

**BOSNA I HERCEGOVINA**  
**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**  
**UNSKO-SANSKI KANTON**  
**GRAD BIHAĆ**  
**GRADONAČELNIK**  
Služba za opću upravu i društvene djelatnosti

Broj: 07/2-04-1186/21

Datum: 17.03.2021.godine

Na osnovu člana 140. Poslovnika o radu Gradskog vijeća ( „Službeni glasnik Grada Bihaća“ br.03/16), a u vezi sa članom 52., stav 1. tačka b. Statuta Grada Bihaća ( „Službeni glasnik Grada Bihaća“ br.13/15), Gradonačelnik u svojstvu predlagača odluka i drugih akata:

**ODREĐUJE**

*Izjesticoe:*

1. Dženana Ramić, predsjednik Upravnog odbora JU „Centar za socijalni rad“ Bihać
2. Senad Tutić, direktor JU „Centar za socijalni rad“ Bihać

na sjednici Gradskog vijeća i radnim tijelima prema prijedlogu tačke dnevnog reda:

Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać

Gradonačelnik  
Šuhret Fazlić

**BOSNA I HERCEGOVINA**  
**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**  
**UNSKO – SANSKI KANTON**  
**GRAD BIHAĆ**  
**GRADONAČELNIK**  
Služba za opću upravu i društvene djelatnosti

Broj:07/2-04-1186/21  
Bihać, 17.03.2021. godine

**GRADSKO VIJEĆE GRADA BIHAĆA**  
-ovdje-

**PREDMET: Prijedlog Zaključka o davanju saglasnosti na Pravilnik o radu JU “Centar za socijalni rad” Bihać**

U skladu sa odredbama člana 35. stav 1.tačka kk Statuta Grada Bihaća („Službeni glasnik Grada Bihaća“ br.13/18), a u vezi sa članom 140. Poslovnika Gradskog vijeća Bihać („Službeni glasnik Grada Bihaća“ br. 3/16), u prilogu vam dostavljamo prijedlog Zaključka o davanju saglasnosti na Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać.

**OBRAZLOŽENJE**

**Pravni osnov** za donošenje predloženog Zaključka o davanju saglasnosti na Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać, sadržan je u:

- članu 27. Zakona o ustanovama (" Službeni novine R BiH" br. 06/92, 08/93 i 13/94) kojim je propisano da Upravni odbor donosi opće akte u skladu sa Zakonom i Pravilima ustanove;
- članu 177. Zakona o radu (" Službeni novine Federacije BiH" br. 26/16) kojim je propisano da su poslodavci dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog zakona;
- članu 40 Pravila JU „Centar za socijalni rad“ Bihać („Službeni glasnik Grada Bihaća“ br.04/16);
- članu 19. stav (1)alineja 2. Pravila JU „Centar za socijalni rad“ Bihać („Službeni glasnik Grada Bihaća“ br.04/16) kojima su propisani međusobni odnosi između Osnivača i ustanove, gdje Gradsko vijeće Grada Bihaća kao osnivač Ustanove daje saglasnost na Pravilnik o radu.

**Razlog za donošenje** Pravilnika o radu JU “Centar za socijalni rad” Bihać je usklađivanje sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos ("Službene novine USK" broj 07/19) gdje je u članu 21. Uredbe propisano da su poslodavci dužni uskladiti Pravilnike o radu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos.

Za realizaciju predloženog Zaključka nisu potrebna dodatna financijska sredstva u Budžetu Grada Bihaća.

Obrađivač: Dario Jurić.

Dostavljeno:  
1. naslovu  
2. evidenciji  
3. a/a

Gradonačelnik  
Šuhret Fazlić

**BOSNA I HERCEGOVINA**  
**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**  
**UNSKO – SANSKI KANTON**  
**GRAD BIHAĆ**  
**GRADONAČELNIK**  
Služba za opću upravu i društvene djelatnosti

