BOSNA I HERCEGOVINA

FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINA

SREDNJOBOSANSKI KANTON / KANTON SREDIŠNJA BOSNA

JAVNA USTANOVA CENTAR ZA SOCIJALNI RAD

GORNJI VAKUF-USKOPLJE

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

JU CENTAR ZA SOCIJALNI RAD

GORNJI VAKUF-USKOPLJE

Na temelju članka 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21 i 44/22), članka 27. Uredbe sa zakonskom snagom o ustanovama ("Službeni list R BiH", broj: 6/92, 8/93 i 13/94) preuzete kao Zakon o ustanovama Federacije BiH i članka 70. Statuta Centra za socijalni rad Gornji Vakuf-Uskoplje broj 06-04.1-8/21 od 31.01.2024.godine, Upravno vijeće Centra za socijalni rad Gornji Vakuf-Uskoplje na sjednici održanoj dana 02.04.2024. godine, d o n o s i

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

Javne Ustanove Centar za socijalni rad
Gornji Vakuf-Uskoplje

I UVODNE NAPOMENE

Članak 1.

Ovim pravilnikom se u Javnoj ustanovi Centar za socijalni rad Gornji Vakuf-Uskoplje , (u daljem tekstu; *Centar*) uređuje zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, plaće i naknade plaće, naknada štete, povrede radnih obaveza, prestanak ugovora o radu, privremeni i povremeni poslovi, ostvarivanje prava i obaveza i druga pitanja radnika iz radnog odnosa.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 2.

Radni odnos između radnika i Centra kao poslodavca zasniva se stupanjem radnika na rad na osnovu zaključenog ugovora o radu, nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

Nakon zaključivanja ugovora o radu Centar je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Centar će fotokopiju prijave na obavezno osiguranje uručiti radniku odmah na početku rada.

Članak 3.

Ugovor o radu iz članka 2. ovog Pravilnika zaključuje ravnatelj Centra pod uvjetima iz ovog Pravilnika.

Članak 4.

Kada se u Centru ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa za novim radnikom, ravnatelj Centra donosi odluku o raspisivanju natječaja.

Članak 5.

Objava natječaja mora sadržavati naziv Centra, naziv radnog mjesta i opis poslova, naznaku o određeno ili neodređeno radno vrijeme, naznaku o trajanju probnog rada, mjesto obavljanja

rada, rok podnošenja prijava, adresa podnošenja prijava, popis dokumentacije, uz napomenu da će kandidat biti u obavezi dostaviti liječničko uvjerenje kao dokaz da je njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima radnog mjesta, način na koji se predaje dokumentacije, obavezu testiranja kandidata, roka za podnošenje prijava.

Članak 6.

Rok za podnošenje prijava po natječaju je 15 (petnaest) dana.

Članak 7.

Raspisani natječaj se može poništiti samo u slučaju ako dođe do promjene odgovorne osobe koja je raspisala natječaj, u slučaju statusne promjene (spajanja, pripajanja, podjele, i sl.) u roku od 30 (trideset) dana promjene i u slučaju ako dođe do promjene sistematizacije radnih mjesta, u roku od 15 (petnaest) dana od dana promjene.

Članak 8.

Po isteku roka za podnošenje prijava na natječaj, ravnatelj Centra obrazuje povjerenstvo za provođenje natječaja koja broji najmanje tri člana ili i ima neparan broj članova.
Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen natječaj.
Administrativno-tehničke poslove povjerenstva obavlja osoba koju imenuje ravnatelj.
Ako je za natječaj objavljeno više radnih mjesta ravnatelj može imenovati jedno ili više povjerenstava.
Povjerenstvo je obavezno donijeti poslovnik o radu te utvrditi ispitna pitanja i kriterije za intervju na osnovu kojih će se bodovati kandidati.
Povjerenstvo poslovnik o radu dostavlja ravnatelju najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja.
Član povjerenstva je dužan obavijestiti ravnatelja ako je kandidat u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stupnja i u tazbinskoj liniji do drugog stupnja. Ravnatelj donosi odluku o izuzeću.
Nakon utvrđenih bodova povjerenstvo sastavlja listu uspješnih kandidata te ih u roku od tri dana dostavlja ravnatelju.

Članak 9.

Odluku o prijemu radnika u radni odnos i zaključivanje ugovora o radu u Centru po raspisanom natječaju donosi ravnatelj Centra.

