



UPRAVNI ODBOR

Na osnovu člana 27. Zakona o ustanovama („Službeni list R BiH“, broj 6/92,8/93 i 14/34), člana 54. stav 2. Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice s djecom („Službeni glasnik USK“ broj 5/00 i 7/01), člana 24. alineja 3. i člana 40. alineja 7. Pravila JU „Centra za socijalni rad“ Bihać na koje je zaključkom Gradskog vijeća Grada Bihaća broj: GV-05-2850/16 od 28.04.2016. godine data saglasnost, Upravni odbor JU „Centar za socijalni rad“ Bihać Gradskom vijeću Grada Bihać, dostavlja na razmatranje Pravilnik o radu JU Centra za socijalni rad Bihać, radi davanja saglasnosti.

O b r a z l o ž e n j e

I Pravni osnov za Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać:

Pravni osnov za donošenje predloženog Pravilnika o radu sadržan je u:

- članu 27. Zakona o ustanovama („Služben list R Bi H“ broj 6/92,8/93 i 13/94) kojim je propisano da Upravni odbor donosi opći akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i druge opće akte u skladu sa Zakonom i Pravilima ustanove;
- članu 177. Zakona o radu („Službene novine Fedracije BiH“ broj:26/16) kojim je propisano da su poslodavci dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog zakona;
- članu 40. Pravila JU Centra za socijalni rad Bihać („Službeni glasnik Grada Bihaća“ broj 4/16) kojim je propisano da je Upravni odbor nadležan da donosi opće akte;
- članu 19. stav (1) alineja 2. Pravila JU Centar za socijalni rad Bihać („Službeni galsnik Grada Bihaća“ broj4/16) kojima su propisani međusobni odnosi između Osnivača i ustanove, gdje Gradsko vijeće Bihaća kao osnivač Ustanove daje saglasnost na Pravilnik o radu .

II Razlozi za donošenje Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU „Centar za socijalni rad“ Bihać:

Razlog za donošenje Pravilnika o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać je usklađivanje sa Zakonom o radu (Sl.novine F BiH broj26/16) gdje u članu 117.istog propisano da su poslodavci dužni uskladiti Pravilnike o radu sa odredbama Zakona o radu.

1. DIO I-OPĆE ODREDBE (čl.1 do 3)

Ovom odredbom definiran je predmet Pravilnika o radu (u daljem tekstu Praviknik)

2.POGLAVLJE I-ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA (čl.4 do 15)

U ovom poglavlju definirana je unutrašnja organizacija kroz organizacione jedinice .

3.POGLAVLJE II i III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

III a) Opće odredbe o zasnivanju radnog odnosa (čl.15 do 25)

Odredbama ovog poglavalja ,određen je Ugovor o radu kao pravni osnov za zasnivanje radnog odnosa, ko moeže zasnovati radni odnos,podaci koji se ne smiju tražiti od radnika, te je utvrđena zabrana svake vrste diskriminacije propisano u članu 8. do 13 Zakona o radu .

U članovima od 6 do 15 propisan je način i uslovi za zaključivanje ugovora o radu, proceduru za odabir kandidata prilikom popunjavanja radnih mjesta putem konkursa i oglasa, te ko raspisuje konkurs i šta isti treba da sadrži i rok za prijavu na konkurs.

III b) Posebne odredbe o izboru i imenovanju direktora (čl.19)

U ovom članu definiran je izbor i imenovanje direktora JU Centar za socijalni rad Bihać .

4.FORMA I SDARŽAJ UGOVORA O RADU (čl.17 do 24)

Odredbama čl.17 i 18. definirano u kojoj se formi se može zaključiti ugovor o radu, sadržaj ugovora .

5. DIO I –Poglavlje II-TRAJANJE UGOVORA O RADU,UGOVORA SA ZAPOSLENIKOM KOJI SE UPUĆUJE NA RAD U INOZEMSTVO I PROBNI RAD (čl.19 do 25) .

Odredbama člana 15. predviđeno je zaključivanje ugovora o rad na određeno ili neodređeno, te je u skladu sa Zakonom ograničeno trajanje ugovora na određeno vrijeme i da takav ugovor prelazi u ugovor na neodređeno vrijeme. Članom 16 propisan je mogućnost i zaključivanja ugovora o radu uz probni rad ,izuzev sa pripravnikom .Definirano je za koja radna mjesta je utvrđen probni rad kao poseban uvjet za zaključivanje ugovora o radu kao i trajanje probnog rada koji ne smije biti duži više od 6 mjeseci ,također je predviđeno i imenovanje stručne komisije koju imenuje direktor koja prati i ocjenjuje probni rad.Članom 18. definiran je ugovor o radu izvan prostorija sa poslodavcem.

U članu 20.definiran je pojam Pripravnika ,forma i sadržaj i tarajanje ugovora o radu,pravo pripravnika na 70% plaće utvrđeno za poslove za koje se osposobljava.

U članu 21. definirana je i mogućnost da poslodavac primi lice na stručno osposobljavanje za samostalnu rad ,bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) ,forma i sadržaj i tarajanje ugovora sa

6.-DIO TREĆI-OBRAZOVANJE,STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD (čl.26 do 27.)

Odredbama ovog poglavlja utvrđene su prava i obaveza poslodavaca,odnosno radnika u vezi sa obrazovanjem i strunim usavršavanjem.

7.DIO ČETVRTI-RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA (čl.28 do 33)

U ovom dijelu Pravilnika definiran je pojam radnog vremena,propisani najduže trajanje punog radnog vremena,karaće trajanje radnog vremena za maloljetnike,predviđena mogućnost zaključivanja ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom,reguliran i vremenski ograničen prekovremni rad i preraspodjela radnog vremena.Utvrđeno je i vrijeme mnoćnog rada,zabrana noćnog rada za trudnice počev od šestog mjeseca trudnoće,majke,usvojitelje i lice kojem je na je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjerno na čuvanje i odgoj, do dvije godineživota djeteta i zabrana noćnog rada za maloljetnike.

8.DIO PETI -ODMORI I ODSUSTVA (čl. 34 do 52)

U ovom poglavlju regulirano je pravo radnika na odmor u toku radnog dana,dnevni odmor,sedmični odmor i godišnji odmor.Definirano je pravo radnika na sedmični odmor,odnosno rada na dan sedmićnog odmora.Utvrđeno je sticanje parav na godišnji odmor prilikom prvog zaposlenja kao i u slučajvima ako radnik nije u tekućoj godini stekao pravo na plaćeni godišnji odmor .Utvrđeno je da radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo naplaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, a najduže do 30 radnih dana.

Odredbam čl.34 Pravilnik utvrđeni su kriteriji z trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog.

Predviđena je mogućnost korištenja godišnjeg odmora u dijelovima, ali je precizirano ,u skladu sa zakonom da se godišnji odmor ne može prenositi u narednu godinu ukoliko radni ne iskoristi obavezni dio u tekućoj godini.

Odredbom čl.43.Pravilnika propisano je donošenja plana godišnjeg odmora,sadržaj plana te donošenje i dostava rješenja o trajanju godišnjeg odmora.