Broj:07/2-04-1186/21  
Bihać, 17.03.2021. godine

Gradonačelnik  
Gradsko vijeće Bihać  
-ovdje-

PREDMET: Pravilnik o radu JU "Centar za socijalni rad" Bihać

mišljenje i stavovi Službe

U skladu sa utvrđenim međusobnim pravima i obavezama između JU Centar za socijalni rad Bihać i Osnivača, član 19. stav (2) Pravila JU "Centar za socijalni rad" Bihać (Službeni glasnik Grada Bihaća, br. 4/16), JU "Centar za socijalni rad" Bihać dostavila je Gradskom vijeću na saglasnost Pravilnik o radu JU "Centar za socijalni rad" Bihać, broj 01-31-440-1-I/21 od 25.02.2021. godine, kao i važeći Pravilnik o radu ustanove, broj: 01-35-2537-1-I/18 od 19.10.2018. godine. Dostavljeni materijal je pripremljen u skladu sa predviđenom metodologijom slanja materijala na razmatranje Gradskom vijeću Grada Bihaća. Materijal sadrži Odluku o usvajanju Pravilnika o radu JU "Centar za socijalni rad" Bihać, broj: 01-31-439-1-I/21 od 25.02.2021. godine, donesenu od strane Upravnog odbora ustanove. Pored navedenog materijal koji se dostavlja sadrži Obrazloženje sa pravnim osnovom, razlozima donošenja kao i finansijskim efektima, broj:01-31-441-1-I/21 od 25.02.2021. godine, akt Mišljenja o Pravilniku o radu od strane Sindikalne podružnice JU "Centar za socijalni rad" Bihać, od 22.02.2021. godine te Rješenje kantonalnog inspektora za rad i radne odnose, broj: UP-1-17-30-10702/20-1015-003-P od 24.09.2020. godine. Upravo tim Rješenjem navedenog inspektora naloženo je JU "Centar za socijalni rad" Bihać usklađenje Pravilnika o radu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos ("Službeni glasnik USK" broj 7/19 i 11/19), što je ustanova i uradila, te dostavila resornoj službi. Na osnovu iznesenog Služba za opću upravu i društvene djelatnosti predlaže da se isti uputi na razmatranje Gradskom vijeću Grada Bihaća.

Obrađivač: Dario Jurić

Pomoćnik gradonačelnika za opću upravu i  
društvene djelatnosti  
mr.sci. Alisa Mahmutagić

Dostavljeno:  
1.naslovu  
2.evidenciji  
3.a/a

Na osnovu člana 35.tačka (kk) Statuta Grada Bihaća ( „Službeni glasnik Grada Bihaća" br.13/18) i člana 132. tačka b. Poslovnika Gradskog vijeća Grada Bihaća ( „Službeni glasnik Grada Bihaća“ br.3/16) Gradsko vijeće Bihać, na sjednici održanoj dana godine, donosi

## ZAKLJUČAK

o davanju saglasnosti na Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać

### I

Daje se saglasnost na Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać, donesen Odlukom Upravnog odbora JU „Centar za socijalni rad“ Bihać broj: 01-31-439-1-I/21 od 25.02.2021. godine.

### II

Ovaj Zaključak i Pravilnik o radu JU „Centar za socijalni rad“ Bihać stupaju na snagu danom objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Bihaća.“

Predsjedavajući Gradskog vijeća  
Zulfikar Handukić

Broj:  
Bihać,



## 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 BiH“ 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 Federacije 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 glasnik 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 Uredbom o postupku prijema u radni odnos ( Sl.novine USK broj 07/19) gdje u članu 21.Uredbe propisano da su poslodavci dužni uskladiti Pravilnike o radu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos .

##### 1. DIO I-OPĆE ODREDBE (čl.1 do 3)

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

##### 2.DIO II -POGLAVLJE I-ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA (čl.4 do 23)

U ovom poglavlju definirana je unutrašnja organizacija kroz organizacione jedinice .

##### 3.POGLAVLJE II i III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I IZMJENE UGOVORA O RADU

##### III a) Opće odredbe o zasnivanju radnog odnosa ( čl.24 do 33 )

Odredbama ovog poglavlja ,određen je Ugovor o radu kao pravni osnov za zasnivanje radnog odnosa, ko može 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 4 do 23 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.23)

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

#### 4.FORMA I SADRŽAJ UGOVORA O RADU (čl.26 )

Odredbama čl.26 i 27. 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 24. 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 27. definiran je ugovor o radu izvan prostorija sa poslodavcem.

