidata.

Direktor Preduzeća u roku od 8 (osam) dana od dana prijema prijedloga komisije, donosi odluku o izboru kandidata i poziva ga na zaključivanje ugovora o radu.

Prijavljeni kandidati koji nisu izabrani obavještavaju se o toj činjenici.

Član 28.

Izabrani kandidat se o ponuđenom ugovoru izjašnjava u roku od 8 (osam) dana, potpisivanjem ugovora o radu.

Ukoliko se izabrani kandidat ne izjasni u roku iz prethodnog stave, smatraće se da ne prihvata ponudu za zaključenje ugovora o radu, u kom slučaju će Direktor Preduzeća odlučiti da se ponuda za zaključivanjem ugovora uputi drugom kandidatu ili da se postupak izbora novog radnika ponovi.

Član 29.

Radnik stupa na rad u skladu sa odredbama ugovora o radu sačinjenim u skladu sa članom 41. ovog Pravilnika.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim.

Član 30.

Preduzeće će omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu danom stupanja radnika na rad.

Prilikom stupanja na rad, nadležni rukovodilac radnika upoznaje sa poslovima i radnim zadacima radnog mjesta, uslovima rada i neposrednim saradnicima.

II.5.c. Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

Član 31.

Odlukom o potrebi zapošljavanja novog radnika može se utvrditi da će se izvršiti prethodno provjeravanje radnih sposobnosti kandidata.

Prethodno provjeravanje sposobnosti organizuje Služba za opće, pravne i kadrovske poslove ili druga odgovarajuća služba.

Član 32.

Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti vrši tročlana komisija imenovana od strane Direktora Preduzeća, a koju čine radnici sa najmanje istim stepenom stručne spreme kao i kandidat čije se radne sposobnosti provjeravaju.



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

Pri provjeri radnih sposobnosti od kandidata se traži da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom radnom mjestu.

Komisija iz prethodnog stava ovog člana podnosi izvještaj o rezultatima prethodne provjere radnih sposobnosti Direktor Preduzeća, koji postupna na način utvrđen članom 27. stav 2. i 3. ovog Pravilnika.

II.5.d. Prethodna provjera zdravstvenog stanja

Član 33.

Prije zaključivanja ugovora o radu 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 mjesta na koje treba da se zaposli.

Troškove ljekarskog pregleda snosi radnik.

II.5.e Probni rad

Član 34.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 (sedam) dana.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Radnik na probnom radu ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i ostali radnici.

Član 35.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje se zaključio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada vrši komisija koju imenuje Direktor Preduzeća, a koju čine radnici koji imaju najmanje isti stepen stručne sprema kao i radnik čiji se rad provjerava.

Nastavak zaposlenja bazira se na pismenom izvještaju sa ocjenom rada koja se daje najkasnije 7 (sedam) dana prije isteka probnog perioda.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, njegov ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

II.6. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 36.

Ugovor o radu zaključuje se:

- a) na neodređeno vrijeme;
- b) na određeno vrijeme;

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 10 od 55
---	---------------------

II.6.a. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Član 37.

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 38.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

II.6.b. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 39.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na period do 3 (tri) godine kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog radnika,
- radu na određenom projektu,
- privremenom povećanju obima posla,
- ostvarivanju određenog poslovnog poduhvata.

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Preduzećem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s Preduzećem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od 3 (tri) godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je zaključen.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

II.7. Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

Član 40.

Prekidom ugovora o radu iz člana 39. stav 2. ovoga Pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) privremene spriječenosti za rad;
- c) porođajnog odsustva;
- d) odsustva sa rada u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- f) odsustva sa rada uz saglasnost Preduzeća;
- g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa Preduzećem, osim ako Kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period;

II.8 Sadržaj ugovora o radu

Član 41.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži naročito podatke o:

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 11 od 55
---	---------------------

1. ugovornim stranama, te njihovom sjedištu, odnosno prebivalištu,
2. trajanju ugovora o radu,
3. danu otpočinjanja rada,
4. mjestu rada,
5. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
6. dužini i rasporedu radnog vremena,
7. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate,
8. naknadi plaće
9. trajanju godišnjeg odmora,
10. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Preduzeće,
11. posebnim uslovima rada za određena radna mjesta,
12. postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa,
13. probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta i
14. druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđene kolektivnim ugovorom

Umjesto podataka iz stava 1. tačke. 6., 7., 8., 9., 10. i 14. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona, Kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, kojim su uređena ta pitanja.

Ako Preduzeće ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za Preduzeće uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako Preduzeće drugačije ne dokaže.

II.9. Izmijenjeni ugovor o radu

Član 42.

Zaključenje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima može se vršiti:

1. zbog potrebe procesa i organizacije rada,
2. na osnovu rješenja komisije za ocjenu radne sposobnosti zbog promijenjene radne sposobnosti,
3. na opravdan i odobren zahtjev radnika,
4. u slučaju izricanja mjere kojom se radniku otkazuje ugovor o radu i nudi izmijenjeni ugovor o radu i
5. u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom.


Radniku se može ponuditi novi ugovor za obavljanje poslova radnog mjesta koje odgovara stepenu stručne spreme određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima radnika.

Izuzetno od prethodnog stava, radniku se može ponuditi novi ugovor za obavljanje poslova radnog mjesta koje ne odgovara njegovom stepenu stručne spreme (nižeg stepena) u slučaju iz stava 1. tačka 2. i 4. ovog člana.

Direktor Preduzeća, kada ocijeni da je to u interesu unaprjeđenja procesa i organizacije rada u jednom organizacionom dijelu, odnosno u Preduzeću u cjelini, uz saglasnost Uprave Preduzeća može dati nalog da se određenom radniku ponudi zaključivanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

Član 43.

Prije donošenja Odluke o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu zbog razloga navedenih u članu 42. stav 2. o istoj se upoznaje Sindikat u skladu sa članom 23. Zakona o vijeću zaposlenika („Službene novine F BiH“, broj 38/04).

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 12 od 55

Ukoliko Sindikat u roku od 7 (sedam) dana od dana dostave Odluke iz prethodnog stava ne dostavi svoje mišljenje smatrat će se da je saglasan sa istom.

Član 44.

Ukoliko Sindikat u roku od 7 (sedam) dana od dana dostave namjeravane Odluke o otkazu ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora o radu odnosno ukoliko Sindikat da saglasnost na namjeravanu Odluku o otkazu ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora o radu, Direktor Preduzeća uz saglasnost Uprave Preduzeća donosi Odluku o otkazu ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora o radu.

II. 10. Zaštita privatnosti radnika

Član 45.

Radnici su obavezni Službi za opće, pravne i kadrovske poslove - Referentu za radne odnose 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.

O eventualnoj promjeni podataka iz prethodnog stava, radnici su dužni u roku od 8 (osam) dana od dana promjene, pismenim putem obavijestiti Službu za opće, pravne i kadrovske poslove - Referenta za radne odnose.

Radnici koji ne dostave podatke u skladu sa odredbama ovog i člana 47. Pravilnika, snose sve štetne posljedice tog propusta.

U cilju zaštite privatnosti, lične podatke u smislu ovog i člana 47. Pravilnika, radnici dostavljaju Službi za opće, pravne i kadrovske poslove - Referentu za radne odnose, u zatvorenoj omotnici, lično ili putem protokola, uz naznaku „privatno – matična evidencija – ne otvarati”.

Član 46.

Lične podatke o radnicima u Preduzeću smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama isključivo za to ovlašteni radnici.

Za potrebe matične evidencije prikupljaju se sljedeći lični podaci o radniku:

1. osnovni podaci (prezime i ime radnika, ime roditelja radnika, djevojačko prezime, jedinstveni matični broj građanina, mjesto, općina i država rođenja, datum rođenja, državljanstvo, pol),
2. dodatni podaci (broj lične karte, adresa i općina prebivališta radnika, bračno stanje, kućni broj telefona/mobitela),
3. podaci u vezi sa zanimanjem i stručnom spremom radnika,
4. podaci u vezi sa specijalističkim znanjem, kursevima i stranim jezicima,
5. podaci iz radne knjižice,
6. podaci o zaposlenju (datum zaposlenja, vrsta radnog odnosa, podaci u vezi sa radnim mjestom, radno vrijeme, datum prestanka radnog odnosa i razlog i dr.),
7. podaci o invalidnosti,
8. podaci o povezanim licima,
9. podaci o radniku i članovima porodice čije je vođenje propisano propisima o zdravstvenom osiguranju
10. drugi obavezni podaci iz evidencija u oblasti rada.

Referent za radne odnose, radnici koji rade na poslovima informatičke potpore Službi za opće, pravne i kadrovske poslove, radnici koji rade na obračunu plaća, te ostali radnici koji u svom radu koriste lične podatke radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju čuvati kao povjerljive.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 13 od 55
---	---------------------

Služba za opće, pravne i kadrovske poslove u Preduzeću mora biti smještena i organizirana na način koji će omogućiti rad sa strankama, čuvanje matične evidencije, radnih knjižica i personalnih dosjea na siguran način.

II.11. Povezana lica

Član 47.

Prije zaključivanja ugovora o radu, izabrani kandidat je obavezan Službi za opće, pravne i kadrovske poslove – Referentu za radne odnose dati pismenu izjavu koja sadrži podatke o njegovim krvnim i tazbinskim srođnicima do trećeg stepena zaključno, kao i licima sa kojima živi u istom domaćinstvu, a koja su već zaposlena u Preduzeću, odnosno sve okolnosti koje izabranog kandidata čine povezanim licem sa nekim od radnika.

Izjavu iz prethodnog stava kandidat daje pod ličnom, moralnom, materijalnom i disciplinskom odgovornošću.

II.12. Upućivanje na rad u inozemstvu

Član 48.

Ako se radnik upućuje na rad u inostranstvo, prije odlaska u inostranstvo, mora se postići pisana saglasnost između Preduzeća i radnika u pogledu slijedećih uslova ugovora:

- a) radnog mjesta u inozemstvu;
- b) trajanju rada u inozemstvu;
- c) mjestu rada i boravka u inozemstvu;
- d) valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inostranstvu;
- e) uslovima vraćanja u zemlju.

II.13. Rad izvan prostorija Preduzeća

Član 49.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija Preduzeća (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 41. ovog Pravilnika, sadrži i podatke o:


- a) trajanju radnog vremena,
- b) vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
- c) uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d) visini plaće za obavljene rad i rokovima isplate,
- e) upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
- f) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- g) drugim pravima i obavezama.

Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

II.14. Radno-pravni status direktora

Član 50.

Direktor Preduzeća, Izvršni direktor Oblasti za opšte poslove i Izvršni direktor Oblasti za šumarstvo mogu poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa ovim Pravilnikom.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 14 od 55

Direktor Preduzeća, Izvršni direktor Oblasti za opšte poslove i Izvršni direktor Oblasti za šumarstvo može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

Položaj, ovlaštenja, odgovornosti i prava Direktora Preduzeća, Izvršnog direktora Oblasti za opšte poslove i Izvršnog direktora Oblasti za šumarstvo koji su radni odnos zasnovali na neodređeno vrijeme ili su u radnom odnosu u Preduzeću uređuju se ugovorom zaključenim sa Nadzornim odborom Preduzeća u skladu sa važećim propisima i općim aktima Preduzeća.

Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran Direktor Preduzeća, Izvršni direktor Oblasti za opšte poslove i Izvršni direktor Oblasti za šumarstvo, odnosno do njihovog razrješenja.

Ako Direktor Preduzeća, Izvršni direktor Oblasti za opšte poslove i Izvršni direktor Oblasti za šumarstvo obavljaju poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, položaj, ovlaštenja, odgovornosti i prava se uređuju ugovorom zaključenim sa Nadzornim odborom Preduzeća, u skladu sa važećim propisima i općim aktima Preduzeća.

Član 51.

Plaća Direktora Preduzeća, Izvršnog direktora Oblasti za opšte poslove i Izvršnog direktora Oblasti za šumarstvo utvrđuje se na osnovu odluke Nadzornog odbora Preduzeća u skladu sa Zakonom o plaćama i naknadama članova organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/16).

II.15. Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

Član 52.

Preduzeće je dužno radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 (petnaest) dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

II.16. Postupanje sa ličnim podacima radnika

Član 53.