Članak 10.

Kada odluka o izboru kandidata bude konačna, a prije zaključivanja ugovora o radu sa radnikom, ravnatelj odnosno druga ovlaštena osoba je dužna omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i drugim aktima Centra.

Članak 11.

Natječaj se ne raspisuje za:

- Određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odgađanje, a najduže tri mjeseca, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u slučajevima; prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika, prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka i porodiljnog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja.
- U hitnim slučajevima (iznenadno povećanje posla, sprječavanja nastanka veće štete, elementarne nepogode i sl.) može se primiti u radni odnos na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja, a najduže 60 (šezdeset) dana. U slučaju daljnje potrebe

raspisuje se natječaj.

Članak 12.

Izuzeće od raspisivanje procedure za zapošljavanje provodi se u slučaju:

- otkaza, s ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koja podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustava, osim izmjene u trajanju ugovora o radu,
- prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdulje do 120 dana, jednokratno, u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
- Istek ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja procedure, ako postoji potreba za zapošljavanje na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez procedure za natječaj, s tim da ukupno trajanje ugovora ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 13.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Centru su:

- vrsta i stupanj odnosno ciklus stručne spreme,
- potrebno radno iskustvo,
- položen stručni upravni ispit,
- poznavanje rada na računaru za poslove i zadatke za koje je to utvrđeno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta,

III PROBNI RAD

Članak 14.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu određuje se probni rad od tri mjeseca.
Probni rad predstavlja jedan od oblika provjere radnih sposobnosti radnika sa kojim je zaključen ugovor za obavljanje određenog posla.
Probni rad se obavlja nakon zaključivanja ugovora o radu.

Članak 15.

Provjera radnih i stručnih sposobnosti koji se vrši za vrijeme trajanja probnog rada sastoji se u ocjenjivanju znanja i sposobnosti osoba za izvršavanje poslova koje će obavljati, odnosno na koje se radnik raspoređuje.

Članak 16.

Za praćenje rezultata probnog rada i ostalih potrebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova i zadataka, ravnatelj obrazuje za svaki konkretan slučaj povjerenstvo koje čine stručne osobe, odnosno zaposlenici iste struke i istog stupnja stručne spreme koju ima radnik.
Povjerenstvo se sastoji od tri člana, sastav povjerenstva zavisi od prirode poslova radnog mjesta za čije obavljanje je radnik zaključio ugovor o radu i zasnovao radni odnos.
Povjerenstvo daje konačnu ocjenu koja može biti pozitivna i negativna.
Ukoliko je ocjena pozitivna, radnik samo nastavlja rad u skladu sa zaključenim ugovorom, a ukoliko je ocjena negativna radnik dobiva otkaz uz otkazni rok od 7 dana.

Članak 17.

Radniku koji je u vrijeme rada bio odsutan sa rada iz opravdanih razloga (bolest ili neki drugi opravdani razlog), probni rad se produžava za onoliko vremena koliko je bio opravdano odsutan.

IV UGOVOR O RADU NA ODREĐENO I NEODREĐENO VRIJEME

Članak 18.

Ugovor o radu zaključuje se:
- na neodređeno vrijeme;
- na određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.
Ako radnik izričito ili prešuti obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Centrom, odnosno izričito ili prešutno zaključi sa Centrom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u slijedećim slučajevima:
- Zamjena privremeno odsutnog radnika do godinu dana.
- Rad na određenom projektu kako u okviru Centra, tako i sa NVO.
- Privremeno povećanja obima poslova.
- Sa pripravnikom u skladu sa odredbama ovog pravilnika.

Članak 20.

Prekidom ugovora o radu iz ovog Pravilnika ne smatra se prekid nastao zbog:
- Godišnjeg odmora;
- Privremene spriječenosti za rad;
- Porodiljnog odsustva;
- Odsustva sa rada u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- Perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- Odsustva s posla uz suglasnost poslodavca;
- Vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem u skladu sa Zakonom o radu.

V PRIJEM PRIPRAVNIKA

Članak 21.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Centar može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
Pripravnikom se smatra osoba sa završenom srednjom školom ili višom školom, odnosno

sveučilišnom diplomom, koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu, obavezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, za osobe sa završenom srednjom školom na šest mjeseci, a za osobe sa završenom višom školom ili visokom školom na godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu propisano.