U članovima od 29 do 35.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 (volontetski 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.37 do 42)

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 godineživotu djeteta i zabrana noćnog rada za maloljetnike.

#### 8.DIO PETI -ODMORI I ODSUSTVA ( čl. 43 do 61)

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.46 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.52.Pravilnika propisano je donošenja plana godišnjeg odmora,sadržaj plana te donošenje i dostava rješenja o trajanju godišnjeg odmora.

Članom 54. određen je pojedinačno broj radnih dana za svaki slučaj plaćenog odsustva, članom 55 .pravo na plaćeno odsustvo prošireno je i na vrijeme obrazovanja ili stručnog usvršavanja.

Odredbom člana 59.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.62 do 74 .)

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 člana 66 do 71 definisano je da Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njenne 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 nakanadu palće za vrijeme trajanja porođajskog 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 NAGRADE (od 91 do 101)

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 77 do 80 utvrđene su i dodaci na plaću za godine penzijskog staža,pravo na povećanu plaću zbog noćnog rada, prekovremenog rada i rad na dane sedmičnog odmora i dane državnog praznika.U članovima 89. do 99 utvrđene su naknade ishranu u toku radnog dana, regres, jubilarne nagrade, nakande za službena putovanja, naknade za troškove prijevoza,naknade za troškove odvojenog života,otpremni nu, te druga primanja i izdatke u skladu sa Zakonom.

#### 11. DIO OSMI- ODGOVORNOST ZA ŠTETU I NAKNADA ŠTETE (čl.102 do 108 )

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

#### 12. DIO DEVETI-PRESTANAK UGOVORA O RADU-PRESTANAK RADNOG ODNOSA (čl.109 do 115)

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 SIDIKATA I ZAŠTITA (čl.116. do 121)

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 povrjeđeno 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.122 do 123)

### **III Finansijski efekti Zaključka o davanju saglasnosti na Pravilnik:**

Za provođenje ovog pravilnika nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva.

Broj:01-31-441-1-I/21

**Predsjednik Upravnog odbora**

Datum:25.02.2021.godine

Dženana Ramić





---

*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 25.02.2021. godine donosi,*

**ODLUKU**  
**o usvajanju Pravilnika o radu JU Centar za socijalni rad Bihać**

**I**

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

**II**

*Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu JU Centar za socijalni rad Bihać broj: 01-35-2537-1-I/18 od 19.10.2018. 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: 01-31-439-1-I/21  
Datum: 25.02.2021. godine*

*Predsjednik UO:  
Dženana Ramić*



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, 25.02.2021.godine, donio je:

## **P R A V I L N I K O R A D U**

### **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 obveze 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
- c) kod prijema pripravnika 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.

(6) Prilikom zasnivanja radnog odnosa prednost će se dati kandidatima koji imaju prioritet zapošljavanju u skladu sa posebnim zakonima.

## **Član 7.**

### **(Obaveza javnog oglašavanja i izuzeci)**

(1) Postupak prijema u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta, a na osnovu odluke iz člana 7. ovog Pravilnika. (2) Izuzetno od odredbi iz stava (1) ovog člana, direktor može donijeti odluku da primi u radni odnos radnika na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog oglasa ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, i to u slučaju:

- a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora Broj o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, ukoliko radnik ispunjava navedene uslove, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
- b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 180 dana, jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
- c) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programu zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih lica i
- d) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika, a najdalje do 180 dana.

## **Član 8.**

### **(Objavljivanje oglasa za zapošljavanje)**

- (1) Javni oglas se objavljuje u jednom dnevnom listu koji se distribuira na teritoriji FBiH, na internet stranici JU „ Služba za zapošljavanje USK-a“ Bihać i na internet stranici Ustanove.
- (2) Na internet stranicama se objavljuje puni tekst javnog oglasa, a u dnevnim novinama se može objaviti samo obavijest o javnom oglasu uz naznaku gdje je objavljen puni tekst javnog oglasa.
- (3) Javni oglas ostaje objavljen na internet stranicama do isteka roka trajanja prijave.
- (4) Rok prijave po javnom oglasu je osam dana od dana objave u dnevnim novinama.