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.

III OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD


III. 1. Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

Član 54.

Preduzeće može omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, u skladu sa potrebama rada i mogućnostima.

Preduzeće je obavezno prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 15 od 55

Detaljnije uređenje obrazovanja i osposobljavanja za rad u Preduzeću predmet je posebnog općeg akta Preduzeća.

III.2. Pojam pripravnika

Član 55.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje 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.

Preduzeće u skladu sa mogućnostima i potrebama, može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom, na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 56.

Pripravnički staž traje:

1. 6 mjeseci za pripravnike sa III i IV stepenom stručne spreme,
2. 9 mjeseci za pripravnike sa V i VI stepenom stručne spreme i
3. 12 mjeseci za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme

Član 57.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Član 58.

Pripravnik za vrijeme obavljanja pripravničkog staža ima sva prava kao i ostala lica koja imaju zaključen ugovor o radu u skladu sa ovim Pravilnikom, Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 59.

U toku obavljanja pripravničkog staža, pripravnik je dužan poštivati odredbe opštih i pojedinačnih akata Preduzeća.

Ugovor o obavljanju pripravničkog staža se može otkazati iz razloga zbog kojih se otkazuje i ugovor o radu, bez provođenja propisanog postupka.


Preduzeće nije obavezno da po isteku ugovora o obavljanju pripravničkog staža pripravniku ponudi zaključivanje ugovora o radu.

Član 60.

Program osposobljavanja pripravnika za sticanje potrebnog radnog iskustva i stručnog osposobljavanja za samostalni rad izrađuje Stručna ispitna komisija koju imenuje Direktor Preduzeća, koja se sastoji od 3 (tri) člana, koja ima isti ili viši stepen stručne spreme od one koju ima pripravnik, a najmanje jedan član komisije mora biti iste struke kao i pripravnik.

Član 61.

Rad pripravnika za vrijeme pripravničkog staža prati njegov mentor, a u skladu sa programom iz prethodnog člana ovog Pravilnika.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 16 od 55

U toku pripravničkog staža, pripravnik je dužan da vodi dnevnik rada o poslovima na kojima radi i o vremenu provedenom na tim poslovima.

Dnevnik rada iz prethodnog stava ovjerava mentor najmanje jednom mjesečno.

III.3. Polaganje stručnog ispita

Član 62.

Nakon obavljene provjere osposobljenosti pripravnika, te na osnovu ocjene rada Komisija iz člana 60. ovog Pravilnika utvrđuje da li je pripravnik uspješno obavio pripravnički staž.

Na osnovu Izvještaja Komisije o uspješno obavljenom pripravničkom stažu pripravniku se izdaje uvjerenje o položenom pripravničkom ispitu za zanimanje za koje se osposobljavao za samostalan rad.

III.4. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 63.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili ovim Pravilnikom uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, Preduzeće može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Preduzeće dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od 8 (osam) dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Preduzeće u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.


Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva zastopna radna dana i sedmčni odmor.

III.5. Učenici i studenti na praktičnom radu

Član 64.

Učenicima i studentima koji su prema aktima obrazovne ustanove obavezni obaviti praktičan rad (praksu) može se odobriti obavljanje iste u Preduzeću, u trajanju utvrđenom aktima obrazovne ustanove.

Odobranje praktičnog rada vrši Direktor Preduzeća u skladu sa mogućnostima i kapacitetima Preduzeća i sredstvima planiranim planom poslovanja.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 17 od 55

IV ORGANIZACIJA RADA I OSNOVNA PRAVILA PONAŠANJA U VEZI SA RADOM

IV.I. Unutrašnja organizacija – osnovne odredbe

Član 65.

Osnovni principi za uređivanje unutrašnje organizacije, organizacioni dijelovi, podjela poslova i razgraničenje nadležnosti između organizacionih dijelova, koordinacija rada i poslovanja i druga pitanja organizacije Preduzeća, u skladu sa zakonom i odredbama Statuta, predmet su posebnog općeg akta – Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka, broj: 0103-3937-1/09 od 21.12.2009.godine, Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-2/09 od 26.02.2010.godine, Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-7/09 od 17.03.2015.godine i Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-9/09 od 15.04.2015.godine.

IV.II Profesionalno ponašanje

Član 66.

Svaki radnik je dužan da posveti puno radno vrijeme svojim radnim obavezama, da svoje radne obaveze izvršava savjesno i stručno, u skladu sa vrstom posla koji obavlja, a prema uputama pretpostavljenih i u najboljem interesu Preduzeća, uz poštovanje odredbi Etičkog kodeksa Preduzeća.

Svaki radnik je dužan, pored poslova iz opisa radnog mjesta, obavljati i druge neophodne poslove, a naročito je obavezan:

1. obavljati druge poslove odgovarajuće složenosti utvrđene propisima, drugim općim aktima i nalogima neposrednog rukovodioca,
2. raditi u komisijama i radnim grupama u koje je imenovan,
3. u slučaju više sile, havarije i većih poremećaja u procesu rada, raditi na sprječavanju i otklanjanju štetnih posljedica dok takve okolnosti traju, bez obzira na vrstu i složenost poslova,
4. pridržavati se propisanih uputstava i procedura.

Član 67.

Radnik mora izbjegavati svako ponašanje koje bi moglo umanjiti ugled Preduzeća ili ometati mirno obavljanje djelatnosti.

Svaki radnik, uz poštovanje zakona i akata Preduzeća, dužan je ponašati se na način koji obezbjeđuje profesionalan i korektan odnos prema drugim radnicima, građanima, kao i poslovnim partnerima.


Član 68.

Svi radnici su dužni da uzajamno surađuju u obavljanju svojih radnih obaveza.

Radnici koji rukovode radom drugih dužni su voditi brigu o svojim saradnicima – radnicima Preduzeća, poznavati njihova zaduženja i nadzirati njihov rad, te davati potrebne naloge i uputstva.

Član 69.

Od svakog radnika se očekuje da će prije nego što se obrati nekoj od institucija izvan Preduzeća, a protiv drugog radnika ili protiv samog Preduzeća, tražiti posredovanje nadređenog radnika, sindikata ili vijeća zaposlenika.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 18 od 55

IV.3. Povjerljivost podataka

Član 70.

Radnici koji su za to ovlašteni ovim ili drugim općim aktom Preduzeća, dužni su građanima, poslovnim partnerima i drugim pravnim licima pružati potrebna obavještenja i podatke neophodne za vršenje njihove svakodnevne djelatnosti, vodeći pri tome računa da se zaštiti tajnost podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu.

Radnik koji u vršenju svojih poslova sazna podatke, bilo da su poslovne ili lične naravi, koji se u smislu odredaba ovog Pravilnika i drugih akata Preduzeća smatraju povjerljivim, iste je kao poslovnu tajnu obavezan čuvati kako tokom svog zaposlenja u Preduzeću, tako i nakon toga.

IV.4. Zaštita imovine

Član 71.

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 mjera koje su ovlaštena lica dužna poduzeti povodom nesreće na radu.

Član 72.

Svaki radnik je dužan čuvati imovinu Preduzeća.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje i nenamjensko korištenje imovine Preduzeća.

Ukoliko radnik uoči da je imovina Preduzeća nezaštićena, da joj prijete otuđenje ili oštećenje, dužan je bez odlaganja obavijestiti neposrednog rukovodioca, odnosno nadležni organ.

Sa uređajima, strojevima, alatom, priborom i drugim sredstvima rada kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, dužan je postupati stručno i sa pažnjom dobrog privrednika.

IV.5. Obavještanje radnika

Član 73.

Obavještanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u poslovnim prostorijama Preduzeća, odnosno dostavom obavijesti elektronskim putem, neposrednom predajom radniku ili putem pošte na adresu koju je prijavio licu ovlaštenom za kadrovsku evidenciju.

IV.6. Prisustvo na radu

Član 74.

Radnici su dužni na vrijeme dolaziti na posao i odlaziti sa posla .


Radnik se ne može udaljavati iz poslovnih prostorija Preduzeća , odnosno sa mjesta rada za vrijeme radnog vremena u toku rada bez odobrenja nadređenog rukovodioca.

V RADNO VRIJEME

V.1. Pojam radnog vremena

Član 75.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Preduzeće.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 19 od 55

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Preduzeća za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

V.2. Puno i nepuno radno vrijeme

Član 76.

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme u Preduzeću traje 40 (četrdeset) sati sedmično.

Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.

Puno radno vrijeme može se rasporediti na 5 (pet), odnosno 6 (šest) radnih dana u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

V.3. Raspored radnog vremena

Član 77.

Za radnike Preduzeća radna sedmica traje 5 (pet) radnih dana, odnosno od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme u Preduzeću utvrđuje se u vremenu od 07.00 do 15.30. sati.

Član 78.

U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada Direktor Preduzeća može donijeti Odluku kojom se određuje da radnici rade u neradne dane, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Slobodne dane na ime rada u neradne dane radnik će koristiti u druge dane u narednoj sedmici.


V.4. Skraćivanje radnog vremena

Član 79.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o zaštiti na radu, u skladu sa zakonom.

O skraćivanju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev Preduzeća, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 20 od 55

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

V.5. Prekovremeni rad

Član 80.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtijev Preduzeća, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 8 (osam) sati sedmično.

Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi Direktor Preduzeća i to u roku od 24 sata od uvođenja prekovremenog rada.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 3 (tri) sedmice neprekidno ili više od 10 (deset) sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Preduzeće obavještava nadležnu inspekciju rada.

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

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

Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno stavu 1.- 4. ovog člana.

V.6. Preraspodjela radnog vremena

Član 81.

Ako priroda poslova, odnosno radnih zadataka ili organizacija rada to zahtijevaju, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, Direktor Preduzeća je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.


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

V.7. Noćni rad

Član 82.

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

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

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 21 od 55

Član 83.

Radna mjesta Zaštitar – čuvar na poslovima fizičke zaštite ljudi i imovine i Zaštitar – čuvar na poslovima tehničke zaštite ljudi i imovine u Službi za zaštitu ljudi i imovine utvrđuju se kao radna mjesta koje se uvodi i obračunava noćni rad , a za sve ostale slučajeve izuzetne potrebe obavljanja poslova u vremenu između 22,00 sata uveče do 6,00 sata idućeg dana Direktor Preduzeća će za svako radno mjesto i radnika izdati posebno rješenje na osnovu čega će se isključivo vršiti obračun za vrijeme provedeno na radu noću , kao radu pod posebnim uslovima.

V.8. Posebna zaštita radnika koji rade noću

Član 84.

Preduzeće je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Preduzeće je dužano noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Radnicima koji rade noću Preduzeće je dužno osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

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

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

V.9. Obaveza vođenja evidencija

Član 85.

Preduzeće je dužno svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

U skladu sa prethodnim članom u Preduzeću se vode Knjige satnica, koje vode rukovodioci organizacionih jedinica i Knjige evidencije ,u koje se za svaki radni dan upisuju radnici.

Knjiga evidencije iz stava 2. ovog člana sadrži podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama, odmoru u toku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

Preduzeće pored evidencija iz stava 2. ovog člana, vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni matična evidencija.

Preduzeće je dužno inspektorima rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz st. 2. i 4. ovog člana.



VI ODMORI I ODSUSTVA

VI.1 Odmor u toku radnog vremena

Član 86.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta, koji ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Preduzeće je dužno radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Pravo na odmor radnika sa nepunim radnim vremenom reguliše se ugovorom o radu.

VI.2. Dnevni odmor

Član 87.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od 12 sati neprekidno.

Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

VI.3. Sedmični odmor

Član 88.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.

Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko Preduzeće ne može primijeniti druge mjere, kao i u drugim slučajevima.

Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

VI.4. Minimalni godišnji odmor

Član 89.

Radnik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.


U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici, neradni dani, subote i nedjelje.

VI.5. Sticanje prava na godišnji odmor

Član 90.

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

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana u toku kalendarske godine ima pravo na po jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 23 od 55

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

VI.6. Trajanje godišnjeg odmora

Član 91.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog Zakonom, utvrđuje se na osnovu:

1. dužine radnog staža,
2. stručne spreme i grupe složenosti poslova,
3. uslova rada,
4. socijalnih i zdravstvenih uslova.

Član 92.