Članom 45. određen je pojedinačno broj radnih dana za svaki slučaj plaćenog odsustva, članom 58 .pravo na plaćeno odsustvo prošireno je i na vrijeme obrazovanja ili stručnog usvršavanja.

Odredbom člana 50.Pravilnika određeno je u kojim slučajevima poslodavac može odobriti neplaćeno odsustvo.Posebno je definirano pravo na neplaćeno odsustvo radi zadovoljavanja vjeskih odnosno tradicijskih potreba (čl.51.).

9.DIO ŠESTI–ZAŠTITA RADNIKA (čl.53 do 65 .)

U ovom poglavlju definisano je dužnost poslodavca da omogući radniku da se upozna o propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaptite na radu prvog dana od dana stupanja na rad, kao i dužnosti radnika da se pridržava upustava i mjera zaštite na radu.

Odredbama čl. 57 do 62 definisano je da Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu ili da je rasporedi na druge poslove ,osim ako to nije u interesu njenog zdravlja,po nalazu ovlaštenog ljekara. Nadalje definisano je pravo žena da za vrijeme trudnoće i porođaja ima pravo na porođajno odsustvo, početaka i trajanje istog, te pravo za naknadu plaće za vrijeme trajanja porođiljskog dopusta.

U skladu sa Zakonom utvrđena je i zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, a koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme (čl.63),kao i prava radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremen spriječenosti za rad duže od šest mjeseci, te prava radnika sa promjenjenom radnom sposobnosti (čl.64).

10.DIO SEDMI PLAĆE, NAKADE PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I NAGRADE (čl.66 do 91)

U ovom djelu je utvrđeno da radnik ostavlja pravo na plaću, te da od jedne do druge plaće ne može proteći 0 dana,naknadu plaće. U članovima 70 do 79 utvrđene su i dodatci na plaću za godine penzijskog staža,paravo na povećanu plaću zbog noćnog rada, prekovremenog rada i rad na dane sedmičnog odmora i dane državnog praznika.U članovima 79. do 91 utvrđene su naknade ishranu u toku radnog dana, regres, jubilarne nagrade, nakande za službena putovanja, naknade za troškove prijevoza,naknade za troškove odvojenog života,otpremninu, te druga primanja i izdatke u skladu sa Zakonom.

11. DIO OSMI- ODGOVORNOST ZA ŠTETU I NAKNADA ŠTETE (čl.76 do 88)

U ovom poglavlju utvrđene su vrste štete,određivanje paušalnog iznosa štete, uslovi i način smanjenja ili oslobođanje radnika od obaveze

12. DIO DEVETI-PRESTANAK UGOVORA O RADU-PRESTANAK RADNOG ODNOSA (čl.99 do 105)

Taksativno su navedeni slučajevi kada prestaje ugovor o radu, regulisan sporazumni prestanak o radu, utvrđeni su slučajevi u kojima poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu uz propisani otkazni rok,kao i mogućnost otkaza bez obaveze poštivanja otkaznog roka.

13.DIO DESETI-OSTAVRIVANJE I ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA - USLOVI ZA RAD SUDSKA I ZAŠTITA (čl.106. do 111)

U odredbama koje uređuju zaštitu prava iz radnog odnosa, utvrđena su parava i obaveze radnika iz ugovora o radu, u skladu sa zakonom,kolektivnim ugovorom i drugim propisima. Utvrđeno je da Upravni odbor odlučuje o zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke i drugog pojedinačnog akta direktora kojim odlučuje o pravima i obavezama radnika, kao i da radnik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrda iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kpojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno godinu dana od dana saznanja za povrdu iz radnog odnosa

Tkođer u ovom djelu utvrđene su obaveze Poslodavca da je dužna da obezbjedi uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom, a posebno prostor za rad i održavanje sastanak, tes u određene procedure za stupanje radnika u štrajk.

18.DIO JEDANAESTI-prelazne i završne odredbe (čl.112 do 113)

III Finansijski efekti Zaključka o davanju saglasnosti na Pravilnik:

Za provođenje ovog pravilnika nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva.

Broj:01-35-2541-1-I/18

Predsjednik Upravnog odbora

Datum:19.10.2018.godine

Merima Felić-Lalić



Na osnovu člana 40.alineja 8.Pravila JU Centar za socijalni rad Bihać,Upravni odbor JU Centar za socijalni rad Bihać,na sjednici održanoj dana 19.10.2018 .godine d o n o s i,

O D L U K U

o usvajanju Pravilnika o radu u JU Centar za socijalni rad Bihać

I

*Ovom Odlukom Upravni odbor JU Centar za socijalni rad Bihać **DONOSI** Pravilnik o radu u JU Centar za socijalni rad Bihać(u daljem tekstu:Pravilnik).*

II

Stupanjem na snagu ovogPravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu u JU Centar za socijalni rad Bihać broj:01-35-610-1-5/15 od 26.02.2015.godine.

III

Odluka stupa na snagu danom pribavljanja saglasnosti Osnivača.

IV

Po pribavljenoj saglasnosti od strane Osnivača,ovaj Pravilnik će se objaviti u Sl.glasniku Grada Bihaća.

Broj:01-35-2536-I-I/18

Predsjednik UO:

Datum:19.10.2018.godine

Merima Felić-Lalić



Na osnovu člana 27. Zakona o ustanovama (“Službeni list R BiH” broj 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16), i člana 40. Pravila JU “Centra za socijalni rad” Bihać („Službeni glasnik Grada Bihaća“ broj:14/15), Upravni odbor JU “Centar za socijalni rad” Bihać na sjednici održanoj dana, 19.10.2018. godine, donio je:

PRAVILNIK O RADU

DIO PRVI- OPĆE ODREDBE

Član 1.

Predmet Pravilnika

(1) Ovim Pravilnikom uređuju se pitanja prava i obaveze poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za poslodavca ili se stručno obučavaju kod poslodavca, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i drugim propisima kojima se reguliše radnopravni i drugi status tih lica.

(2) U slučaju da su prava i obaveze radnika koja su predmet ovog Pravilnika, različito uređena Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, ugovorom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike poslodavca, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

(3) Ovim Pravilnikom se ne mogu utvrditi nepovoljnija prava od Zakonom utvrđenih.

Član 2.

Značenje izraza

Pojedini izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeća značenja:

- a) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Javna ustanova “Centar za socijalni rad” Bihać (u daljnjem tekstu: Ustanova);
- b) Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizičko lice koje je u Ustanovi zaposleno po osnovu ugovora o radu.

Član 3.

Gramatička terminologija

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku uključuje oba roda.

DIO DRUGI - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA, ODLUČIVANJE O ZAKLJUČENJU UGOVORA O RADU, ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I IZMJENA UGOVORA O RADU

POGLAVLJE I- ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 4.

Zasnivanje radnog odnosa

(1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu, zasniva se radni odnos radnika.

(2) Nakon zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i prilikom svake promjene osiguranja koja se tiče radnika, poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti i o tome radniku, uz pisani dokaz o dostavljanju, dostavlja fotokopije prijave.

Rokovi za prijavu, odnosno promjenu osiguranja koja se tiču radnika, propisani su Zakonom o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, kao i na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i Pravilnik o radu.

Član 5.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u članovima od 8. do 13. Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZOR).