## **Član 9.**

### **(Poništenje javnog oglasa)**

Javni oglas može se poništiti najkasnije do isteka roka za podnošenje prijave i to u sljedećim slučajevima:

- a) u slučaju statusne promjene poslodavca( spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca i dr.)
- b) u slučaju da su uočeni bitni nedostaci u tekstu javnog oglasa koji čine očite tehničke pogreške.

## **Član 10.**

### **(Sadržaj javnog oglasa i način podnošenja prijave)**

- (1) Javni oglas o zasnivanju radnog odnosa mora da sadrži sljedeće podatke:
  - a) naziv, sjedište i internet adresu poslodavca,
  - b) naziv radnog mjesta i broj izvršilaca,
  - c) opis poslova te opće i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa,
  - d) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno radno vrijeme te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
  - e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan,
  - f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme,
  - g) rok za podnošenje prijave i vrijeme trajanja raspisanog oglasa

- h) dokumenta koja se prilažu uz prijavu te napomena da ista moraju biti u originalu ili ovjerene kopije ne starija od šest mjeseci,
- i) dokumentacija kojom kandidat dokazuje da ima prednost prilikom zapošljavanja po posebnom zakonu sa naznakom u prijavi na osnovu kojeg zakona ostvaruju to pravo,
- j) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja,
- k) adresa na koju se prijava podnosi,
- l) način predaje prijave sa dokumentacijom.

(2) Prijava na javni oglas se podnosi Komisiji za provođenje javnog oglasa u Ustanovi u zatvorenoj koverti sa naznakom „NE OTVARAJ- PRIJAVA NA JAVNI OGLAS“.

(3) Prijave kandidata na javni oglas se zaprimaju na protokolu Ustanove direktnom predajom ili putem pošte o čemu se kandidatu izdaje potvrda koja sadrži broj protokola i datum predaje prijave.

### **Član 11.**

#### **(Komisija za provođenje javnog oglasa)**

(1) Za provođenje procedure izbora kandidata na upražnjeno radno mjesto, direktor Ustanove rješenjem imenuje Komisiju za provođenje javnog oglasa (u daljem tekstu Komisija).

(2) Komisija broji tri člana od kojih je jedan član sindikata, ukoliko sindikat postoji, a članovi Komisije između sebe biraju predsjednika.

(3) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme koji se u uslovima iz javnog oglasa traži.

(4) Za obavljanje administrativno – tehničkih poslova za potrebe Komisije direktor je dužan imenovati sekretara. (5) Komisija je dužna donijeti Poslovnik o svome radu.

(6) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrani, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada u skladu sa ovim Pravilnikom.

(7) Na izuzeće članova Komisije u cijelosti se primjenjuje odredba člana 11. Uredbe o postupku prijema u radni odnos („Službeni glasnik USK-a broj: 7/19), (u daljem tekstu: Uredba).

### **Član 12.**

#### **(Otvaranje prijave)**

(1) Komisija je dužna u roku od pet dana od isteka roka za dostavljanje prijave otvoriti i razmotriti sve pristigle prijave.

(2) Neuredne, nepotpune i neblagovremene prijave Komisija će odbaciti obavještenjem.

(3) Protiv obavještenja iz stava (2) ovog člana može se izjaviti prigovor direktoru Ustanove u roku od tri dana od dana prijema obavijesti.

(4) Direktor Ustanove je dužan u roku od tri dana od dana prijema, odlučiti o prigovoru, a donesena odluka je konačna.

(5) Postupak prijema u radni odnos se obustavlja do donošenja odluke po izjavljenom prigovoru.

### **Član 13.**

#### **(Izborni proces)**

- (1) Pravo učešća u izbornom procesu imaju svi kandidati čije su prijave uredne, potpune i blagovremene.
- (2) Izborni proces se provodi u zavisnosti od stepena stručne spreme koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi procedura prijema.
- (3) Izborni proces po javnom oglasu zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i:
  - a) usmenog ispita za kandidate sa osnovnim obrazovanjem i KV kvalifikacijom,
  - b) pismenog i usmenog ispita za kandidate sa srednjom, višom i visokom spremom, kao i određenim naučnim zvanjem.
- (4) Pismeni dio ispita se polaže u formi testa i sastoji se od opcionih odgovora (a,b,c) i od esejskih odgovora.