Prema dužini radnog staža, za svake navršene 4 godine radnog staža godišnji odmor se uvećava za jedan radni dan.

Kao navršena godina radnog staža uzima se godina radnog staža koju zaposlenik navršava do kraja kalendarske godine za koju se utvrđuje godišnji odmor.

Član 93.

Trajanje godišnjeg odmora, zavisno od stručne spreme koja se traži za radno mjesto radnika, uvećava se kako slijedi:

- I i II stepen stručne spreme za 1 radni dan,
- III i IV stepen stručne spreme za 2 radna dana
- V i VI stepen stručne spreme za 3 radna dana
- VII stepen stručne spreme za 4 radna dana

Član 94.


S obzirom na uslove rada, za radnike koji rade kontinuirano pod otežanim uslovima rada na terenu, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, dužina godišnjeg odmora se uvećava za 2 (dva) radna dana i to za radnike koji obavljaju poslove i radne zadatke sljedećih radnih mjesta:

- Radnik na sječi i izradi drvnih sortimenata
- Poslovođa u fazi izvoza
- Poslovođa na međustovarištu i glavnom stovarištu
- Poslovođa u fazi sječe i izrade drvnih sortimenata
- Rukovaoc šumskim traktorom
- Pomoćnik rukovaoca šumskim traktorom
- Vozač rukovaoc buldozerom/gravevinskom mašinom
- Vozač autodizalice sa kranom
- Gonič animalne zaprege
- Mehaničari (glavni majstor mehaničar, autoelektričar, automehaničar, bravar- varioc)
- Mehaničar motornih pila.

Član 95.

Radnik koji živi u teškim socijalnim i zdravstvenim uslovima ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora, i to:

- 2 radna dana za radnika, ratnog vojnog invalida preko 50% invalidnosti,

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 24 od 55

- 2 radna dana za radnika, ratnog vojnog invalida do 50% invalidnosti,
- 2 radna dana za radnika, invalida II kategorije invalidnosti,
- 2 radna dana za radnika za svaku navršenu godinu provedenu u OS BiH, zaključno sa 23.12.1995. godine,
- 2 radna dana za radnika samohranog roditelja, odnosno staratelja djeteta i majci do navršenih 7 godina života djeteta,
- 2 radna dana za radnika roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom.

Uvećanja godišnjeg odmora po osnovama iz prethodnog stava ovog člana ne mogu se kumulirati.

Radnik je činjenice iz stava 1. ovog člana dužan dokazati odgovarajućom dokumentacijom, u protivnom gubi pravo na uvećanje godišnjeg odmora po tom osnovu.

Po svim osnovama utvrđenim kriterijima iz prethodnih članova, godišnji odmor radnika ne može trajati duže od 30 radnih dana.

VI.7. Način korištenja godišnjeg odmora

Član 96.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

VI.8. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Član 97.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

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

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


Korištenje prava iz prethodnog stava ovog člana uslovljeno je nesmetanim odvijanjem procesa rada.

VI.9. Zaštita prava na godišnji odmor

Član 98.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 99. stav 4. ovog Pravilnika.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 25 od 55

VI.10. Korištenje godišnjeg odmora

Član 99.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Direktor Preduzeća, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

Na osnovu odluke o utvrđivanju plana korištenja godišnjih odmora za svaki pojedini organizacioni dio Preduzeća izdaju se pojedinačna rješenja o korištenju godišnjeg odmora najmanje 7 (sedam) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Preduzeće je dužno 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 100.

Direktor Preduzeća može svojom odlukom regulisati pravo na korištenje kolektivnog godišnjeg odmora u organizacionim jedinicama u kojima to dozvoljava priroda posla i procesa rada.

VI.11. Praznici

Član 101.

U slučaju izuzetnih okolnosti, koje uslovljavaju uvođenje prekovremenog rada, radnici su dužni obavljati poslove i u dane praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi.

VI.12. Plaćeno odsustvo

Član 102.

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvo uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do 7 radnih dana, i to:

- 5 (pet) radnih dana za zaključenje braka,
- 3 (tri) radna dana za rođenje djeteta,
- 5 (pet) radnih dana za slučaj smrti bračnog druga, djeteta i roditelja/staratelja,
- 3 (tri) radna dana za slučaj smrti unuka, dede/djeda, nane/bake, brata, sestre, roditelja bračnog druga ili člana domaćinstva,
- 3 (tri) radna dana za slučaj traženja članova uže porodice nestalih u ratu,
- 5 (pet) radnih dana za slučaj teške bolesti bračnog druga, roditelja i djece,
- 3 (tri) radna dana za slučaj teške bolesti ostalih članova uže porodice ili člana domaćinstva,
- 3 (tri) radna dana za slučaj sklapanja braka djeteta,
- 4 (četiri) radna dana za slučaj otklanjanja štetnih posljedica elementarnih nepogoda,
- 3 (tri) radna dana za slučaj selidbe
- 5 (pet) radnih dana za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja o vlastitom trošku, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada
- Radnik dobrovoljni davalac krvi ima pravo na 1 (jedan) radni dan za svako darivanje krvi
- 2 (dva) radna dana za ostale lične potrebe.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 26 od 55
---	---------------------

Izuzetno, u slučaju smrti i teške bolesti člana uže porodice, radnik ima pravo koristiti plaćeno odsustvo i ako je već koristio 7 (sedam) radnih dana u tekućoj godini.

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

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

Član 103.

U toku jedne kalendarske godine radnik ima pravo korištenja plaćenog odsustva od 2 (dva) radna dana i 2 (dva) radna dana neplaćenog odsustva radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih, potreba.

O korištenju prava iz prethodnog stava radnik je dužan obavijestiti neposrednog rukovodioca, najkasnije 7 dana prije korištenja tog odsustva.

Član 104.

Za slučaj stručnog obrazovanja i usavršavanja na koje je upućen od strane Preduzeća, radniku se može odobriti plaćeno odsustvo do 30 (trideset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od 3 (tri) radna dana od kojih 1 (jedan) dan mora koristiti na dan polaganja stručnog ispita.

Član 105.

Plaćeno odsustvo odobrava rješenjem Direktor Preduzeća na pisani zahtjev radnika ili njegovog neposrednog rukovodioca, pri čemu se činjenice na kojima se zasniva zahtjev radnika moraju dokumentovati.

VI.13. Neplaćeno odsustvo

Član 106.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini radi neophodnih privatnih poslova u sljedećim slučajevima:


- radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno člana domaćinstva,
- izgradnje ili popravke kuće ili stana i
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na lični trošak.

Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 dana zavisno od opravdanosti zahtjeva, ukoliko to dopuštaju priroda posla i trenutne potrebe Preduzeća, a najduže do godinu dana.

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

Radniku se u toku jedne kalendarske godine može jedanput odobriti neplaćeno odsustvo po ovom članu, a u toku rada radnika u Preduzeću, ukupno odobreno neplaćeno odsustvo ne može prelaziti jednu godinu.

Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju, s tim što je Preduzeće dužno uplatiti doprinose za penzijsko-invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje, ukoliko je radniku odobreno neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 27 od 55

Neplaćeno odsustvo odobrava rješenjem Direktor Preduzeća, vodeći računa da to odsustvo ne remeti normalno odvijanje procesa rada i uz prethodno pribavljeno mišljenje neposrednog rukovodioca radnika.

VII ZAŠTITA RADNIKA

VII.1. Sigurnost i zdravlje na radu

Član 107.

Prilikom stupanja radnika na rad Preduzeće je dužno omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja na rad.

Preduzeće je dužno upoznati radnika sa organizacijom rada.

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

Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti neposrednog rukovodioca i Direktora Preduzeća i nadležnu inspekciju rada.

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 3. ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 108.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i općim aktima Preduzeća.

Radnik je dužan pridržavati se svih propisa i mjera zaštite na radu i zaštite od požara, koji su u Preduzeću predmet posebnih akata, koristiti lična zaštitna sredstva i opremu, te brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi.

Preduzeće je dužno osposobiti radnika za rad na način koji obezbjeđuje zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreće.

Preduzeće je obavezno, jednom godišnje, organizovati besplatne sistematske ljekarske preglede za radnike koji rade na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, a po mogućnosti jednom u dvije godine i za ostale radnike.

VII.2. Obaveze radnika i poslodavca

Član 109.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Preduzeće 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 izvršavanju ugovora o radu.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Preduzeće može uputiti radnika na ljekarski pregled.



Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi Preduzeće.

VII.3. Zaštita žena

Član 110.

Ženi se ne može narediti, niti se žena može rasporediti da obavlja naročito teške fizičke poslove, te druge poslove koji s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njen život i zdravlje.

VII.4. Zabrana nejednakog postupanja

Član 111.

Preduzeće ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz člana 114., člana 115. i člana 116. ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

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

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

VII.5. Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Član 112.

Preduzeće je dužno ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteniji ljekar.

Ako Preduzeće nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom.

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

Ženu, iz stava 1. ovog člana, Preduzeće može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

VII.6. Porođajno odsustvo

Član 113.

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

Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 (dvadesetosam) dana prije očekivanog datuma porođaja.

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

Nakon 42 (četrdesetdva) dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.


Rješenje o porođajnom odsustvu donosi Direktor Preduzeća.

VII.7. Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva

Član 114.

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

Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 29 od 55

VII.8. Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

Član 115.

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

VII.9. Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Član 116.

Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

VII.10. Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta

Član 117.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

VII.11. Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva

Član 118.

Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

VII.12. Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena

Član 119.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 114. i člana 115. ovog Pravilnika, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

VII.13. Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju

Član 120.

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

Strana:
30 od 55

VII.14. Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj

Član 121.

Prava iz člana 113. stav 1. i 3., člana 114., člana 115., člana 118., člana 119. i člana 120. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

VII.15. Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Član 122.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Preduzeće ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

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 prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 39. stav 2. ovog Pravilnika.

VII.16. Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Član 123.

Povredu na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do 6 (šest) mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

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, Preduzeće ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana, Preduzeće može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom Preduzeća, otkazati radniku ugovor o radu.

Radnik je dužan, najkasnije u roku od 3 (tri) dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

VII.17. Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 124.

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

VII.18. Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 125.

Preduzeće može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno Sindikata otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.

Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno Sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom.

Ukoliko je nezadovoljno odlukom arbitraže, Preduzeće može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 31 od 55
---	---------------------

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 206. ovog Pravilnika, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

VII PLAĆA , NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

VIII 1. Pravo na plaću

Član 126.

Preduzeće radniku za njegov rad isplaćuje plaću, koja se sastoji od:

1. Osnovne plaće
2. Dodataka na osnovnu plaću po osnovu:
 - penzijskog staža zaposlenika
 - otežanih i posebno teških uslova rada i
 - rada u posebnim okolnostima i
3. Stimulativnog dijela plaće.

Sredstva namijenjena za plaće radnika Preduzeća utvrđuju se Planom poslovanja Preduzeća.

VIII.2. Jednakost plaća

Član 127.

Preduzeće je dužno radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorski osnov iz člana 5. stav 1. ovog Pravilnika.

Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

VIII.3. Isplata plaće

Član 128.

Preduzeće radniku isplaćuje plaću svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u periodima koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Plaća se utvrđuje, obračunava i isplaćuje u konvertibilnim markama.

Plaća se zaposleniku isplaćuje u neto iznosu.

Porezi i doprinosi na plaću padaju na teret Preduzeća, osim ako zakonom nije drugačije regulisano.

Prilikom isplate plaće radniku Preduzeće je dužno radniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 32 od 55
---	---------------------

Podaci o plaćama po odredbama ovog Pravilnika su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama plaća radnika predstavljaju poslovnu tajnu i ne mogu se neovlašteno saopštavati drugim radnicima i trećim licima.

VIII.4. Obračun plaće

Član 129.

Ukoliko Preduzeće na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cjelost u roku utvrđenom u članu 128. stav 2. ovog Pravilnika, dužno je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti pismeni obračun plaće koju je bilo dužno 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 (različite vrste kredita, članarine i sl.).

Obračun iz stava 1. ovog člana ima snagu izvršne isprave.

VIII. 5. Naknada plaće

Član 130.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih Zakonom, propisom kantona, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Period iz stava 1. ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret Preduzeća utvrđuje se Zakonom, propisom kantona, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

VIII.6. Zaštita plaće i naknade plaće

Član 131.