Član 6.

Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

(1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, a koje se ne može popuniti radnicima koji su u radnom odnosu kod poslodavca, direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz ovog Pravilnika.

Potreba iz stava (1) ovog člana postoji:

- a) ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno,
- b) kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i
- c) u drugim slučajevima neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti poslodavca.

(2) Radni odnos putem konkursa zasnivaju radnici sa VSS i VŠS, dok putem oglasa radni odnos zasnivaju radnici sa SSS i ostali.

(3) Konkurs odnosno oglas raspisuje Upravni odbor na prijedlog direktora i objavljuje u jednom dnevnom listu koji se distribuira na prostoru cijele Bosne i Hercegovine, u drugim sredstvima informisanja u skladu sa materijalnim mogućnostima Poslodavca (službene novine, web stranica Poslodavca i sl.).

(4) Konkurs odnosno oglas sadrži: naziv radnog mjesta, opis poslova i radnih zadataka, broj izvršilaca, opće i posebne uslove utvrđene aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka, trajanje radnog odnosa, naznaku da se radni odnos zasniva u svojstvu pripravnika, trajanje probnog rada, ako je isti predviđen kao poseban uslov, potrebna dokumenta i rok za podnošenje prijave na konkurs odnosno oglas, sa naznakom adrese na koju se prijava podnosi.

(5) Rok za podnošenje prijave na konkurs ne može biti kraći od 8 niti duži od 15 dana, a za oglas kraći od 7 niti duži od 12 dana od dana objavljivanja konkursa odnosno oglasa. Izbor kandidata mora se izvršiti najkasnije u roku od 15 dana od dana zaključivanja konkursa, odnosno 8 dana od dana zaključivanja oglasa.

Član 7.

Odabir kandidata

(1) Kada se popunjavanje radnih mjesta vrši javnim oglašavanjem, oglas/konkurs mora sadržavati slijedeće: naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa, broj potrebnih izvršilaca, posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa, potrebnu dokumentaciju, rok za podnošenje prijave na oglas, uz naznaku adrese organa kome se prijava dostavlja.

(2) Rok za podnošenje prijave na oglas/konkurs ne može biti kraći od 8 niti duži od 15 dana, računajući od dana objavljivanja oglasa/konkursa.

Član 8.

(1) Postupak za izbor kandidata po oglasu/konkursu provodi Konkursna komisija (u daljnjem tekstu: Komisija) koju imenuje direktor.

(2) Sastav i poslovi Komisije utvrđuju se aktom o imenovanju.

(3) Neblagovremene i nepotpune prijave Komisija odbacuje bez razmatranja, a prijave kandidata koji ne ispunjavaju uslove oglasa/konkursa odbija.

(4) Komisija za izbor sačinjava prijedlog rang-liste kandidata koji u cijelosti ispunjavaju uslove za popunjavanje radnog mjesta i istu dostavlja direktoru radi donošenja konačne odluke.

(5) Kandidate sa rang liste iz stava (4) ovog člana direktor poziva na intervju, nakon čega vrši izbor i odlučuje sa kojim će kandidatom zaključiti ugovor o radu.

Član 9.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi s odredbom člana 8. Zakona o radu.

Član 10.

Pismena obavijest

- (1) Kandidat koji nije primljen pismeno se obavještava.
- (2) Obavijest iz prethodnog stava ovog člana sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos, razloge zbog kojih kandidat nije primljen, te pouku o pravnom lijeku.

Član 11.

Prigovor kandidata

- (1) Kandidat koji nije primljen ima pravo uvida u konkursni, odnosno oglasni materijal i može Upravnom odboru odnosno direktoru podnijeti prigovor u roku od 7 dana od dana prijema pismene obavijesti.
- (2) Prigovor na obavijest zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata po konkursu odnosno oglasu.
- (3) Upravni odbor odnosno direktor dužan je po prigovoru na obavijest obavijestiti predstavnika Sindikata, te odlučiti o istom u roku za podnošenje prigovora. Odluka donesena po prigovoru je konačna.

Član 12.

Ponavljanje konkursa

Ako se na konkurs odnosno oglas ne javi niti jedan kandidat koji ispunjava uslove konkursa odnosno oglasa, Upravni odbor će donijeti odluku o ponavljanju konkursa odnosno oglasa najkasnije u roku od 30 dana, ako i dalje postoji potreba za prijem u radni odnos zaposlenika.

Član 13.

Angažiranje radnika kod drugog poslodavca

Ako ni po ponovljenom konkursu odnosno oglasu, za obavljanje poslova kod Poslodavca ne postoji mogućnost da se izabere kandidat koji ispunjava uslove konkursa odnosno oglasa, Poslodavac može angažovati za određeni period lice koje ispunjava uslove u pogledu profila i stručne spreme, ako je u radnom odnosu kod drugog Poslodavca po osnovu ugovora o djelu.

Član 14.

Posebne odredbe o izboru i imenovanju direktora

Izbor i imenovanje direktora po konkursu vrši se na način i po postupku utvrđenim Pravilima JU“ Centar za socijalni rad“ Bihać (Sl.glasnik Grada Bihaća 4/16).

POGLAVLJE II- ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 15.

Ugovor o radu

(1) Ugovor o radu zaključuje se:

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

(2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.

(4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 16.

Probni rad

(1) Prilikom zaključivanja Ugovora o radu za radno mjesto za koje je kao uslov predviđeno radno iskustvo, može se utvrditi, kao poseban uslov, probni rad, izuzev sa pripravnikom.

Probni rad traje:

- a) za VSS šest mjeseci,
- b) za VŠS i VKV četiri mjeseca,
- c) za SSS i KV tri mjeseca,
- d) za NK dva mjeseca.

(2) Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti u toku probnog rada vrši se nadzorom nad radnikovim radom, uvidom u rezultate njegovog rada i praćenjem radne discipline.

(3) Rješenje i ocjenu rada radnika za vrijeme probnog rada donosi direktor.

(4) Ako direktor ne donese rješenje iz stava (3) ovog člana u roku od osam dana od dana kada je istekao probni rad, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(5) Ako direktor donese rješenje da radnik nije zadovoljio na probnom radu, prestaje mu radni odnos u roku od sedam dana od dana dostavljanja rješenja o probnom radu.

Član 17.

Forma i sadržina ugovora o radu

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, podatke o:

- a) nazivu i sjedištu poslodavca;
- b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
- c) trajanju ugovora o radu;
- d) danu otpočinjanja rada;
- e) mjestu rada;
- f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g) dužini i rasporedu radnog vremena;
- h) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
- i) naknadi plaće;
- j) trajanju godišnjeg odmora;
- k) otkaznom roku
- l) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Umjesto podataka iz stava (1) tačke g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.

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

Član 18.

Ugovor o radu izvan prostorija poslodavca

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca, kada poslodavac ocijeni da za to postoje opravdani razlozi.

(2) Način i uslovi za zaključenje ugovora o radu izvan prostorija poslodavca reguliše se posebnim aktom koji donosi direktor.

(3) Ugovor o radu za rad izvan prostorija poslodavca mora da sadrži podatke utvrđene Zakonom o radu.

Član 19.

Ugovor o radu sa direktorom

(1) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.