### **Član 14.**

#### **(Pismeni ispit)**

- (1) Pismeni ispit traje 30 minuta i sastoji se od 5 pitanja za radna mjesta sa srednjom i višom stručnom spremom i 10 pitanja za radna mjesta sa visokom stručnom spremom.
- (2) Komisija utvrđuje pitanja najranije 24 sata prije održavanja pismenog dijela ispita, a pismeni dio ispita i njegovo ocjenjivanje mora završiti najmanje 60 minuta prije početka održavanja usmenog dijela ispita.
- (3) Pitanja se utvrđuju u odnosu na opis poslova radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema i moraju biti ista za sve prijavljene kandidate.
- (4) Broj bodova sa pismenog ispita izračunava se na način da svaki tačan odgovor nosi pet bodova. Maksimalan broj bodova koje kandidat može osvojiti na pismenom ispitu je 25 odnosno 50 bodova u skladu sa stavom (1) ovog člana.
- (5) Smatra se da je kandidat zadovoljio na pismenom ispitu ukoliko je osvojio najmanje 20 bodova odnosno 41 bod u skladu sa stavom (1) ovog člana.
- (6) Kandidat koji nije zadovoljio na pismenom ispitu nema pravo učešća na usmenom dijelu ispita.
- (7) Za radna mjesta za koja je predviđeno provođenje pismenog i usmenog dijela ispita, pismeni dio ispita nosi 50% ukupne ocjene za kandidata.

### **Član 15.**

#### **(Usmeni ispit)**

- (1) Usmeni ispit se sastoji od tri pitanja koja Komisija utvrđuje neposredno prije održavanja usmenog dijela ispita i moraju biti ista za sve prijavljene kandidate.
- (2) Pitanja koja se postavljaju na usmenom dijelu ispita imaju za cilj da utvrde stepen znanja i sposobnost kandidata da obavlja poslove radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema, sposobnost da usvaja nova znanja te komunikacijske sposobnosti i sposobnost za timski rad.

(3) Kandidat se na usmenom ispitu ocjenjuje na način da mu svaki član Komisije dodjeljuje od 1 do 10 bodova uz pismeno obrazloženje.

(4) Broj bodova koje je kandidat osvojio na usmenom ispitu predstavlja zbir bodova dodijeljen od svakog člana Komisije, podijeljen sa brojem članova Komisije.

(5) Usmeni ispit se održava po pravilu istog dana kada i pismeni ispit.

## **Član 16.**

### **(Rangiranje uspješnih kandidata)**

(1) Nakon okončanja ispitne procedure, Komisija je dužna utvrditi listu uspješnih kandidata, u skladu sa ocjenama postignutim na pismenom i usmenom ispitu.

(2) Komisija je dužna u roku od tri dana od dana provođenja usmenog ispita dostaviti direktoru Ustanove izvještaj o provedenom izbornom procesu, koji potpisuju svi članovi Komisije.

(3) U izvještaju iz prethodnog stava se obavezno navodi: datum, mjesto i oblik izvršene provjere (pismeni ili usmeni ispit), imena kandidata koji su pozvani na pismeni i usmeni ispit, maksimalan broj bodova za svako pitanje, pokazano znanje svakog kandidata iskazano brojem bodova po svakom pitanju, rang listu kandidata prema ostvarenom broju bodova sa obrazloženim prijedlogom kandidata koji je najuspješnije prošao izborni proces te ostali podaci za koje Komisija ocijeni da su relevantni.

(4) Komisija je dužna da kandidata koji u skladu sa zakonom ima prednost pri zapošljavanju postavi na više mjesto na rang listi u odnosu na kandidata sa istim brojem bodova, uz obrazloženje prednosti.

(5) Uz izvještaj obavezno se prilažu postavljena pitanja, odnosno pismeni dio ispita svakog kandidata.

(6) Izvještaj sa prilogima, dostavlja se direktoru na daljnje postupanje u roku od tri dana od dana obavljenog usmenog i pismenog ispita.