Preduzeće ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Član 132.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće radnika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše trećina plaće.

VIII.7. Prisilna obustava plaće i naknade plaće

Član 133.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

VIII.8. Plaće Direktora i Izvršnih direktora

Član 134.

Plaća i druga materijalna prava Direktora i izvršnih direktora uređuje se ugovorom koji zaključuju sa Nadzornim odborom Preduzeća, a na osnovu odluke Nadzornog odbora Preduzeća donesene u skladu sa Zakonom o plaćama i naknadama članova organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo,

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 33 od 55
---	---------------------

kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/16).

VIII.9. Osnovna plaća

Član 135.

Osnovnu plaću čini osnovna najniža neto plaća za najjednostavnije poslove i zadatke u iznosu od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za puno radno vrijeme i puni učinak korigovana za koeficijent složenosti, a utvrđuje se po grupama složenosti kao proizvod osnovne plaće, koeficijenta složenosti i ostvarenog fonda sati.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrjednovanih poslova iznosi 1:4.

Grupe složenosti poslova sa donjom i gornjom granicom koeficijenata utvrđene su u Tabelarnom pregledu grupe složenosti poslova, broj: 0103-766-7/16 od 06.05.2016.godine, a u skladu sa članom 40. Kolektivnog ugovora, koji je prilog ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

Pojedinačna plaća svakog radnika utvrđuje se na osnovu ostvarenog učinka i cijene po jedinici proizvoda za radnike koji obavljaju poslove koji su normirani.

Cijena po jedinici proizvoda utvrđuje se na osnovu normativa rada i koeficijenta plaće za svako normirano radno mjesto.

Normative rada izrađuje stručna komisija imenovana od strane Direktora Preduzeća.

Preduzeće će vršiti usklađivanje plaće, kad se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5%, te o tom povećanju obavijesti Sindikat Preduzeća.

Član 136.

Uprava Preduzeća donosi Metodologiju vrednovanja radnih mjesta, kojom se utvrđuju kriteriji na osnovu kojih se određuju podgrupe složenosti i koeficijent složenosti, u okviru grupa utvrđenih Kolektivnim ugovorom, način vrjednovanja dodatnih znanja koja nisu utvrđena kao uslov i način vrjednovanja otežanih i posebno teških uslova rada.

Član 137.

Preduzeće može u dogovoru sa radnicima isplatiti i manje najniže plaće kada zbog ekonomskih teškoća ne može obezbijediti plaće u skladu sa članom 135. ovog Pravilnika, a ima program konsolidacije koji garantuje savladavanje problema.

Realizacija programa konsolidacije Preduzeća iz prethodnog stava ne može biti duža od 3 (tri) mjeseca.

Sindikat Preduzeća i Preduzeće utvrđuju procenat odstupanja od najniže plaće koja ne može biti manja od 80 % iznosa osnovne najniže neto plaće utvrđene u članu 135. ovog Pravilnika.

VIII.10. Dodaci na osnovnu plaću


Član 138.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću po osnovu:

- godina penzijskog staža,
- otežanih i posebno teških uslova rada i
- rada u posebnim okolnostima.

Član 139.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću (minuli rad) za svaku navršenu godinu penzijskog staža i to 0,6% od osnovne plaće s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 34 od 55

Član 140.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću po osnovu otežanih i posebno teških uslova rada u visini od 5% osnovne plaće radnika i to:

- Radnik na sječi i izradi drvnih sortimenata
- Rukovaoc šumskim traktorom
- Pomoćnik rukovaoca šumskim traktorom
- Gonič animalne zaprege
- Mehaničari (glavni majstor mehaničar, autoelektričar, automehaničar, bravar- varioc)

Član 141.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću po osnovu rada u posebnim okolnostima i to:

- 30% za noćni rad,
- 50% za prekovremeni rad
- 30% za rad na dan sedmičnog odmora,
- 50% za rad u dane praznika za koje se po zakonu ne radi.

Visina dodataka po osnovu rada u posebnim okolnostima iz prethodnog stava utvrđuje se tako što se ostvareni sati rada u tim okolnostima obračunati kao sati za redovan rad, uvećavaju za utvrđeni procenat.

Ukoliko radnik radi na dane praznika koji se po zakonu ne rade, pored dodatka iz stava 1. ovog člana, ima pravo i na naknadu plaće.

Dodaci iz ovog člana se međusobno ne isključuju, izuzev u slučaju dodatka za rad u dane praznika za koje se po zakonu ne radi, koji isključuje dodatak za rad na dan sedmičnog odmora.

VIII.11. Stimulativni dio plaće

Član 142.

Sredstva za stimulativni dio plaće radnika utvrđuju se na osnovu plana poslovanja i rezultata poslovanja Preduzeća.

Odlukom o kriterijima za ocjenu rezultata rada organizacionih jedinica i zaposlenika KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0102-663-1/10 od 16.02.2010. godine utvrđeni su kriteriji i mjerila za utvrđivanje individualnih rezultata rada radnika, po osnovu obima i kvaliteta izvršenog posla, a na osnovu čega se vrši uvećanje odnosno umanjenje osnovne plaće.

Radnici se moraju unaprijed upoznati sa mjerilima stimulacije, odnosno destimulacije.

Član 143.

Za slučaj zastoja u proizvodnji, smanjenog obima posla ili prekida rada usljed pomanjkanja sirovina, nestanka električne energije, zastoja na tržištu, bitno otežanih uslova izvoza, restriktivnih mjera Vlade BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, radnicima će se isplatiti naknada u visini najniže plaće utvrđene članom 39. Kolektivnog ugovora, odnosno članom 135. ovog Pravilnika.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 35 od 55
---	---------------------

VIII.12. Naknada plaće

Član 144.

Radniku pripada naknada plaće:

- za vrijeme prekida rada,
- za vrijeme plaćenog odsustva,
- za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi,
- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme odsutnosti sa posla od obrazovanja i prekvalifikacije, na koje ga je uputilo Preduzeće,
- za vrijeme spriječenosti za rad usljed bolesti,
- za vrijeme porodiljskog odsustva,
- za vrijeme odbijanja rada, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 145.

Za vrijeme prekida rada koji nije prouzrokovao, radniku pripada naknada plaće u visini njegove osnovne plaće i dodatka za navršene godine penzijskog staža.

Član 146.

Za vrijeme plaćenog odsustva i za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi, radniku pripada naknada plaće u visini njegove osnovne plaće i dodatka za navršene godine penzijskog staža.

Član 147.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora obračunava se u visini plaće koju je radnik ostvario u mjesecu prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 148.


Za vrijeme obrazovanja, stručnog obrazovanja i prekvalifikacije radnika, na koje ga je uputilo Preduzeće, radniku pripada naknada plaće u visini njegove ostvarene plaće iz prethodnog mjeseca.

Član 149.

Visina naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad – bolovanje, a koju, prema zakonu, obračunava i isplaćuje Preduzeće na teret svojih sredstava, iznosi:

- 80% od osnova za naknadu, za bolovanje do 42 dana,
- 100% od osnova za naknadu, za bolovanje do 42 dana za bolest i komplikacije prouzrokovane trudnoćom i porođajem i za vrijeme bolovanja zbog transplatacije živog tkiva ili organa u korist druge osobe i
- 100% od osnova za naknadu u slučaju bolovanja prouzrokovano povredom na radu ili oboljenjem od profesionalne bolesti i to od početka privremene spriječenosti za rad do dana kada je radnik radno osposobljen, odnosno do dana pravosnažnosti odluke o utvrđivanju invalidnosti radnika.

Naknada plaće iz prethodnog stava ne može biti niža od najniže plaće.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 36 od 55

Naknada plaće iz ovog člana isplatiće se u skladu sa zakonom i Pravilnikom i to zajedno sa plaćom.

Član 150.

Obračun naknade plaće koju obračunava i isplaćuje Preduzeće na teret Kantonalnog zavoda zdravstvenog osiguranja za bolovanje preko 42 dana vrši se u skladu sa zakonom i kantonalnim propisima.

Član 151.

Osnov za obračun isplate naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad i njegova valorizacija utvrđen je zakonom i propisima Kantonalnog zavoda zdravstvenog osiguranja.

Član 152.

Radniku se može obustaviti isplata naknade plaće zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju utvrđenom zakonom.

Akt o obustavi isplate naknade plaće iz prethodnog stava donosi ovlašteno lice u slučajevima kada se isplata naknade plaće vrši na teret Preduzeća.

Član 153.

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

Naknadu umjesto plaće ženi-majci u radnom odnosu,za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće,porođaja i njege djeteta, a ima prebivalište na Kantonu Sarajevo , isplaćuje Kanton Sarajevo u skladu sa članom 148. Zakona o socijalnoj zaštiti,zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom-prečišćen tekst („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 38/14), a ženi majci koja ima prebivalište na području drugog kantona u skladu sa propisima tog kantona koji regulišu predmetnu oblast.

Član 154.

Radnik kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti zbog bolesti ima pravo na novčanu naknadu zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu, a u skladu sa članom 75. stav 1. tačka 4.,članom 78. i članom 79. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. Novine FBiH“, broj: 29/98, 49/00, 32/01,73/05, 59/06,4/09 i 55/12).

Naknada plaće iz prethodnog stava određuje se u visini razlike između valorizovane prosječne mjesečne 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,odnosno zaposlen.

Naprijed određena naknada plaće usklađuje se svake godine sa kretanjem prosječne plaće u Preduzeću u godini u kojoj se naknada plaće ostvaruje.

Član 155.

Radnik kod koga je utvrđena II kategorija invalidnosti zbog nesreće na poslu,odnosno profesionalnog oboljenja ima pravo na izgublenu zaradu zbog nesposobnosti za rad,odnosno ima pravo na novčanu rentu zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu u smislu odredaba člana 193. do 197. Zakona o obligacionim odnosima („Službeni list R BiH“, broj:2/92,13/93,13/94 i 29/03).

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 37 od 55
---	---------------------

Novčana renta iz predhodnog stava utvrđuje se na osnovu razlike između plaće koju bi radnik ostvario na radnom mjestu koje je obavljao do nesreće na poslu, odnosno nastupanja profesionalnog oboljenja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen po osnovu preostale radne sposobnosti.

Plaća radnika koju bi on ostvario na radnom mjestu koje je obavljao do nesreće na poslu, odnosno profesionalnog oboljenja, izračunava se tako što se uzme prosječna ostvarena satnica svih zaposlenika na nivou Preduzeća koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje se utvrđuje razlika plaće i to bez minulog rada, na što se dodaje minuli rad radnika sa preostalom radnom sposobnošću.

Kao uporedni radnici uzimaju se svi radnici Preduzeća koji obavljaju poslove radnog mjesta koje je u svakom konkretnom slučaju obavljao radnik do nesreće, odnosno do profesionalnog oboljenja i to iste kvalifikacije, odnosno stručne spreme.

Član 156.

Ako radnik u godini osiguranja koja prethodi godini u kojoj je nastala invalidnost, nije ostvarivao plaću nego naknadu 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.

Ako posljednja godina osiguranja iz stava 1. nije godina koja neposredno prethodi godini u kojoj je invalidnost nastala, već neka ranija godina, plaće iz te godine vode se valorizacijom do nivoa plaće u godini koja neposredno prethodi godini u kojoj je invalidnost nastala.

Član 157.

Novčane naknade iz člana 154. i 155. ovog Pravilnika, odnosno akontacije novčane naknade obavezno se usklađuju sa kretanjem prosječne neto plaće u Preduzeću.

Član 158.

Novčane naknade iz člana 154. ovog Pravilnika određuju se u mjesečnom iznosu i dospijevaju za isplatu unazad, posljednjeg dana u mjesecu.

Novčane naknade iz člana 155. ovog Pravilnika određuju se u mjesečnom iznosu i dospijevaju za isplatu zajedno sa plaćom, a isplaćuje ih Preduzeće na teret svojih sredstava.

Član 159.

Za sve druge slučajeve odsustvovanja radnika sa posla odnosno rada u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktom, radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

VIII. 13 . Druga materijalna prava

VIII.13. 1. Otpremnina prilikom odlaska u penziju

Član 160.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od 3 (tri) prosječne plaće radnika ili 3 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

VIII.13.2 Jednokratne pomoći

Član 161.