(2) Ugovor o radu sa direktorom zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do razrješenja.

(3) Ako direktor bude razriješen prije isteka vremena za koji je imenovan ili po isteku vremena za koje je imenovan ne bude ponovno imenovan za direktora primjenjuju se odredbe Pravila JU „Centra za socijalni rad“ Bihać.

(4) Ugovor o radu sa direktorom sadrži sve elemente utvrđene Pravilima JU „Centar za socijalni rad“ Bihać .

Član 20.

Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom

(1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 19. ovog Pravilnika.

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

(3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa pripravnikom srednje školske spreme šest mjeseci, sa pripravnikom više školske spreme devet mjeseci i sa pripravnikom visoke školske spreme 12 mjeseci.

Član 21.

Ugovor o stručnom osposobljavanju

bez zasnivanja radnog odnosa

(1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa licem srednje školske spreme šest mjeseci, sa licem više školske spreme devet mjeseci i sa licem visoke školske spreme 12 mjeseci.

(3) Licu se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.

(4) Ugovor sadrži podatke iz člana 14. ovog Pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.

(5) Poslodavac osigurava lice na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 22.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

(1) Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću poslodavca.

(2) Ugovor se zaključuje u pismenoj formi u skladu sa članom 167. Zakona o radu.

POGLAVLJE III- IZMJENA UGOVORA O RADU

Član 23. Izmjena ugovora

Ugovor o radu zaključen između radnika i poslodavca u toku trajanja može se mijenjati tako da se zaključeni ugovor o radu otkazuje i zaključuje novi ugovor o radu pod izmijenjenim uslovima.

Član 24. Otkaz ugovora o radu i ponuda izmijenjenog ugovora o radu

Otkaz ugovora o radu te ponuda novog izmijenjenog ugovora o radu može se vršiti u slijedećim slučajevima:

- a) kad dođe do promjene organizacije rada u Ustanovi;
- b) ukoliko u Ustanovi postoji upražnjeno radno mjesto;
- c) kada postoji objektivno utvrđena i neodložna potreba, zamjenom radnika sa jednog na drugo mjesto;
- d) zbog privremene odsutnosti radnika;
- e) kad se rješenjem nadležnog organa utvrdi da kod radnika postoji promjena radne sposobnosti za poslove koje obavlja, odnosno da nije u mogućnosti da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, a sposoban je da sa punim radnim vremenom obavlja druge poslove u skladu sa svojom stručnom spremom ili radnim sposobnostima;
- f) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

DIO TREĆI- OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 25. Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

(1) Poslodavac će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljnjem tekstu: obrazovanje).

(2) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga poslodavac uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.

(3) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje poslodavac u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.

(4) Poslodavac snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.

(5) Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

(6) Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.

(7) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi direktor.

(8) Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:

- a) obaveza radnika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom kod poslodavca;
- b) obaveza radnika za naknadu troškova poslodavcu u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita;
- c) obaveza radnika na naknadu troškova poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane radnika prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod poslodavca po završetku obrazovanja;
- d) obaveza radnika na naknadu troškova poslodavcu u slučaju davanja otkaza od strane poslodavca radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza ili težeg prestupa, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod poslodavca

Član 26.

Priravnici

(1) U toku obavljanja pripravničkog staža, pripravnik se obučava za samostalan rad po Programu za osposobljavanje pripravnika uz stručnu pomoć i pod stručnim nadzorom mentora kojeg odredi direktor Ustanove.

(2) Mentor mora imati isti ili viši stepen školske spreme koju ima pripravnik koji se osposobljava.

(3) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik je dužan da vodi dnevnik rada.

(4) Pripravnički dnevnik treba da sadrži podatke o mjesečnim aktivnostima, podatke o radu sa mentorom na određenim poslovima i poučavanja od strane mentora o pojedinim poslovima.

(5) Pripravnički dnevnik na kraju svakog mjeseca ovjerava mentor.

(6) Nakon provedenog pripravničkog staža direktor izdaje pripravniku uvjerenje o obavljenom pripravničkom stažu.

(7) Sa pripravnikom koji uspješno obavi pripravnički staž, odnosno koji po ocjeni direktora zadovoljava potrebe radnog mjesta za koje se osposobljavao, a postoji potreba kontinuiranog nastavka izvršavanja poslova tog radnog mjesta, može se zaključiti ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme samo u slučaju ako je postupak za prijem pripravnika proveden u skladu sa članovima od 6. do 16. ovog Pravilnika.

Član 27.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

(1) Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim Pravilnikom.

(2) Na lice koje se stručno osposobljava bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe člana 23. ovog Pravilnika, osim stava (7).

DIO ČETVRTI-RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 28. Radno vrijeme

- (1) Poslodavac sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, a za maloljetnog radnika 35 sati sedmično.
- (3) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.

Član 29. Raspored radnog vremena

- (1) Radno vrijeme raspodjele se na pet radnih dana sedmično, a puno radno vrijeme iznosi osam sati u toku radnog dana.
- (2) Raspored radnog vremena, uključujući i puno radno vrijeme maloljetnog radnika, utvrđuje direktor.
- (3) Raspored nepunog radnog vremena određuje se ugovorom o radu.

Član 30. Prekovremeni rad

(1) U slučajevima iz člana 38. stav (1) Zakona o radu, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju izvanrednog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, direktor može zahtijevati od radnika da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno, odnosno najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.

(2) Direktor je dužan donijeti pismenu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku, s tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.

(3) Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.

(4) 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.

Član 31.

Preraspodjela radnog vremena

(1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. Zakona o radu, a može se i uvesti rad u smjenama.

(2) 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.

(3) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, direktor je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku, najmanje 15 dana prije početka rada u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Član 32.

Noćni rad

(1) Rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro smatra se noćnim radom.

(2) Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

(3) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.

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

(5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u skladu sa članom 42. Zakona o radu.

Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu poslodavca.

Član 33.

Obaveza vođenja evidencija

Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane članom 43. Zakona o radu, a u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

DIO PETI-ODMORI I ODSUSTVA

Član 34. Odmori

(1) U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, poslodavac obezbjeđuje radniku sljedeće odmore u trajanju najduže:

- | | |
|---|---|
| a) u toku radnog vremena | 30 minuta |
| b) dnevni odmor između dva radna dana | 12 sati |
| c) sedmični odmor | 24 sata |
| d) godišnji odmor radnika poslije šest mjeseci neprekidnog rada | 20 do 30 radnih dana |
| e) godišnji odmor radniku koji nema šest mjeseci neprekidnog rada mjesec rada | 1 radni dan za svaki navršeni mjesec rada |
| f) godišnji odmor maloljetnika | 24 do 30 radnih dana. |

(2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 35. Vrijeme korištenja odmora u toku rada

- (1) Vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se odlukom direktora .
- (2) Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 36. Rad na dan sedmičnog odmora

(1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kao i u slučajevima vezanim za djelatnost poslodavca (npr. održavanje programskog sadržaja).

(2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan slobodan dan u narednoj sedmici.

Član 37. **Sticanje prava na godišnji odmor**

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, u minimalnom trajanju propisanom članom 47. Zakona o radu.