## **Član 17.**

### **(Kriteriji o načinu bodovanja pripravnika)**

(1) Kada se raspiše javni oglas za prijem pripravnika, kriteriji i način bodovanja isključivo će se zasnivati na :

a) trajanju nezaposlenosti nakon sticanja diplome, a prema evidenciji nadležne službe za zapošljavanje,

b) prosjeku ocjena i

c) invalidnosti.

(2) Kandidati koji se prijave na javni oglas za prijem pripravnika uz prijavu prilažu dokaze za vrednovanje kriterija iz stava (1) ovog člana. Dokazi moraju biti u originalu ili ovjerene kopije. Ukoliko kandidat ne dostavi tražene dokaze neće biti bodovan po tom osnovu.

(3) a) Za trajanje nezaposlenosti nakon sticanja srednje, više i visoke stručne spreme dodjeljuje se sljedeći broj bodova: - do tri mjeseca - 2 boda,

- preko 3 do 6 mjeseci – 4 boda,



- preko 6 do 9 mjeseci – 6 bodova, - preko jedne do 1,5 godina – 12 bodova
- preko 1,5 do 2 godine – 16 bodova,
- preko 2 do 3 godine – 18 bodova,
- preko 3 godine – 26 bodova.

b) Za prosjek ocjena završenog studija dodjeljuju se sljedeći bodovi:

- za prosjek ocjena od 6,50 do 6,99 – 3 boda
- za prosjek ocjena od 7 do 7,49 – 5 bodova
- za prosjek ocjena od 7,50 do 7,99 – 7 bodova
- za prosjek ocjena od 8 do 8,49 – 9 bodova
- za prosjek ocjena od 8,50 do 8,99 – 11 bodova
- za prosjek ocjena od 9 do 9,49 -13 bodova - za prosjek ocjena od 9,50 do 9,99 – 16 bodova
- za prosjek ocjena 10 - 20 bodova

c) Za prosjek ocjena kod sistema ocjenjivanja po bolonji:

- za prosjek ocjena od 2,50 do 2,99 – 3 boda
- za prosjek ocjena od 3,00 do 3,49 – 6 bodova
- za prosjek ocjena od 3,05 do 3,99 -9 bodova
- za prosjek ocjena od 4,00 do 4,49 – 12 bodova
- za prosjek ocjena od 4,50 do 4,49 – 15 bodova
- za prosjek ocjena 5 - 20 bodova

(4) Ako kandidat ima dokaz o invalidnosti 60% i više dodjeljuje mu se 5 bodova.

(5) Komisija utvrđuje redosljed kandidata na osnovu ukupnog broja bodova dodijeljenih u skladu sa kriterijima iz prethodnih stavova, te sačinjava rang listu uspješnih kandidata koju dostavlja direktoru.

(6) Na daljnju proceduru prijema pripravnika primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika.

## **Član 18.**

### **(Odluka o prijemu u radni odnos i prednost pri zapošljavanju)**

(1) Direktor je dužan u roku od tri dana primiti u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu rang liste kandidata koju je dostavila Komisija.

(2) Prilikom donošenja konačne odluke direktor je obavezan dati prednost kandidatu koji po posebnom zakonu ima prioritet u zapošljavanju u odnosu na kandidata sa istim brojem bodova.

(3) Odluka iz prethodnog stava mora biti obrazložena.

(4) Ukoliko kandidat ne prihvati zaposlenje iz bilo kojih razloga, u roku od 10 dana od dana prijema odluke o prijemu u radni odnos, direktor će u radni odnos primiti sljedećeg kandidata sa rang liste kandidata.

(5) Stupanjem na rad kandidat stiče sva prava i preuzima obaveze koje mu pripadaju na radu i u vezi rada.

#### **Član 19.**

##### **(Obavješćavanje kandidata i pravo na prigovor)**

(1) O odluci o prijemu u radni odnos kandidata sa rang liste direktor pismeno obavješćava ostale kandidate sa rang liste u roku od tri dana od dana donošenja odluke.

(2) Uz obavijest iz stava (1) ovog člana kandidatima se dostavlja odluka o prijemu u radni odnos izabranog kandidata i rang lista kandidata sa bodovima.