Radnik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu solidarnu novčanu pomoć na teret Preduzeća u slučaju:

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 38 od 55
---	---------------------

- smrti radnika, u visini od 3 (tri) prosječne plaće isplaćene u Preduzeću iz prethodnog mjeseca
- smrti člana uže porodice radnika u visini od 2 (dvije) prosječne plaće Preduzeća iz prethodnog mjeseca

Jednokratna pomoć iz stava 1. alineja 2. pripada i radniku u slučaju mrtvorodenog djeteta.

Za slučaj da u preduzeću rade dva ili više članova porodice ili članova zajedničkog domaćinstva, naknada koja je utvrđena stavom 1. alineja 2. ovog člana srazmjerno se dijeli i isplaćuje radnicima koji imaju na to pravo, a na osnovu podnesenog zahtjeva i dostavljene dokumentacije kojom dokazuju da su član porodice, odnosno član zajedničkog domaćinstva.

Član 162.

Preduzeće može radniku odobriti novčanu pomoć zbog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana, radi pokrića troškova liječenja, kao i elementarne nepogode ili požara, jednom godišnje u visini prosječne isplaćene plaće u Preduzeću iz prethodnog mjeseca.

VIII.13.3. Naknada troškova za topli obrok

Član 163.

Preduzeće je dužno da radniku isplaćuje mjesečnu naknadu na ime toplog obroka u maksimalno neoporezivom iznosu ove naknade u skladu sa važećim poreznim propisima.

Za svaki mjesec Direktor Preduzeća donosi rješenje kojim se utvrđuje visina mjesečne naknade na ime toplog obroka.

VIII.13.4. Naknada troškova za službena putovanja u zemlji

Član 164.

Pod službenim putovanjem u zemlji u smislu ovog Pravilnika, podrazumijeva se putovanje na koje je radnik upućen radi izvršenja određenog službenog posla izvan sjedišta rada.

Postupak upućivanja na službeno putovanje, sadržaj putnog naloga i druga pitanja u vezi sa službenim putovanjem utvrđena su Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 14/12).

Član 165.

Izdaci za naknade troškova službenog putovanja obuhvataju troškove za :

- ishranu (dnevnicu)
- smještaj
- naknadu troškova prevoza radnika
- druge troškove neophodne za obavljanje poslova na službenom putovanju (razne takse i slično).

Član 166.

Pod dnevnicom se podrazumijeva naknada troškova za ishranu radnika na službenom putovanju.

Visina dnevnice za službeno putovanje utvrđuje se u skladu sa članom 5. Uredbe o naknadama troškova za službena putovanja („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 14/12).

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 39 od 55
---	---------------------

Naknada za smještaj, prijevozni i ostali izdaci na službenom putovanju se priznaju i obračunavaju u skladu sa Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 14/12).

VIII.13.5. Naknada troškova za službena putovanja u inozemstvo

Član 167.

Za sve radnike Preduzeća odluku o upućivanju na službeno putovanje u inozemstvo donosi Direktor Preduzeća, a za Direktora Preduzeća odluku donosi Nadzorni odbor Preduzeća.

Dnevnice za službena putovanja u inozemstvo isplaćuju se na način i u visini kako je to regulisano propisima koji važe za organe uprave u Federaciji BiH.

Član 168.

Isplata naknade troškova za službena putovanja u inozemstvo vrši se u valuti zemlje u koju se radnik upućuje ili u nekoj od konvertibilnih valuta.

Član 169.

Za službeno putovanje u inostranstvo primjenjuju se odredbe Uredbe o naknadama troškova za službena putovanja („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 14/12).

VIII.13.6. Naknada troškova za rad na terenu

Član 170.

Pod radom na terenu se smatraju poslovi iz djelatnosti Preduzeća koji se po svojoj prirodi izvode na terenu, van područja kojim gospodari Preduzeće.

Radnik ima pravo na naknadu troškova za rad na terenu koji traje duže od sedam dana neprekidno – terenski dodatak u visini 75% iznosa dnevnice koja se isplaćuje u tom periodu.

Član 171.

Radnik koji je upućen na rad na terenu nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište-mjesto rada postoji mogućnost svakodnevnog prijevoza na posao i sa posla prijevoznim sredstvima Preduzeća ili prijevoznim sredstvima javnog saobraćaja.

Terenski dodatak obuhvata troškove smještaja i ishrane, a troškovi prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na terenu priznaju se u stvarnom iznosu, s tim da se ti troškovi ne priznaju ako je prijevoz obezbijeđen službenim vozilom.

VIII.13.7. Naknada troškova zbog odvojenog života od porodice

Član 172.

Radniku koji je privremeno raspoređen ili upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice duže od dva mjeseca i ne može svakodnevno putovati, pripada naknada za odvojeni život od porodice za troškove ishrane u visini od 70% prosječne mjesečne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ako je radniku obezbijeđen smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je obezbijeđena i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za još 10%.

Dnevnica za službeno putovanje, naknada za odvojen život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 40 od 55
---	---------------------

VIII.13.8. Naknada za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe

Član 173.

Radniku koji ima odobrenje da za službeno putovanje koristi vlastiti automobil, pripada naknada troškova u visini od 20% cijene jednog litra benzina („super 98“) po pređenom kilometru, pri čemu preduzeće ne snosi nikakve obaveze u slučaju nastanka štete radniku ili trećem licu.

VIII.13.9. Naknada troškova prijevoza radnika na posao i sa posla

Član 174.

Radnik kojem nije organizovan prijevoz na posao i sa posla prijevoznim sredstvima preduzeća, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada preko 2 km, ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini cijene mjesečne karte u javnom prijevozu, ako je neophodno da koristi sredstva javnog prijevoza.

U slučaju kada Preduzeće osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i sa posla, radnik nema pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana.

Korisnike naknade troškova prevoza iz stava 1. ovog člana utvrdit će neposredni rukovodilac, koji je istovremeno odgovoran za tačnost dostavljenih podataka.

VIII.13.10 Regres

Član 175.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Odluku o visini regresa donosi Direktor Preduzeća nakon obavljenih konsultacija sa Sindikatom.

VIII.13.11. Nagrada povodom praznika

Član 176.

Preduzeće može istovremeno svim radnicima u tekućoj godini isplatiti nagradu za vjerske, nacionalne i državne praznike, a o datumu i načinu isplate Preduzeće će se konsultovati sa Sindikatom Preduzeća.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

IX.1. Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom


Član 177.

Radnik je dužan da obavijesti Preduzeće o izumu, odnosno tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stava 1. ovog člana, su izumi odnosno tehnička unapređenja određena zakonom.

Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju radnik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećem licu bez odobrenja Uprave Preduzeća.

Preduzeće ima pravo prečeg otkupa izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stava 1. ovog člana, pod uslovom da se u roku od 30 (trideset) dana od dana obavještenja iz stava 1. ovog člana izjasni o ponudi radnika.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 41 od 55

Član 178.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, a u vezi je sa djelatnošću Preduzeća, radnik je dužan da obavijesti Preduzeće, te da pismeno ponudi ustupanje prava u vezi sa tim izumom.

Preduzeće je dužno da se u roku od 30 (trideset) dana od obavještenja iz stava 1. ovog člana izjasni o ponudi radnika.

Na ustupanje prava na izum iz stava 1. ovog člana na odgovarajući način primjenjuju se odredbe obligacionog prava.

Visina naknade i način isplate za otkupljeni izum, odnosno tehničko unapređenje radnika određuje se posebnim ugovorom.

Član 179.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja, u vezi sa djelatnošću Preduzeća, Direktor Preduzeća može posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

X ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA PREDUZEĆEM

X.1. Zakonska zabrana takmičenja

Član 180.

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje Direktora Preduzeća, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Preduzeće.

Radniku sa punim radnim vremenom u Preduzeću nije dozvoljeno sa preuzima uporedna zaposlenja u bilo kom obliku pravnih odnosa, u oblasti koja spada u osnovnu djelatnost, odnosno koja je u vezi sa osnovnom djelatnošću Preduzeća, a naročito ako se uporedno zaposlenje obavlja korištenjem materijalno – tehničkih sredstava, računarske opreme, software-a, tehničkih unapređenja i ostale tehničke dokumentacije Preduzeća.

Izuzetno uz pismenu saglasnost Direktora Preduzeća, radnik može preuzeti zaposlenja iz prethodnog stava ovog člana, pod uslovom da i Preduzeće ostvari finansijsku dobit zbog angažovanja tog radnika kod drugih pravnih ili fizičkih lica ili da se na taj način unapređuje poslovno- tehnička saradnja između Preduzeća i drugih pravnih i fizičkih lica.

Uporednim zaposlenjem u smislu stava 2. ovog člana ne smatra se rad radnika kod drugih pravnih ili fizičkih lica ako se ti poslovi obavljaju u okviru naučno – istraživačkih aktivnosti ili stručnog usavršavanja.

Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom mogu se urediti prava i obaveze u vezi sa obavljanjem rada za drugog poslodavca.

XI NAKNADA ŠTETE

XI.1. Odgovornost radnika za štetu prouzrokovana poslodavcu

Član 181.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Preduzeću, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.



XI.2. Određivanje paušalnog iznosa štete

Član 182.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrdiće se u paušalnom iznosu,

Radi utvrđivanja visine štete u skladu sa prethodnim stavom Direktor Preduzeća imenovat će svojim Rješenjem Komisiju za utvrđivanje visine štete u paušalnom iznosu .

Na osnovu Izvještaja Komisije iz stava 2. ovog Direktor Preduzeća donosi odluku o visini naknade štete.

Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, Preduzeće može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

XI.3. Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu

Član 183.

Ako je Preduzeće naknadilo štetu koju je radnik na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao trećem licu, radnik je dužan da iznos isplaćene štete naknadi Preduzeću.

XI.4. Postupak za naknadu štete

Član 184.

Svaki radnik ima pravo i dužnost da prijavi štetu prouzrokovanu Preduzeću.

Po primljenoj prijavi o prouzrokovanoj šteti, pokrenut će se postupak za naknadu štete, koji je uređen Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti odgovornih lica u KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj:0102-2447-2/09 od 17.08.2009.godine.

XI.5. Odgovornost Preduzeća za štetu pruzrokovanu radniku

Član 185.

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

Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

XII.1. Način prestanka ugovora o radu

Član 186.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom između Preduzeća i radnika;
- c) kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Preduzeće i radnik drugačije ne dogovore;
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se Preduzeće i radnik drugačije ne dogovore;



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- f) otkazom ugovora o radu;
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa

Odluku o prestanku ugovora o radu iz prethodnog stava donosi Direktor Preduzeća izuzev za tačku b), a istom se utvrđuje da su nastupile okolnosti zbog kojih ugovor o radu prestaje.

XII.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Član 187.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Direktor Preduzeća.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku, a istim se utvrđuje rok u kojem radni odnos prestaje i ostala međusobna prava i obaveze, te potpis radnika i Direktora Preduzeća.

XII.3. Otkaz ugovora o radu

Član 188.

Preduzeće može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:

- a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Preduzeće 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 prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, Preduzeće namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

XII.4. Otkaz Preduzeća bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 189.

Preduzeće može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

Član 190.