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

(3) Ako radnik, koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tokom tekuće godine ne može steći pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

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

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

Član 38. **Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog**

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog zakonom uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:

a) po osnovu složenosti poslova i to:

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. poslovi VSS | četiri radna dana |
| 2. poslovi VŠS | tri radna dana |
| 3. poslovi SSS | dva radna dana |
| 4. poslovi KV | dva radna dana |
| 5. poslovi NK | jedan radni dan |

b) dužine radnog odnosa radnika i to:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. za svake tri godine radnog staža | jedan radni dan |
|-------------------------------------|-----------------|

c) po osnovu uslova rada i to:

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| 1. rad u smjenama i u neradne dane | dva radna dana |
|------------------------------------|----------------|

d) po osnovu socijalnih uslova i drugih kriterija i to:

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. roditelju ili staratelju sa djetetom do sedam godina
dijete | jedan radni dan za svako |
| 2. samohranom roditelju ili staratelju sa djetetom do 10-te godine
dijete | dva radna dana za svako |
| 3. samohranom roditelju ili staratelju sa hendikepiranim djetetom | dva radna dana |
| 4. osobe sa invaliditetom | dva radna dana |

Član 39.

Način korištenja godišnjeg odmora

(1) Ako godišnji odmor prema kriterijima iz člana 30. ovog Pravilnika pređe 30 dana, radnik ima pravo koristiti 30 dana.

(2) 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.

(3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme rapoređeno na pet radnih dana.

Član 40.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.

(2) Godišnji odmor u dva dijela koristi se na način propisan u članu 50. stav (1) i (2) Zakona o radu.

(3) Ako radnik ne iskoristi najmanje 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela godišnjeg odmora u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

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

Član 41.

Zaštita prava na godišnji odmor

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 39. ovog Pravilnika.

Član 42.

Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

Član 43. **Plan korištenja godišnjih odmora**

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, na usaglašen prijedlog rukovodilaca organizacionih jedinica i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

(2) Plan sadrži sljedeće podatke:

- a) ime i prezime radnika,
- b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz člana 35. ovog Pravilnika.
- c) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30)
- d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).

(3) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine.

(4) Poslodavac može planom korištenja godišnjih odmora predvidjeti da se jedan dio godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor koristi kolektivno, ukoliko priroda poslova poslodavca to zahtijeva.

Član 44. **Rješenje o korištenju godišnjeg odmora**

(1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, poslodavac je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu / periodima njegovog korištenja.

(2) Rješenje iz stava (1) donosi se i dostavlja radniku odmah nakon utvrđivanja plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora .

Član 45. **Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana**

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

- | | |
|---|-----------------|
| a) stupanja u brak | tri radna dana |
| b) porođaja supruge | tri radna dana |
| c) teže bolesti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva | tri radna dana |
| d) smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva | pet radnih dana |
| e) preseljenje porodice | pet radnih dana |
| f) sklapanje braka djeteta | dva radna dana |
| g) elementarne nepogode | dva radna dana |

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

(3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam radnih dana odsustva, u skladu sa stavom (1) ovog člana.

Član 46.

Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(2) Poslodavac može da odobri plaćeno odsustvo radniku za:

- a) pripremanje i polaganje ispita radnika koji se obrazuje ili usavršava o svom trošku, najviše 30 dana u toku godine;
- b) za prisustvovanje stručnim seminarima pet dana u toku godine;
- c) obrazovanje za potrebe sindikalnog rada pet dana u toku godine.

(3) Uz plaćeno odsustvo iz stava (2) tačka b) i c) ovog člana radnik ima pravo na troškove službenog putovanja, ako se sastanak ili seminar održava u drugom mjestu.

Član 47.

Plaćeno odsustvo radnika - dobrovoljnog davaoca krvi

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

Član 48.

Drugi slučajevi plaćenog odsustva

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i to:

- a) za vrijeme državnih praznika u koje se ne radi, koliko traju praznici;
- b) za zadovoljavanje vjerskih ili tradicijskih potreba radnika, dva dana.

Član 49.

Plaćeno odsustvo – vrijeme provedeno na radu

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

(2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom.

Član 50. Neplaćeno odsustvo

(1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:

- a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno –istraživački rad u zemlji, a najduže do jedne godine;
- b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, a najduže do jedne godine;
- c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, a najduže do jedne godine;
- d) radi spajanja porodice, a najduže do jedne godine;
- e) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
- f) u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 51. Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba

Radnik ima pravo na odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće- plaćeno odsustvo.

Član 52. Ostvarivanje prava na odsustvo

(1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.

(2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).

(3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje direktor.

DIO ŠESTI- ZAŠTITA RADNIKA

Član 53. Primjena Zakona o radu

(1) Odredbe Poglavlja VI - Zaštita radnika članova 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.

(2) Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na radu.

Član 54. Ljekarski pregled radnika

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac će tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

(3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (2) ovog člana snosi poslodavac, ako je on radnika uputio na ljekarski pregled.

(4) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava (1) ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

(5) Ako radnik odbije da ode na ljekarski pregled iz stava (2) ovog člana smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stav (1) tačka b. Zakona o radu.

Član 55. Ljekarski pregled maloljetnika

Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine, o trošku poslodavca.

Član 56. Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

(1) Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, ni na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život, zdravlje i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

(2) U slučaju da zaposli maloljetnog radnika na poslovima iz stava (1) ovog člana, a inspekcija rada zabrani rad tom maloljetnom radniku, poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove koji postoje kod poslodavca i na koje će biti raspoređen nakon dokvalifikacije i prekvalifikacije.

(3) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava (2) ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim zakonom.

Član 57.

Zaštita žene i materinstva

Poslodavac ne može da odbije da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu ili je rasporediti na druge poslove, osim ako je to u interesu njenog zdravlja, po nalogu ovlaštenog ljekara.

Član 58.

Porodajno odsustvo

(1) Za vrijeme trudnoće i porođaja djeteta žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine dana neprekidno. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja. Žena može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda.

(2) Otac djeteta odnosno usvojilac može koristiti pravo iz člana 58. stav 1. ovog Pravilnika u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo.

Član 59.

Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva

(1) Nakon isteka porodajnog odsustva žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete do navršene dvije godine djeteta.

(2) Prava iz prethodnog stava može koristiti radnik-otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 60.

Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

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 nalogu nadležne zdravstvene ustanove potrebna pojačana briga i njega.

Član 61.

Naknada plaće za vrijeme porodiljskog odsustva

Radnik/ca za vrijeme porodiljskog dopusta ima pravo na naknadu plaće prema propisima kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje organ poslodavac u kojem se zaposlenik/ca nalazi u radnom odnosu.

Član 62.

Pravo žene na odsustvu radi dojenja

(1) Žena koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

(2) Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

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

Član 63.

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

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a zaključio je ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.

(2) Produžavanje ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme, u smislu stava (1) ovog člana, podrazumijeva pismenu konstataciju da je dostavljena doznaka o bolovanju i za koji period, do kad ugovor neće prestati važiti.

(3) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa članovima 97., 100. i 101. Zakona o radu.

(4) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pismenim putem obavijestiti poslodavca.

Član 64.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci

(1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.

(2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, poslodavac radniku može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati ugovor o radu.