(3) Na obavijest direktora o prijemu u radni odnos, zainteresirani kandidat ima pravo prigovora Upravnom odboru Ustanove u roku od pet dana od dana prijema obavijesti.

(4) Upravni odbor Ustanove donosi odluku po prigovoru u roku od sedam dana.

(5) Odluka Upravnog odbora po prigovoru je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu u roku od 30 dana od dana prijema odluke.

#### **Član 20.**

##### **(Podaci koji se ne mogu tražiti)**

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 21.**

##### **(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 radnika.

#### **Član 22.**

##### **(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 23.**

### **(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 24.**

### **(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 25.**

### **(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 26.**

### **(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 27.**

### **(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 28.**

### **(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 29.**

### **(Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom)**

(1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 26. 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 30.**

### **(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 31.**

### **(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 32. (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 33. (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 34. (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) Svi zaposlenici imaju pravo na edukaciju u skladu sa svojom stručnom spremom i poslom koji

obavlja.

(9) 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 35.**

### **(Pripravnici)**

(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 36.**

#### **(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 35. ovog Pravilnika, osim stava (7).

## **DIO ČETVRTI-RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Član 37.**

#### **(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 38.**

#### **(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 39.**

### **(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 40.**

### **(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 41.**

### **(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 42.**

### **(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 43.**

### **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<br>navršeni mjesec rada | 1 radni dan za svaki<br>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 44.**  
**(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 45.**  
**(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 46.**  
**(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 47.**  
**(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 za svako dijete            | jedan radni dan |
| 2. samohranom roditelju ili staratelju sa djetetom do 10-te godine za svako dijete | dva radna dana  |
| 3. samohranom roditelju ili staratelju sa hendikepiranim djetetom                  | dva radna dana  |
| 4. osobe sa invaliditetom  | dva radna dana  |

#### **Član 48.**

##### **(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 49.**

##### **(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 50.**

##### **(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 51.**

##### **(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 52.**

##### **(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 53.**

##### **(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 54.**  
**(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 55.**  
**(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 56.**

##### **(Plaćeno odsustvo radnika - dobrovoljnog davaoca krvi)**

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

#### **Član 57.**

##### **(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 58.**

##### **(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 59.**

##### **(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 60.**

##### **(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 61.**

##### **(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. ljeekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).

(3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje direktor.

### **DIO ŠESTI- ZAŠTITA RADNIKA**

#### **Član 62.**

##### **(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 63. (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 64. (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 65. (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 66.**

### **(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 nalazu ovlaštenog ljekara.

## **Član 67.**

### **(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 68.**

### **(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 69.**

### **(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 nalazu nadležne zdravstvene ustanove potrebna pojačana briga i njega.

## **Član 70.**

### **(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 poslodvac u kojem se radnik/ca nalazi u radnom odnosu.

## **Član 71.**

### **(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 72.**

### **(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 73.**

#### **(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 radnika, otkazati ugovor o radu.

### **Član 74.**

#### **(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 75.**

##### **(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 76.**  
**(Sredstva za isplatu)**

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

**POGLAVLJE II-PLAĆE**

**Član 77.**  
**(Osnovna plaća radnika)**

(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	koeficjent
I	VSS	Direktor	5,7
II	VSS	<b>Šefovi odsjeka</b> -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	3,9
		Stručni saradnik	3,7
IV	SSS	Viši referent za likvidaturu	2,7
		Viši referenta za poslove blagajne	2,7
		Viši referent za poslove tehničkog sekretara	2,6
		Viši referen za administrativno-tehničke polsove	2,6
		Viši referenta za polsove arhive	2,6
		Vozač, ložač, domar	
V	OŠ/NK	Spremačica	1,95

### **Član 78. (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 (kreditu, 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 79. (Minuli rad)**

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 80. (Pravo na povećanu plaću)**

(1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik 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 81.**  
**(Jubilarne naknade)**

(1)Radniku će se ovisno o materijalnim mogućnostima Poslodavca isplaćivati jubilarna 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)Jubilarna nagrada se dodjeljuje krajem godine u kojoj radnik stiče predviđene godine rada kod Poslodavca.