Kršenjem radne obaveze ili neispunjavanjem obaveze iz ugovora o radu od strane radnika – teži prijestup ili teža povreda, a zbog koje Preduzeće može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito:

- svako postupanje protivno odredbama ovog Pravilnika, Etičkog kodeksa i drugim općim aktima Preduzeća,



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

- neizvršavanje i nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
- nezakonito raspolaganje državnom imovinom i sredstvima,
- nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava,
- svaka radnja koja sprječava ostvarivanje zakonitih prava radnika ili blagovremeno ostvarivanje tih prava,
- neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka i odluka upravnih organa koje imaju snagu izvršnih naslova,
- neostvarivanje planiranih rezultata rada zbog neopravdanog razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno , odnosno četiri mjeseca s prekidima u toku jedne godine,
- povreda propisa o zaštiti na radu, zaštiti od požara, zaštiti od elementarnih nepogoda, neodazivanje na gašenje požara i povrede odredaba općih akata koji regulišu ovu materiju,
- zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovalštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktom,
- odsustvovanje sa rada zbog zloupotrebe prava korištenja bolovanja,
- nepoduzimanjem mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i čovjekove okoline,
- neopravdani izostanak sa posla uzastopno 3 dana ili do pet dana u roku od 6 mjeseci,
- povrede koje u sebi sadrže elemente nekog krivičnog djela učinjenog na radnom mjestu ili u vezi s radom, sredstvima rada i radnicima,
- povrede utvrđene posebnim zakonima,
- primanje ili davanje mita i druge nepoštene radnje koje imaju obilježja krivičnog djela ili prekršaja,
- prijevarama, krađama, utajama, nanošenje namjerne štete imovini Preduzeća,
- prikrivanje ili neprijavlivanje kršenja radne obaveze zbog koje se može otkazati ugovor o radu,
- sudska presuda zbog kriminalnog ponašanja ili moralne izopačenosti,
- svako ponašanje koje može uzrokovati opasnost za živote ili sigurnost drugih ljudi ili imovine Preduzeća,
- opijenost, uticaj opojnih droga za vrijeme dok je radnik na radnom mjestu,
- izazivanje tuče, nasrtanje ili nanošenje tjelesnih povreda drugom radniku tokom radnog vremena ili na radnom mjestu,
- odbijanje radnika da se podvrgne ljekarskom pregledu kad to traži Preduzeće ili po nalogu državnih institucija,
- zloupotreba pečata, strogo zaračunljivih tiskanica, šumskog čekića, uniforme, oružja,
- kršenje odredaba ugovora zaključenih od strane Preduzeća sa drugim pravnim i fizičkim licima ili neispunjavanje njihovih odredaba usljed čega Preduzeće trpi štetu,
- nedopuštena upotreba orme ili imovine Preduzeća,
- ponavljanje više lakših povreda radne obaveze za koje je radnik pismeno upozoren,
- propust da se izvjesti o nezgodi koja se dogodila radniku Preduzeća ili o šteti nastaloj na imovini Preduzeća,
- davanje lažnih podataka kao i lažnih izvjava povodom nastale povrede na radu ,prilikom koje je nastala ili mogla nastati šteta kako za radnika ,tako i za Preduzeće,
- prikrivanje uzroka nastale povrede na radu u najširem smislu te riječi, kao i mijenjanje već ranije datih izvjava s namjerom zaštite interesa radnika na štetu Preduzeća,
- sačinjavanje netačnih prijava o povredi na radu, kao i prikrivanje uzroka nastale povrede, kao i činjenica koje su bitne u cilju utvrđivanja parvog činjeničnog stanja,
- ponašanje koje nije u najboljem interesu Preduzeća i koje je suprotno osnovnim principima Preduzeća,
- bilo koji javni čin koji pokazuje nizak moralni standard i daje nezgodan primjer ostalim radnicima,

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0


PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 45 od 55
---	---------------------

- nedopuštena upotreba imena Preduzeća, logotipa ili zaštitnog znaka,
- neovlašteno iznošenje bilo kakvih podataka o Preduzeću ili o radnicima koji su poslovna tajna i kao takvi utvrđeni posebnim aktom Preduzeća,
- onemogućavanje objavljivanja akata na oglasnim pločama Preduzeća ili njihovo neobjavljivanje od strane rukovodioca organizacionih dijelova Preduzeća kojima su dostavljeni radi objave,
- skidanje akata Preduzeća sa oglasnih ploča prije isteka roka propisanog za njihovo objavljivanje,
- povreda propisa, odnosno općeg akta o zaštiti od požara, eksplozije, elementarne nepogode i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala,
- propuštanje poduzimanja utvrđenih mjera zaštite na radu,
- neovlašteno saopštavanje podataka o pojedinačnim isplatama plata drugim radnicima ili trećim licima,
- dodjela ugovora o nabavci roba, usluga i radova u suprotnosti sa važećim propisima o javnim nabavkama,
- učešće u sukobu interesa,
- učešće u nedopuštenim aktivnostima utvrđenim Statutom Preduzeća,
- nepodnošenje zahtjeva za odobrenje ograničenih aktivnosti Preduzeća utvrđenih Statutom ili svjesno ili nesvjesno davanje ovlaštenja za obavljanje ovih aktivnosti čija je posljedica materijalna šteta po Preduzeće,
- prešućivanje ili davanje neistinitih podataka važnih za obavljanje poslova za koje je radnik zaključio ugovor o radu,
- svaka radnja koja sprječava ostvarivanje zakonitih prava radnika ili blagovremeno ostvarivanje tih prava.

Član 191.

Kršenje radne obaveze ili neispunjavanje obaveze iz ugovora o radu od strane radnika- lakši prijestup ili lakša povreda, a zbog koje Preduzeće ne može otkazati ugovor o radu bez prethodnog pismenog upozorenja radniku smatraju se naročito:

- neopravdani izostanak sa rada od jednog dana, bez valjanog objašnjenja,
- nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka uslijed nemarnosti radnika,
- nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka uslijed nemarnosti radnika odnosno uslijed nepoznavanja osnovnih pojmova koje radnik mora i treba znati,
- iznošenje netačnih i neistinitih podataka o radnicima i Preduzeću čime se šteti ugledu i interesima Preduzeća,
- neuredno držanje dokumenata, materijala, proizvoda i sredstava za rad,
- neprijavljivanje ili nepravovremeno prijavljivanje kvarova na strojevima, uređajima i drugim sredstvima rada,
- odbijanje potrebne saradnje s drugim radnicima zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga,
- vrijeđanje radnika upućivanjem raznih psovki, uvredljivih riječi i slično,
- nedostavljanje isprava i podataka ovlaštenim organima i organizacijama,
- stalno kašnjenje u dolasku na posao više od 15 minuta, bez opravdanog razloga i dopuštenja 5 puta u mjesecu,
- napuštanje radnog mjesta bez dopuštenja tokom radnog vremena zbog bilo kog razloga, osim zbog izvršenja poslova i zadataka po nalogu neposrednog rukovodioca,
- neovlaštena vožnja vozilom koje je vlasništvo Preduzeća,
- nepomaganje drugom zaposlenom nakon nezgode.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 46 od 55

Pisano upozorenje iz stava 1. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Preduzeća.

Član 192.

Svaki radnik je dužan dati obavijest o kršenju radne obaveze ili neispunjavanju obaveze iz ugovora o radu od strane drugog radnika.

Ukoliko radnik prekrši radnu obavezu ili neispunjava obaveze iz ugovora o radu, neposredni rukovodilac je dužan da podnese prijavu Direktor Preduzeća odmah po saznanju za činjenicu kršenja radne obaveze ili neispunjenje obaveze iz ugovora o radu.

Danom saznanja za činjenicu kršenja radne obaveze smatra se dan kada neposredni rukovodilac utvrdi da postoje elementi za podnošenje prijave.

Po primljenoj prijavi o kršenju radne obaveze, pokrenut će se postupak u skladu sa Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti odgovornih lica KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0102-2447-2/09 od 17.08.2009.godine i ovim Pravilnikom.

XII.5. Neopravdani razlozi za otkaz

Član 193.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Preduzeća zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

XII.6. Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 194.

Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je Preduzeće odgovorno za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa Zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Preduzeća.

XII.7. Rok za otkaz ugovora o radu bez poštovanja otkaznog roka

Član 195.

U slučajevima iz člana 189., člana 190., člana 191. i člana 194. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

XII.8. Omogućavanje iznošenja odbrane

Član 196.

Ako Preduzeće otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

XII.9. Teret dokazivanja

Član 197.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 188. stav 1. tačke a) i b), člana 189., člana 190. i člana 191. stav 1. ovog Pravilnika.

XII.10. Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku

Član 198.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Preduzeće, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- a) otkazati ugovor o radu, ili
- b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

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

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

XII.11. Pisana forma otkaza

Član 199.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Preduzeće je obavezno, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

XII.12. Trajanje otkaznog roka

Član 200.

Otkazni rok ne može biti kraći od 7 (sedam) dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 (četnaest) dana u slučaju da Preduzeće otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno Preduzeću.

XII.13. Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Član 201.

Ako radnik, na zahtjev Preduzeća, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Preduzeće je obavezno da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može Preduzeće obavezati da:



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

- a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
- b) isplati radniku:
- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
 - druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Preduzeća, Preduzeće ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.

Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

XII.14. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Član 202.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Preduzeće otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako radnik prihvati ponudu Preduzeća iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 (osam) dana.

XII.15. Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 203.

U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) Direktor Preduzeća može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

Zahtjev za zaštitu prava podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

XII.16. Program zbrinjavanja viška radnika

Član 204.

Ukoliko Preduzeće u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužno je da se konsultira sa vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom.



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

XII.17. Obaveza konsultiranja

Član 205.

Obaveza konsultiranja u smislu člana 204. ovog Pravilnika:

- a) zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremila Preduzeće;
- b) započinje najmanje 30 (trideset) dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika, odnosno Sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:

- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
- broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
- mjere za koje Preduzeće smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod Preduzeća, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);
- mjere za koje Preduzeće smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
- mjere za koje Preduzeće smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi
- zapošljavanja kod drugog poslodavca.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 204. ovog Pravilnika Preduzeće namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

XII.18. Otpremnina

Član 206.


Radnik koji je sa Preduzećem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Preduzeće otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog 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 radnog odnosa sa Preduzećem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Preduzeća.

Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, Preduzeće i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i Preduzeća.

 KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
	NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO				Strana: 50 od 55

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

XIII.1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 207.

O zapošljavanju i otpuštanju radnika, odnosno o drugim pravima i odgovornostima radnika, odlučuju Uprava i Direktor Preduzeća.

Odlučivanje iz prethodnog stava Uprava, odnosno Direktor, mogu prenijeti na jednog od članova Uprave.

Član 208.

Svi pojedinačni akti iz radnog odnosa, obrazloženi i sa poukom o pravnom lijeku, u pravilu se dostavljaju radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.

U slučaju nemogućnosti neposredne predaje, radniku se pisani akt može dostaviti i putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je prijavio referentu za radne odnose.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se vrši isticanjem pojedinačnog akta na oglasnoj ploči organizacionog dijela u kojem radnik radi.

Istekom roka od 8 (osam) dana od dana isticanja na oglasnoj ploči dostavljanje se smatra izvršenim.

Ukoliko radnik ima punomoćnika, pojedinačni akt se dostavlja licu koje je određeno za punomoćnika.

XIII.2. Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika

Član 209.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod Preduzeća, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

XIII.3. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 210.

Radnik koji smatra da mu je Preduzeće povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Preduzeća ostvarivanje tog prava.

Ako Preduzeće u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 212. stav 1. ovog Pravilnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 (devedeset) dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Preduzeću nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

XIII.4. Zastara novčanih potraživanja

Član 211.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od 3 (tri) godine od dana nastanka obaveze.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO	Strana: 51 od 55
---	---------------------

XIII.5. Mirno rješavanje sporova

Član 212.

Prije podnošenja tužbe radnik i Preduzeće mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 (šezdeset) dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 211. ovog Pravilnika koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

XIV POLOŽAJ ODGOVORNIH LICA KOJA SU RADNICI PREDUZEĆA

Član 213.

Ako prava, obaveze i odgovornosti odgovornih lica iz člana 17. Statuta Preduzeća, koja su radnici Preduzeća, nisu drugačije uređena zakonom, Statutom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom ili ugovorom sklopljenim između tih lica i Preduzeća, na njih se shodno primjenjuju odredbe ovog Pravilnika u skladu sa prirodom prava, obaveza i odgovornosti tih lica.

XV SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 214.

U ostvarivanju zaštite prava i interesa radnici Preduzeća imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati u postupku ostvarivanja njihovih prava i interesa.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% radnika ili sindikata, a u skladu sa načinom i postupkom utvrđenim posebnim zakonom.

Sindikata ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.

XVII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 215.

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa radnici organizuju sindikalnu organizaciju u Preduzeću.

Preduzeće se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje radnika.

Sindikata je obavezan svoje aktivnosti provoditi, a Preduzeće iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, Zakonom i Kolektivnim ugovorom.


Preduzeću je zabranjeno:

- miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom,
- zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

XVIII ŠTRAJK

Član 216.