Član 65.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

(1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije poslodavac će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.

(2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 74. Zakona o radu.

DIO SEDMI- PLAĆA ,NAKNADA PLAĆE,DODACI NAPLAĆU I NAGRADE

POGLAVLJE I-OPĆE ODREDBE O PLAĆI

Član 66.

Pravo na plaću

Za obavljen rad u Ustanovi radniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) i općim aktima Ustanove.

Član 67.

Sredstva za isplatu plaća, naknada i ostalih primanja radnika planiraju se i osiguravaju se kroz Budžet Grada Bihaća.

POGLAVLJE II-PLAĆE

Član 68.

(1) Osnovna plaća je najniži iznos plaće koji se radniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada.

(2) Koeficijent grupa složenosti poslova i osnovicu za plaću utvrđuje Upravni odbor Poslodavca uz prethodno pribavljenu saglasnost Osnivača, a koeficijent složenosti poslova utvrđuje se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka na kojih saglasnost daje Osnivač.

(3) Osnovna plata radnika utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti poslova sa osnovicom na plaću.

(4) Osnovna plaća radnika ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

(5) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta osnovna plata iznosi manje od 70% prosječne plaće, radniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.

(6) Mjesečna plaća direktora JU „Centar za socijalni rad“ Bihać utvrđuje se najviše u iznosu od dvije prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine u predhodna tri mjeseca, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku u skladu sa odlukom Gradskog vijeća Bihać br:GV-14-4714 od 28.06.2017.godine .

Platni razred	Stručna sprema	Radno mjesto	koeficijent
I	VSS	Direktor	5,7
II	VSS	Šefovi odsjeka -Šef odsjeka za zaštitu odraslih, starih i invalidnih lica -Šef odsjeka za zaštitu djece i porodice -Šef odsjeka za pravne i opšte poslove -Šef odsjeka za finansijsko računovodstvene poslove	4,3
III	VSS	Viši stručni saradnik Stručni saradnik	3,9 3,7
IV	SSS	Viši referent za likvidaturu Viši referenta za poslove blagajne Viši referent za poslove tehničkog sekretara Viši referen za administrativno-tehničke poslove Viši referenta za poslove arhive Vozač, ložač, domar	2,7 2,7 2,6 2,6 2,6
V	OŠ/NK	Spremačica	1,95

Član 69. **Isplata plaće**

- (1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno unatrag i od jedne do druge plaće ne može proći duže od 30 dana.
- (2) Plaća utvrđuje se u bruto i neto iznosu. Plaća u bruto iznosu obuhvata neto plaću, poreze i doprinose.
- (3) U obračunu plaće iskazuju se podaci o svim odbicima (kredit, članarina i sl.). Prilikom isplate plaće radniku se mora uručiti pismeni obračun plaće. Podaci o pojedinačnim isplatama plaće su tajni.

POGLAVLJE III-DODACI NA PLAĆU

Član 70.

Osnovna plaća se uvećava 0,5 % za svaku započetu godinu penzijskog staža, s tim da ukupno povećanje po tom osnovu ne može biti veće od 20 % .

Član 71. **Pravo na povećanu plaću**

(1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, zaposlenik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada uvećanu za:

- Noćni rad između 22 h i 06 h 35% ,
- Prekovremeni rad 50%,
- Rad na dane sedmičnog odmora 30%,
- Za rad na dane državnog praznika koji su po zakonu neradni 50%.

(2) Obračun naknade iz stava 1. ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža. Naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.

(3) Dodaci iz prethodnog stava se međusobno ne isključuju.

Član 72. **Jubilarnе naknade**

(1) Radniku će se ovisno o materijalnim mogućnostima Poslodavca isplaćivati jubilarна nagrada za neprekidan rad kod Poslodavca i to za navršenih:

- 5 godina.....0,50 prosječne mjesečne plaće
- 10 godina.....1 prosječna mjesečna plata
- 15 godina.....1, 25 prosječne mjesečne plaće
- 20 godina.....1,50 prosječne mjesečne plaće
- 25 godina.....1,75 prosječne mjesečne plaće
- 30 godina.....2 prosječne mjesečne plaće
- 35 godina.....2,25 prosječne mjesečne plaće

(2) Osnovica za utvrđivanje visine jubilarne nagrade je prosječna plaća ostvarena u F BiH u prethodna tri mjeseca.

(3) Jubilarна nagrada se dodjeljuje krajem godine u kojoj radnik stiče predviđene godine rada kod Poslodavca.

Član 73.

(1) Radnik koji u toku kalendarske godine, u periodu od najmanje 6 mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postiže nadprosječne rezultate rada u izvršenju poslova na radnom mjestu na koje je postavljen, može se nagraditi za rezultate rada.

(2) Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće u Federaciji za posljedna tri mjeseca prije dodjele nagrade, prema posljednom objavljenom podatku Federalnog zavoda sa statistiku.

(3) Rješenje o dodjeli nagrade iz stava 1. ovog člana donosi direktor, na prijedlog stručnog kolegija.

Član 74.

Poslodavac može nagraditi radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika novčanom nagradom u visinu utvrđenoj odlukom direktora, u skladu sa materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Član 75.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period u kom ne radi u opravdanim slučajevima predviđenim zakonom, propisom kantona, kolektivim ugovorom i ovim Pravilnikom (državni praznici, plaćeno odsustvo, godišnji odmor i sl.), kao i za vrijeme prekida rada zbog okolnosti za koje nije kriv (viša sila i sl.)

(2) U slučajevima iz stava 1. ovog člana isplaćuje se naknada u visini osnovne plaće srazmjerno vremenu provedenom na odmoru, odnosno prekidu rada, uvećano za dodatak na radni staž.

Član 76.

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

Član 77.

(2) Radnik sa izmjenjenom radnom sposobnošću ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju:

- Za vrijeme čekanja na raspored na drugi posao
- Za vrijeme prekvalifikacije-dokvalifikacije, na koju je upućen od strane Poslodavca i
- Zbog manje plaće na drugom poslu na koji je raspoređen.

Član 78.

(1) Radnik/ca ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene sprječivosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana u visini njegove/ne neto plaće isplaćene za prethodni mjesec.

(2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava 1. ovog člana ostvaruje se po propisu kantona, kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje organ državne službe u kojem se radnik/ca nalazi u radnom odnosu.

Član 79.

Za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacija radnika na koje ga je uputio Poslodavac, radniku pripada naknada u visinu ostvarene plaće iz prethodnog mjeseca, s tim da se narednog mjeseca vrši usklađivanje naknade, zavisno od kretanja plaće.

POGLAVLJE IV-NAKNADA PLAĆE

Član 80.

naknada za ishranu u toku rada

(1)Radnik ima pravo na ishranu u toku rada ili mjesečnu naknadu u iznosu najmanje 1 % prosječne neto plaće isplaćene u F BiH, prema posljednim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2)Pravo utvrđeno u prethodnom stavu ne pripada zaposleniku u slučaju odsustvovanja s posla u bilo kom opravdanom ili neopravdanom odsustvu (službeni put, plaćeno odsustvo, odsustvo zbog bolesti i sl.).