**Član 82.**  
**(Nagrađivanje radnika)**

(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 83.**  
**(Nagrađivanje radnika povodom praznika)**

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

**Član 84.**  
**(Naknada plaće)**

(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 85.**  
**(Naknada plaće zbog zaštite na radu)**

(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 86.**  
**(Naknada plaće radnika sa izmijenjenom radnom sposobnošću)**

(2)Radnik sa izmijenjenom 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 87.**  
**(Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad)**

(1)Radnik/ca ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti 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 88.**  
**(Naknada plaće za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja)**

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 89.**  
**(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 radniku u slučaju odsustvovanja s posla u bilo kom opravdanom ili neopravdanom odsustvu (službeni put, plaćeno odsustvo, odsustvo zbog bolesti i sl.).

**Član 90.**  
**(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 91.**  
**(Ostali izdaci)**

- (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 92.**  
**(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 radnik 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 93.**

#### **(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 94.**

#### **(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 95.**

#### **(Otpremnina)**

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

### **Član 96.**

#### **(Naknada otpremnina u slučaju zbrinjavanja viška radnika)**

(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 97.**

#### **(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 radnika.

(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 98.**

#### **(Naknada za slučaj povrede na radu,teške bolesti i inavlidnosti)**

(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, kiruške 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 99.**  
**(Pojam užeg 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 radnikom.

**POGLAVLJE V-ZAŠTITA PLAĆE I NAKNADA PLAĆE**

**Član 100.**  
**(Saglasnost radnika)**

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

**Član 101.**  
**(Izvršna sudska odluka ili saglasnost)**

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 1/2 plaće ili naknade plaće radnika može se obuhvatiti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze najviše 1/3 plaće ili naknade plaće radnika.

**DIO OSMI-NAKNADA ŠTETE**

**Član 102.**  
**(Primjena Zakona o radu)**

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

**Član 103.**  
**(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 (popravlak 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 104.**

##### **(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 105.**

##### **(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 106.**

##### **(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 107.**

### **(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 108.**

### **(Naknada štete prouzrokovane radniku)**

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

## **DIO DEVETI- PRESTANAK UGOVORA O RADU**

## **Član 109.**

### **(Prestanak ugovora o radu)**

(1) Ugovor o radu prestaje :

a) smrću radnika;

- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navrší 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 110.**

### **(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 111.**

### **(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 112.**

### **(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 113.**

### **(Primjena odredaba Pravilnika o disciplinskoj, materijalnoj i stručnoj odgovornosti radnika u JU Centar za socijalni rad Bihać)**

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 114.**

### **(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 115.**

### **(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 116.**

#### **(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 117.**

#### **(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 118.**

#### **(Mirno rješavanje spora)**

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

### **Član 119.**

#### **(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 120.**  
**(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 121.**  
**(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 122.**  
**(Prestanak važenja Pravilnika)**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi raniji Pravilnik o radu JU „Centra za socijalni rad“ Bihać broj: 01-35-2537-1-V/18 od 19.10.2018.godine.godine.

**Član 123.**  
**(Stupanje na snagu)**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 ( osmog) dana po objavljivanju u „Službenom glasniku Grada Bihaća“.

Broj:01-31- 440-1-I/21

Datum:25.02.2021.godine

JU „Centar za socijalni rad“ Bihać  
Upravni odbor

---

Predsjednica: Ramić Dženana

# **SINDIKALNA PODRUŽNICA JU CENTAR ZA SOCIJALNI RAD BIHAĆ**

**KOMISIJA ZA IZRADU PRAVILNIKA O RADU**

**JU CENTAR ZA SOCIJALNI RAD BIHAĆ**

- Ovdje-

**PREDMET:** Mišljenje , dostavlja se;

Dana 17.02.2021.godine sindikalna podružnica JU Centar za socijalni rad Bihać odražala je sastanak u vezi Prijedloga za izradu Pravilnika o radu JU Centar za socijalni rad Bihać, na izrađeni prijedlog nije bilo primjedbi od strane članova sindikata, te se daje pozitivno mišljenje sindikata na izrađeni prijedlog Pravilnika o radu JU Centar za socijalni rad Bihać.

Bihać , dana 22.02.2021.godine

Povjerenik sindikalne podružnice  
Safet Salihagić