Ukoliko Sindikata ocjeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena ovim Pravilnikom, stupiće u pregovore sa Preduzećem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 52 od 55

Ako sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora i mirnog rješavanja spora, Sindikat će tražiti izjašnjavanje radnika – članova Sindikata o stupanju u štrajk.

Štrajk organizuje i vodi Sindikat u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i Statutom Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Član 217.

U vrijeme štrajka moraju se obavljati i ne smiju prekidati proizvodno održavajući neophodni poslovi, a posebno:

- poslovi protivpožarne i imovinske zaštite,
- poslovi održavanja šumskih komunikacija i mehanizacije,
- poslovi isporuke robe namijenjene izvozu,
- poslovi gdje je nužna zaštita sirovina i proizvoda od propadanja.

Član 218.

Za vrijeme trajanja štrajka radnici ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.

Radniku iz stava 1. ovog člana će se umanjiti plaća srazmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to:

- za učešće u štrajku do tri radna dana u iznosu najviše 50% od osnovne plaće,
- za učešće u štrajku preko tri radna dana u iznosu najviše 30% od osnovne plaće.

Član 219.

Radnik koji odbija postupiti po odredbama zakona, ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora, Pravila sindikata o štrajku i Statuta Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine neće imati zaštitu Sindikata ako Preduzeće pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku trajanja štrajka.

Član 220.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 216. stav 3. ovog Pravilnika ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu Preduzeću daće mu se otkaz u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 221.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

XIX POSEBNE ODREDBE

XIX.1. Radna knjižica

Član 222.

Radnik ima radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada



PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

XIX.2 Postupanje sa radnom knjižicom

Član 223.

Na dan kada počne da radi, radnik predaje radnu knjižicu Preduzeću, o čemu Preduzeće izdaje radniku pisanu potvrdu.

Na dan prestanka ugovora o radu, Preduzeće je dužno vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.

Vraćanje radne knjižice iz stava 2. ovog člana ne može se uvjetovati potraživanjem koje Preduzeće eventualno ima prema radniku.

XIX.3. Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde

Član 224.

Pored radne knjižice iz člana 223. stav 2. ovog Pravilnika Preduzeće je dužno radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U potvrdi iz stava 1. ovoga člana ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

XIX.4. Privremeni i povremeni poslovi

Član 225.


Za obavljanje privremenih odnosno povremenih poslova koji s obzirom na proces rada ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom, već traju u toku jedne kalendarske godine najduže 60 (šezdeset) dana u slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom, zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Privremeni i povremeni poslovi za koje se može zaključiti ugovor u skladu sa prethodnim stavom ovog člana su:

- šumsko-uzgojni radovi (priprema terena za pošumljavanje, pošumljavanje, njega i čišćenje kultura, popunjavanje i drugo),
- poslovi u rasadniku,
- poslovi zaštite od požara,
- pomoćni poslovi u doznaci,
- pomoćni poslovi u taksaciji,
- svi ostali poslovi za koje zbog njihove hitnosti i dužine trajanja nije moguće zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a koji nisu predviđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-1/09 od 21.12.2009.godine, Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-2/09 od 26.02.2010.godine, Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-7/09 od 17.03.2015.godine i Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-9/09 od 15.04.2015.godine.

Član 226.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

	KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO NORMATIVNI AKTI	Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
		NA	0103	01	0
PRAVILNIK O RADU KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO					Strana: 54 od 55

Član 227.

Za obavljanje poslova iz člana 225. ovog Pravilnika zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

XIX.5. Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Član 228.

Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže 4 (četiri) godine od dana izbora odnosno imenovanja.

Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog člana želi da se vrati u Preduzeće, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka mandata, a Preduzeće je dužno primiti radnika na rad u roku od 30 (trideset) dana od dana obavijesti radnika.

Radnika, koji je obavijestio Preduzeće u smislu stava 2. ovog člana, Preduzeće je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 195. ovog Pravilnika.

Ako Preduzeće ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 206. ovog Pravilnika, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

XIX.6. Prava radnika – kandidata na neku od javnih funkcija

Član 229.

Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 20 (dvadeset) radnih dana.

O korištenju odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik mora obavijestiti Preduzeće najmanje 3 (tri) dana ranije.

Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.

Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana izjednačava se sa vremenom provedenim na radu.

XX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 230.

Ukoliko se Kolektivnim ugovorom koji obavezuje Preduzeće i radnike, utvrde povoljnija pojedina prava radnika od prava utvrđenih ovim Pravilnikom, neposredno će se primjenjivati odredbe Kolektivnog ugovora, osim kada te odredbe nisu u skladu sa Zakonom.

Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika sa Zakonom, propisima koji su predviđeni za sprovođenje Zakona o radu ili Kolektivnim ugovorom ne utječe na njegovu valjanost u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne



KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO
NORMATIVNI AKTI

Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
NA	0103	01	0

PRAVILNIK O RADU
KJP "SARAJEVO-ŠUME" D.O.O. SARAJEVO

Strana:
55 od 55

Zakonu, sprovedbenom propisu ili Kolektivnom ugovoru primijeniti odgovarajuća odredba Zakona, sprovedbenog propisa odnosno Kolektivnog ugovora.

Član 231.

Sastavni dio ovog Pravilnika čini Tabelarni pregled grupe složenosti poslova, broj: 0103-766-7/16 od 06.05.2016.godine usklađen sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-1/09 od 21.12.2009.godine, Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-2/09 od 26.02.2010.godine, Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-7/09 od 17.03.2015.godine i Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, opisu poslova i radnih zadataka KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-3937-9/09 od 15.04.2015.godine.

Član 232.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-352-6/16 od 18.02.2016.godine.

Član 233.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i u postupku propisanom za njegovo donošenje.

Član 234.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (osmog) dana od dana objavljivanja na oglasnim pločama Preduzeća, od kada se i primjenjuje.

PREDSJEDAVAJUĆI UPRAVE PREDUZEĆA
DIREKTOR



mr.sci. Nermin Demirović, dipl.ing.šum.

Broj:0103-766-6/16

Datum,06.05.2016.godine

Kantonalno javno preduzeće za gospodarenje državnim šumama
KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu
 Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.
 PDV broj: 200630090001
 Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo
 161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	1 od 10

PRILOG 1.

TABELARNI PREGLED GRUPA SLOŽENOSTI POSLOVA

I grupa složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **1,00.**

Red. br.	Naziv radnog mjesta	Prva grupa složenosti poslova – Koeficijent 1,00 – 1,25			
		Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo
1.	Higijeničar	1,00	NK	Osnovna škola	Nije uslov
2.	Kafe - kuharica	1,10	NK	Osnovna škola	1 godina
3.	Domar – štalar	1,10	NK	Osnovna škola	Nije uslov
4.	Zaštitar – čuvar na poslovnima fizičke zaštite ljudi i imovine	1,15	IV	Srednje škola – tehnički smijer	6 mjeseci
5.	Kovač – potkivač animalne zaprege	1,15	III	KV	3 mjeseca
6.	Zaštitar – čuvar na poslovnima tehničke zaštite ljudi i imovine	1,20	IV	Srednje škola – tehnički smijer	6 mjeseci
7.	Radnik na kopir aparatu i arhivar	1,20	NK	Osnovna škola	1 godina
8.	Radnik na pomoćnim poslovima u šumarstvu	1,20	NK/PK	Osnovna/interna kvalifikacija	Nije uslov

II grupa složenosti poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koje se ponavljaju i izvode s jednostavnim mehanizovanim sredstvima rada i bez njih.

Ova grupa poslova ima po pravilu srećičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **1,25.**

KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo

161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	2 od 10

Druga grupa složenosti poslova – Koefficient 1,25 – 1,60					
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koefficient	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo
9.	Terenski magaciner	1,30	III	KV	1 godina
10.	Referent za evidencije – operator na računaru	1,30	IV/III	Srednja škola tehnički/društveni	1 godina
11.	Tokač – rezač	1,30	III	KV Tokar	6 mjeseci
12.	Kućni majstor (tesar, moler, električar, vodoinstalater)	1,30	III/II	Obuka za zanatsko zanimanje / interna kvalifikacija	6 mjeseci
13.	Radnik na uzglajalištu jelena lopatara	1,30	NK	Osnovna škola	Nije uslov
14.	Vozač putničkog/terenskog vozila	1,40	III	Saobraćajna škola/odgovarajuća vozačka kvalifikacija	6 mjeseci
15.	Vozač terenskog/teretnog vozila	1,40	III	Saobraćajna škola	6 mjeseci
16.	Rendžer	1,40	IV/III	Šumarska škola	1 godina
17.	Referent za saobraćaj	1,40	IV	Srednja škola saobraćajnog/tehničkog smjera	6 mjeseci
18.	Referent plana i analize	1,40	IV	Ekonomska/Šumarska škola	3 godine
19.	Radnik za izradi drvne galanterije	1,40	II/III	PK/KV	1 godina
20.	Radnik na brenti	1,40	II	PK – interna kvalifikacija	1 godina
21.	Pomoćnik rukovaoca šumskim traktorom	1,40	II	PK – interna kvalifikacija	6 mjeseci
22.	Tehnički sekretar	1,40	IV	Srednja škola – društveni	1 godina
23.	Referent registra drvnog fonda	1,50	IV	Šumarska škola	1 godina
24.	Automehaničar	1,50	III	KV Automehaničar	6 mjeseci
25.	Autelektičar	1,50	III	KV Autoelektričar	6 mjeseci
26.	Gonič animalne zaprege	1,50	II	PK – Interna kvalifikacija	3 mjeseca

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Maršala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

KJP" Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo

161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	3 od 10

27.	Bravar – varioc	1,50	III	KV Bravar-varioc	6 mjeseci
28.	Mehaničar za opravku motornih pila	1,50	III	KV Mehaničar	6 mjeseci
29.	Vozač kamiona sa kranom	1,50	III	Sabračajna škola/ odgovarajuća vozačka kvalifikacija	1 godina
30.	Vozač kamiona bez kрана	1,50	III	Sabračajna škola/ odgovarajuća vozačka kvalifikacija	1 godina
31.	Rukovaoc šumskim traktorom	1,50	III	PK/KV	6 mjeseci
32.	Radnik na sječi: izradi drvnih sortimenata	1,50	III	PK/KV	6 mjeseci
33.	Referent za praćenje ugovora	1,50	IV/III	Srednja škola ekonomskog/tehničkog smjera	6 mjeseci
34.	Referent za protokol	1,50	IV	Srednja škola društveni/tehnički	1 godina
35.	Magaciner Centralnog magacina	1,50	V/IV	Srednja škola tehnički/društveni	3 godine ✓ 28d.
36.	Poslovođa rasadnika	1,50	IV	Šumarska škola	1 godina
37.	Lovočubar	1,50	III/IV	Šumarska škola	6 mjeseci
38.	Referent za šumarstvo i blagajnik	1,50	IV	Šumarska / Ekonomska	1 godina
39.	Reonski lugar/lovočubar	1,50	IV/III	Šumarska škola	1 godina
40.	Referent za stalna sredstva i blagajnik	1,50	IV	Ekonomska škola	1 godina
41.	Vozač autobusa/kombibusa/minibusa	1,50	III/IV	Sabračajna škola/ odgovarajuća vozačka kvalifikacija	1 godina
42.	Vozač terenskog vozila/minibusa	1,50	IV/III	Sabračajna škola/ odgovarajuća vozačka dozvola	6 mjeseci
43.	Referent za obračun plaća	1,50	IV	Srednja škola ekonomski/društveni	3 godine

Tel: 00 387 33 219 172; Fax: 00 387 33 219 172

Ul. Maršala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo

161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	4 od 10

44.	Materijalni knjigovođa	1,50	III/IV	Srednja škola tehnički/društveni	1 godina
45.	Referent za komercijalne poslove	1,50	IV	Ekonomska škola	3 godine
46.	Referent za fakturisanje	1,50	IV	Srednja škola ekonomski/tehnički	3 godine
47.	Geometar	1,50	IV	Geodetska škola	1 godina
48.	Referent PPZ	1,50	III/IV	Srednja škola tehnički/društveni	1 godina
49.	Referent za druge proizvode šume	1,50	IV	Srednja šumarska/ekonomska škola	3 godine

III grupa složenosti poslova podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim mašinama, alatom i napravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **1,60**.