Član 81

naknada troškova službenog putovanja

(1)Radnik ima pravo na naknadu za troškove službenog putovanja na području Bosne i Hercegovine, kao i za putovanja u inostranstvo, na koji se upućuju na izvršenje službenog zadatka.

(2)Pod službenim putovanjem na području Bosne i Hercegovine smatra se putovanje koje se vrši van područja Unsko- sanskog kantona, a putovanje u inostranstvo podrazumijeva putovanja u stranu državu.

(3)Visina dnevnica i drugih troškova službenog putovanja, način njihovog obračuna i isplate izvršit će se u skladu sa Uredbom o naknadama za službena putovanja („Sl.novine Federacije BiH“, broj 44/1 i 50/16). Dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo se utvrđuje u visini koju za svaku stranu državu utvrdi Vlada Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 82.

(1)Ostali izdaci nastali u vezi sa službenim putovanjem mogu biti: pribavljanje putnih isprava, viza, vakcinacija, ljekarski pregledi, takse i sl.

(2)Izdaci iz prethodnog stava se obračunavaju i isplaćuju prema priloženim računima.

Član 83.

naknada za troškove prijevoza

(1)Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje 4 (četiri) kilometra pripada naknada za troškove prijevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.

(2)Pravo na naknadu troškova prevoza u međugradskom saobraćaju ima onaj zaposlenik koji dolazi na posao iz mjesta prebivališta i vraća se u to mjesto, koje se nalazi van područja grada Bihaća u kome je sjedište Poslodavca.

(3)U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.

(4)Pravo na naknadu iz stava 1. i 2. stava ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika u kome se navodi adresa stvarnog stanovanja i da svakodnevno putuje od tog mjesta do mjesta rada.

(5)Ova naknada odobrava se rješenjem koje donosi direktor za kalendarsku godinu u kojoj se ta naknada ostvaruje.

(6)Radnik kojem je rješenjem iz prethodnog stava odobrena naknada iz stava 1. ovog člana dužan je obavijestiti Poslodavca o promjeni mjesta stanovanja ukoliko bi ona imala uticaja na ostvareno pravo.

(7)Zloupotreba korištenja naknade iz stava 1. i 2. ovog člana smatra se materijalnom štetom i podliježe obavezi odgovornosti za štetu u skladu sa zakonom.

(8)Radniku kojem za potrebe prevoza na posao i povratka sa posla rukovodilac organa uprave odobri korištenje privatnog automobila pripada pravo na naknadu u visini cijene jedne mjesečne karte u javnom saobraćaju.

Član 84

Naknada troškova za odvojeni život

(1)Radnik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upućen na rad na teren van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na terenski dodatak.

(2)Visina naknade iz stava 2. ovog člana utvrđuje se u zavisnosti od uslova obezbjeđenih za rad na terenu i to:

(3)Ako je obezbjeđen smještaj i ishrana, iznosi 20 % od visine dnevnice za službena putovanja,

(4)Ako je obezbjeđen samo smještaj, terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnice za službena putovanja,

(5)Ako je obezbjeđena samo ishrana, terenski dodatak iznosi 70 % od visine dnevnice za službeno putovanje.

(6)Naknada za rad na terenu, naknada za odvojeni život od porodice, dnevnice za službena putovanja u zemlji ili inostranstvu međusobno se isključuju.

Član 85.

Regres za godišnji odmor

(1)Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH po zadnjem objavljenom statističkom podatku.

(2)Pravo na regres iz stava 1. ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Član 86.

Otpremnina

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini svojih pet ostvarenih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci.

Član 87.

Naknada otpremnina u slučaju zbrinjavanja viška zaposlenika

(1)Pravo na otpremninu zbog otkaza ugovora o radu ima radnik koji sa Poslodavcem zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme i koji kod Poslodavca ima najmanje 3 godine neprekidnog rada.

(2)Pravo na otpremninu zbog otkaza ugovora o radu nema radnik kojem je Poslodavac otkazao ugovor o radu zbog kršenja radnih obaveza odnosno neispunjenja obaveza iz ugovora o radu.

(3)Radnik kojem prestane radni odnos zbog prekobrojnosti u smislu člana 102. stav 1. ovog Pravilnika ima pravo na otpremninu i to:

- a) Za radni staž do 10 godina u visini tri neto plaće radnika
- b) Za radni staž od 11 do 13 godina u visini od šest neto plaća radnika
- c) Za radni staž preko 30 godina u visini od deset neto plaća radnika.

Član 88.

Naknada za slučaj smrti i pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja

- (1) U slučaju smrti radnika njegovoj porodici se isplaćuju troškovi sahrane u visini četiri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku.
- (2) Naknada iz stava 1. ovog člana isplaćuje se i u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenika.
- (3) Ukoliko u ustanovi rade dva ili više članova porodice, troškovi sahrane iz stava 1. ovog člana isplaćuju se samo jednom zaposlenom članu porodice.
- (4) Radnik ima pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja sa uključenim rizikom od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- (5) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.

Član 89.

Naknada za slučaj povrede na radu, teške bolesti i invalidnosti

- (1) U slučaju teške invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove porodice koje nisu posljedica nesreće na poslu jednom godišnje isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini dvije prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji B i H prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.
- (2) Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana na osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60 %.
- (3) Radniku se može u skladu sa raspoloživim sredstvima i na osnovu saglasnosti rukovodioca Ustanove isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi tog liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (4) Pod teškom bolešću iz stava 1. ovog člana podrazumijeva se akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurške intervencije na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt (srčani i moždani), oboljenja mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest odnosno teška povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze ovlaštenog lica zdravstvene struke, odnosno zdravstvene ustanove.
- (5) Jednokratna novčana pomoć iz stava 1. ovog člana može se dodijeliti i radniku koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene stavom 4. ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci liječnika.

Član 90.

Pojam uže člana porodice

Pod članom uže porodice podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

- a) Bračni ili vanbračni drug, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- b) Djeca rođena u braku ili van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 19, odnosno do 25. godine starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna na rad bez obzira na starosnu dob;
- c) Roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelji);
- d) Braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 25 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njegovog izdržavanja zakonom ustanovljena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uslovom da sa njima žive u zajedničkom domaćinstvu;

e) Unučad, pod uslovom iz tačke b. ovog člana, ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenikom.

POGLAVLJE V-ZAŠTITA PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

Član 91.

Ustanova ne može bez saglasnosti zaposlenika svoja potraživanja prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće, nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Član 92.

Poslodavac ne može bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika svoja potraživanja prema radniku naplatiti uskraćivanjem plaće, njenog dijela ili naknade, ili dijela naknade plaće. Naknada $\frac{1}{2}$ plaće ili naknade plaće radnika može se obuhvatiti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze najviše $\frac{1}{3}$ plaće ili naknade plaće radnika.

DIO OSMI-NAKNADA ŠTETE

Član 93.

Primjena Zakona o radu

Odredbe članova 89. do 93. Zakona o radu, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

Član 94.

Način utvrđivanja visine štete

(1) Postojanje štete, njenu visinu i okolnosti pod kojima je šteta učinjena odnosno krivicu radnika za učinjenu štetu, utvrđuje posebna komisija koju rješenjem imenuje direktor.