Treća grupa složenosti poslova – Koeficijent 1,60 – 2,00						
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo	
50.	Poslovođa građenja	1,60	IV	Srednja građevinska / šumarska škola	2 godine	
51.	Likvidator	1,60	VI/IV	I stepen Ekonomski fakultet/Ekonomska škola	3 godine	
52.	Poslovođa stolarije	1,60	IV	Srednja šumarska škola	3 godine	
53.	Rukovaoc građevinskim mašinama	1,60	III	Srednja saobraćajna – KV	6 mjeseci	
54.	Poslovođa na uzgajalištu jelena lopatara u Rakovici	1,60	IV/III	Šumarska škola	1 godina	
55.	Poslovođa u fazi izvoza	1,60	IV/III	Šumarska škola	1 godina	

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Marsala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo

161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	5 od 10

56.	Poslovođa na međustovarištu i glavnom stovarištu	1,60	IV/III	Šumarska škola	1 godina
57.	Poslovođa za zaštićena područja	1,60	IV	Šumarska škola	3 godine
58.	Vozač kamiona sa kranom i prikolicom	1,60	III	Saobraćajna škola/ odgovarajuća vozačka kvalifikacija	1 godina
59.	Glavni knjigovođa	1,60	IV	Ekonomska škola	3 godine
60.	Poslovođa radionice za održavanje voznog parka i mehanizovanih sredstava	1,60	IV	Srednja mašinska / saobraćajna / šumarska škola	3 godine
61.	Poslovođa uzgoja i zaštite šuma	1,60	IV	Šumarska škola	3 godine
62.	Referent za imovinsko pravns poslove i ŠK registar	1,60	VI/IV	Viša/Srednja škola društveni	1 godina
63.	Referent za radne odnose	1,60	IV	Srednja škola – društveni	3 godine
64.	Poslovođa u fazi sječe i izrade drvnih sortimenata	1,70	IV/III	Šumarska škola	1 godina
65.	Projektant	1,70	IV	Srednja šumarska škola	5 godina
66.	Tehničar - taksator	1,80	IV	Srednja šumarska škola	3 godine

IV grupa složenosti poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i napravama, poslove kod pripreme rada i pri obezbjeđenju proizvodnje, poslovnih i odgovarajućih procesa, poslova za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složene poslove. Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje uputstava iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prijenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **2,00**.

Četvrta grupa složenosti poslova – Koeficijent 2,00 – 2,30					
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo
67.	Interni kontrolor	2,10	VII/IV	Šumarski fakultet/ srednja škola tehničkog ili druš. smjera	3 godine

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Maršala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

KJP" Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo
161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo

Vrsta dok	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	6 od 10

68.	Tehnolog za izradu i praćenje normi rada	2,10	VIII/IV	Šumarski fakultet / Srednja šumarska škola	3 godine
69.	Tehnolog za praćenje realizacije ŠGO	2,10	VIII/IV	Šumarski fakultet / Srednja šumarska škola	3 godine
70.	Rukovodilac Službe za lov i lovni turizam	2,20	VIII/IV	Šumarski fakultet/ šumarska škola	3 godine
71.	Rukovodilac službe za druge proizvode šuma	2,20	VIII/IV	Šumarski fakultet/ šumarska škola	3 godine
72.	Realizator projekata za izvođenje	2,20	VIII/IV	Šumarski fakultet/ šumarska škola	2/10 godina
73.	Veterinar	2,20	VII	Veterinarski fakultet	3 godine
74.	Tehnolog za stočarstvo	2,20	VII	Pojoprivredni fakultet- smjer stočarstvo	3 godine
75.	Tehnolog za hortikulturu i bioinženjering	2,20	VII	Šumarski/pojoprivredni fakultet	2 godine
76.	Tehnolog za saobraćaj	2,20	VII	Saobraćajni fakultet	3 godine
77.	Tehnolog za zaštićena područja	2,20	VII	Šumarski fakultet	2 godine
78.	Interni revizor	2,20	VII	Ekonomski fakultet	3 godine
79.	Koordinator za zaštitu ljudi i imovine	2,20	VII	Fakultet društvenog i kriminalističkog smjera	2 godine
80.	Koordinator za geoinformacione tehnologije	2,20	VII	Šumarski fakultet	3 godine
81.	Tehnolog za zaštitu na radu	2,20	VII	Fakultet tehničkog smjera	3 godine

V grupa složenosti poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim mašinama i sredstvima, uvođenje visoko mehanizovanih i automatizovanih sredstava nižeg stepena automatizacije i nadzor nad njim, poslovi organizovanja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utiču na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **2,30**.

KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REg-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo

161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	7 od 10

Peta grupa složenosti poslova – Koeficijent 2,30 – 2,65					
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo
82.	Koordinator za ekonomsko-finansijske poslove	2,30	VII/bakalaureat	Ekonomski fakultet/visoka poslovna škola	1 godina
83.	Koordinator za opće i pravne poslove	2,30	VII/VI	Pravni fakultet/I stepen Pravnog fakulteta	2 godine
84.	Pravnik za zastupanje na sudu	2,30	VII	Pravni fakultet	3 godine
85.	Tehnolog za kalkulaciju i statistiku	2,30	VII	Šumarski/ekonomski fakultet	3 godine
86.	Informatičar	2,30	VII/bakalaureat	Tehnički fakultet	1 godina
87.	Rukovodilac Službe za imovinsko-pravne poslove	2,40	VII/VI	Pravni fakultet/I stepen Pravnog fakulteta	3 godine
88.	Tehnolog-projektant za uzgoj i zaštitu šuma	2,40	VII/ drugi ciklus Bolonjskog sistema studiranja	Šumarski fakultet/drugi ciklus Bolonjskog sistema studiranja	2 godine
89.	Tehnolog plana i analize	2,40	VII	Ekonomski fakultet	3 godine
90.	Tehnolog projektant šumskih komunikacija i objekata	2,40	VII	Tehnički fakultet	3 godine
91.	Glavni inženjer za uzgoj i zaštitu šuma	2,60	VII	Šumarski fakultet	3 godine
92.	Tehnolog projektant	2,60	VII/ drugi ciklus Bolonjskog sistema studiranja	Šumarski fakultet/drugi ciklus Bolonjskog sistema studiranja	2 godine
93.	Tehnolog za iskorištavanje šuma	2,60	VII/bakalaureat	Šumarski fakultet	3 godine

VI grupa složenosti poslova podrazumijeva složene i specijalizirane poslove koji se izvode na različitim mašinama i sredstvima, poslovi na pripremi, projektovanju i

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Maršala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

Kantonavno javno preduzeće za gospodarenje državnim šumama
KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REg-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo

161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok. Izdavač RB Strana

NA 0103 01 8 od 10

operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, ukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljane poslove traži samo smjernice za rad. Potrebno je teoretsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijalnosti.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **2,65**.

Sesta grupa složenosti poslova – Koeficijent 2,65 – 3,00						
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo	
99	Rukovodilac Službe za zaštitu ljudi i imovine	2,70	VII	Fakultet kriminalističkih i društvenih nauka	3 godine	
100	Rukovodilac operativne jedinice šumarstva	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
101	Rukovodilac Sektora za ekologiju i upravljanje zaštićenim područjima	2,70	VII	Šumarski fakultet	5 godina	
102	Koordinator	2,70	VII	Šumarski fakultet	5 godina	
103	Rukovodilac Službe za ekonomsko-finansijske poslove	2,70	VII	Ekonomski fakultet	3 godine	
104	Rukovodilac Službe za marketing i komercijalne poslove	2,70	VII/prvi ciklus bolonjskog sistema studiranja	Ekonomski fakultet/ prvi ciklus bolonjskog sistema studiranja	3 godine	
105	Rukovodilac Službe za opće, pravne i kadrovske poslove	2,70	VII	Pravni fakultet	5 godina	
106	Rukovodilac Službe plana i analize	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
107	Rukovodilac Službe transporta i održavanja mehanizacije	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
108	Inženjer uređivač- šef sekcije	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
109	Glavni inženjer za projektovanje	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
110	Rukovodilac Službe za održavanje šumskih komunikacija i objekata	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
111	Koordinator za internu bezbjednost i deminiranje područja	2,70	VII	Šumarski fakultet	3 godine	
112		2,70	VII	Fakultet društvenih nauka	5 godina	

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Marsala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo
161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo

Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	9 od 10

VII grupa složenosti poslova podrazumijeva složene i visoko složene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sistematskog obrazovanja i naučnog rada, zaokruženo teoretsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjavanje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organizacije poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranjem, rukovođenjem, raspoređivanjem, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnom procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **3,00**.

Sedma grupa složenosti poslova – Koeficijent 3,00 – 3,40					
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo
107.	Rukovodilac Službe za uzgoj i zaštitu šuma	3,00	VII	Šumarski fakultet	3 godine
108.	Rukovodilac Službe za pripremu i projektovanje	3,20	VII	Šumarski fakultet	3 godine
109.	Šef Šumske uprave	3,20	VII	Šumarski fakultet	3 godine
110.	Koordinator za uređivanje šuma	3,20	VII	Šumarski fakultet	3 godine

VIII grupa složenosti poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složnošću samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na naučno-istraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordinacije poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **3,40**.

Osma grupa složenosti poslova – Koeficijent 3,40 – 3,70					
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja	Završena škola	Radno iskustvo

IX grupa složenosti poslova podrazumijeva visoko kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teoretsko i praktično znanje i sposobnosti koje onemogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organizovanja, projektovanja i koordinacije privrednih i drugih poslovnih sistema, rješavanje najkomplicovanijih problema i

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Maršala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba

Kantonalno javno preduzeće za gospodarenje državnim šumama
KJP "Sarajevo - šume" d.o.o. Sarajevo

Općinski sud u Sarajevu

Broj : 065-0-REG-13-001306 od 30.04.2013.g.

PDV broj: 200630090001

Žiro račun: 338-900-22080473-85 UniCredit bank d.d. Sarajevo
 161-000-00367200-40 Raiffeisen bank Sarajevo



Vrsta dok.	Izdavač	RB	Strana
NA	0103	01	10 od 10

oblikovanja modela za prenos teoretskih znanja i rješavanja u praksi..

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **3,70**.

Deveta grupa složenosti poslova – Koeficijent 3,70 – 4,00			
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja
111.	Rukovodilac Sektora za uzgoj, zaštitu i korištenje šuma	3,90	VII
			Završena škola
			Šumarski fakultet
			Radno iskustvo
			5 godina

X grupa složenosti poslova podrazumijeva najisloženije poslove na organizovanju i učestvovanju u razvojnom i naučnom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenje organizacionih jedinica za istraživanje, organizovanje i koordinaciju rada privrednog sistema.

Najniži koeficijent složenosti poslova je: **4,00**.

Deseta grupa složenosti poslova – Koeficijent 4,00			
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Stepen znanja
			Završena škola
			Radno iskustvo

Broj : 0103-766-7/16

Datum: 06.05.2016. godine

PREDSJEDAVAJUĆI UPRAVE PREDUZEĆA

DIREKTOR



mr. sci. Nermin Demirović, dipl. ing. šum.

Tel: 00 387 33 219 172; Fax 00 387 33 219 172

Ul. Maršala Tita 7/II, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

E-mail: info@sarajevo-sume.ba

Web: www.sarajevo-sume.ba



**KJP "SARAJEVO-ŠUME" d.o.o. SARAJEVO
NORMATIVNI AKTI**

Vrsta dok.	Izdavač	RB	Rev
NA	0103	01	0

**PRAVILNIK O RADU
KJP „SARAJEVO-ŠUME“ D.O.O. SARAJEVO**

**Strana:
1 od 1**

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu KJP „Sarajevo-šume“ d.o.o. Sarajevo, broj: 0103-766-6/16 od 06.05.2016.godine, objavljen na oglasnim pločama Preduzeća dana 11.05.2016.godine (Oglasna ploča Direkcija), dana 12.05.2016. godine (Oglasna ploča ŠU „Trnovo“ i Oglasna ploča „Srednje“) i dana 13.05.2016. godine (Oglasna ploča ŠU „Hadžići“) i stupio na snagu dana 21.05.2016.godine, od kada se i primjenjuje.



mr.sci. Nermin Demirović, dipl.ing.šum.