(2) Zadatak Komisije je da utvrdi postojanje štete, visinu nastale štete, postojanje namjere ili krajnje nepažnje radnika u pogledu nastale štete, kao i sve relevantne okolnosti pod kojima je šteta nastala.

(3) Postojanje štete se utvrđuje na osnovu dostupnih podataka o nastaloj šteti i stanju oštećene stvari prije nastanka štete.

(4) Visina štete se utvrđuje na osnovu početne vrijednosti oštećene stvari, vrste štete (djelimična ili potpuna), načina na koji se ista najefikasnije može otkloniti (popravak ili zamjena), te stepena amortizacije oštećene-uništene stvari u momentu nastanka štete.

(5) O izvršenju tih poslova Komisija sastavlja zapisnik i podnosi pismeni izvještaj direktoru.

Član 95.

Paušalni iznos štete

(1) Ako se visina naknade štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje izazvalo nesrazmjerne troškove, Komisija istu utvrđuje u paušalnom iznosu.

(2) Paušalni iznos štete Komisija određuje po slobodnoj ocjeni, bez vještačenja, odnosno drugih oblika određivanja koje izazvalo nesrazmjerne troškove.

Član 96.

Rješenje o naknadi materijalne štete

(1) Na osnovu zapisnika i izvještaja iz člana 66. stav (5) ovog Pravilnika, direktor donosi rješenje o naknadi štete.

(2) Rješenje iz stava (1) ovog člana obavezno sadrži:

- a) lične podatke radnika koji je učinio materijalnu štetu;
- b) radno mjesto na kojem se nalazi;
- c) visinu štete iskazanu u novcu;
- d) rok i način isplate štete.

Član 97.

Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete

(1) Radniku koji se nalazi u stanju socijalne potrebe, kojem bi naknada štete pričinila veće materijalne troškove odnosno oskudicu, a nije ranije bio odgovoran za štetu, može se smanjiti obaveza naknade štete do procenta od najviše 60% od utvrđenog iznosa naknade štete.

(2) Rješenje o smanjenju obaveze naknade štete donosi direktor na lični zahtjev radnika.

(3) Uz zahtjev za smanjenje obaveze naknade štete radnik dostavlja odgovarajuću dokumentaciju koja potvrđuje stanje socijalne potrebe (prosjeck plaće, kredite, kućnu listu i dr.).

(4) Direktor će donijeti rješenje o oslobađanju od odgovornosti u sljedećim slučajevima:

- a) ako utvrdi da radnik nije pričinio materijalnu štetu koja mu se stavlja na teret;
- b) ukoliko se utvrdi nepostojanje namjere ili krajnje nepažnje radnika.

Član 98.

Izvršenje rješenja o naknadi štete

(1) Poslodavac će pokušati da postigne sporazum sa radnikom o izvršenju rješenja o naknadi štete putem obročne otplate kroz administrativnu zabranu na platu.

(2) U slučaju ako radnik ne pristane na sporazum, pokrenut će se postupak sudskog izvršenja.

Član 99.

Naknada štete prouzrokovane radniku

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac će zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava, ako spor oko nadoknade ne riješe prethodno arbitražnim putem.

DIO DEVETI- PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 100.

Prestanak ugovora o radu

(1) Ugovor o radu prestaje :

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- f) otkazom ugovora o radu;
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, odgojna mjera 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.

(2) Ugovor o radu prestaje donošenjem rješenja kojeg donosi direktor.

Član 101

Sporazumni prestanak ugovora o radu

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu utvrđuje se na osnovu pismenog sporazuma između poslodavca i radnika.

(2) Zahtjev za sporazumni prestanak ugovora o radu podnosi radnik.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora da sadrži:

- a) podatke o radniku;
- b) dan prestanka ugovora o radu;
- c) sva prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 102.

Otkaz ugovora o radu

(1) Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu uz otkazni rok u sljedećem slučaju:

- a) ako je izvršena reorganizacija, smanjen obim poslova ili je došlo do ukidanja Ustanove;
- b) ako radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

(2) Otkaz ugovora o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana može se dati samo ako poslodavac ne može da rasporedi radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.

(3) Ako se u periodu od jedne godine od otkaza ugovora o radu u smislu člana (1) tačka a) ovog člana, ukaže potreba za popunom istog ili sličnog radnog mjesta za koje radnik ispunjava uslove, poslodavac je prije zapošljavanja drugih lica, dužan ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 103.

Otkaz radniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran 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.

(2) U slučaju lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez predhodno pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis povreda radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Član 104.

U postupku utvrđivanja težeg odnosno lakšeg prestupa odnosno povrede radne obaveze primjenjuju se odredbe Pravilnika o disciplinskoj, materijalnoj i stručnoj odgovornosti radnika u JU Centar za socijalni rad Bihać.

Član 105.

Otkaz i otkazni rok

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje ugovor o radu.

(2) Otkazni rok je sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Član 106.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

(1) Na privremeno raspoređivanje radnika primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu.

(2) Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

DIO DESETI- OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 107.

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

(1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje direktor, u skladu sa članovima 112. do 116. Zakona o radu.

(2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika direktor donosi u formi rješenja.

(3) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.

(4) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem direktora, u drugom stepenu odlučuje Upravni odbor Ustanove.

Član 108. **Zaštita prava iz radnog odnosa**

(1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod poslodavca, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava (u daljnjem tekstu: prigovor).

(2) Poslodavac je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava

- postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
- udovoljiti zahtjevu radnika ili
- odbiti zahtjev radnika.

(3) U slučaju da poslodavac odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljnjem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Član 109. **Mirno rješavanje spora**

Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa članovima 150. do 155. Zakona o radu.

Član 110 **Uslovi za rad sindikata**

(1) Poslodavac je dužan obezbjediti uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom, a posebno prostor za rad i održavanje sastanka, obračun i obustavu sindikalne članarine, te uvjete za rad sindikalnih aktivista koji podrazumijevaju upotrebu telefona, umnožavanje dokumenta od značaja za sindikalne aktivnosti i zaštitu prava radnika i sl.

Član 111. **Zaštita sindikalnog povjerenika**

(1) Svi nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavaju se direktnim pregovorima između Poslodavca i radnika.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, samo uz prethodnu saglasnost sindikata.

Član 112. **Štrajk**

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

(2) Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

(3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumijele.

(4) Radnik ne može biti prisiljavan da sudjeluje u štrajku niti stavljen u nepovoljniji položaj zbog organiziranja i sudjelovanja u štrajku, u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

(5) Ako radnik učestvuje u štrajku koji nije organizovan u smislu odredaba Zakona o štrajku, ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu Poslodavcu, Poslodavac može otkazati ugovor o radu u skladu sa zakonom.

DIO JEDANAESTI- PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 113.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi raniji Pravilnik o radu JU „Centra za socijalni rad“ Bihać broj: 01-35-610-1-V/15 od 26.02.2015.godine.godine.

Član 114.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom pribavljanja saglasnosti Osnivača.

Broj:01-35- 2537-1-I/18
Datum:19.10.2018.godine

JU „Centar za socijalni rad“ Bihać
Upravni odbor

Predsjednica: Merima Felić-Lalić