VI STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili ovim pravilnikom, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Centar može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog članka računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
Centar je dužan dostaviti kopiju ugovora iz stava 3. ovog članka u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Centar u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.
Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u tijeku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.
Osoba za vrijeme stručnog osposobljavanja može imati novčanu naknadu od strane Centra ili drugog organa s kojim je zaključen ugovor, u skladu sa financijskim mogućnostima.

VII PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Članak 23.

Ravnatelj može pod određenim uvjetima sa zainteresiranom osobom zaključiti i ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uvjetima:

- Da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni Pravilnikom o radu;
- Da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

Osobe koje obavljaju privremene i povremene poslove osigurava se odmor u tijeku rada pod istim uvjetima kao i za radnika u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.
Zaključivanje ugovora iz stava 1. ovog članka vrši se u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

VIII SADRŽAJ ZAKLJUČENOG UGOVORA O RADU

Članak 24.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj.
Ugovor o radu u pismenoj formi zaključuje se u potrebnom broju primjeraka i sadrži podatke utvrđene Zakonom o radu i ovim Pravilnikom i to:

- Naziv i sjedište Centra;
- Ime, prezime, prebivalište odnosno boravište radnika,
- Trajanje ugovora o radu;
- Dan otpočinjanja rada;
- Mjesto rada;
- Radno mjesto na kojem se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- Odredbe koje se odnose na:

- dužinu i raspored radnog vremena,
- plaću, dodatke na plaću, naknade, periode isplate,
- trajanje godišnjeg odmora,
- otkazne rokove kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac,
- druge podatke u vezi sa uvjetima rada,

U ugovoru o radu se može naznačiti odgovarajući članak zakona kojim su utvrđena ta pitanja.

Članak 25.

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

IX OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 26.

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
Edukacija radnika treba da bude permanentno prisutna i ona treba pozitivno da se odrazi na proces rada i njegove rezultate.
Edukacija se može obavljati na više načina, odlaskom na praktičnu obuku, putem predavanja, seminara, simpozija i drugim vidovima koji omogućavaju povećanje dostignuća u i van zemlje.
Ravnatelj odlučuje u kojim slučajevima, kada i gdje će radnik biti upućen na edukaciju iz stavka 3. ovog članka, što će se urediti odlukom.
Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad je individualna obveza radnika, jer ukoliko to izostane radnik može biti raspoređen na druge poslove koji će biti takvog karaktera da mogu ugroziti njegov materijalni i drugi status.
Ravnatelj odlučuje u kojim slučajevima, kada i gdje će radnik biti upućen radi sticanja odgovarajućeg obrazovanja, što će se urediti posebnim aktom.
Ravnatelj Centra utvrđuje plan, uvjete i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad.

XI RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 27.

Ravnatelj sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
Puno radno vrijeme radnika u Centru iznosi najduže 40 sati tjedno.
Ukoliko radnik zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom isti ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.).

Članak 28.

Radno vrijeme u Centru počinje u 07:00 sati i traje do 16:30 sati.

Članak 29.

Odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta ne uračunava se u puno radno vrijeme, a isti će se koristiti u vremenu od 11:30 do 12:00 sati.

U situacijama kada je radnik zbog prirode posla spriječen koristiti pauzu u periodu iz prethodnog stava, pauzu će koristi u drugom vremenskom periodu u dogovoru sa ravnateljem Centra.

Članak 30.

Izuzetno radno vrijeme radnika u Centru može trajati i duže od 40 sati tjedno (prekovremeni rad) u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom, ali najduže osam sati tjedno.
Prekovremeni rad uvodi se odlukom ravnatelja Centra.

Članak 31.

Rad u vremenu između 22:00 i 06:00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni rad uvodi i određuje ravnatelj svojom odlukom.

XII ODMORI I ODSUSTVA

Članak 32.

Ravnatelj osigurava zaposlenicima odmor u tijeku radnog vremena, dnevni odmor između dva radna dana, tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 33.

Uposleniku će se na njegov zahtjev omogućiti korištenje odmora u tijeku rada u trajanju od jedan (1) sat, ali samo za jedan dan u tijeku tjedna.
Vrijeme trajanja odmora iz stava 1. ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.
Odluku o periodu korištenja odmora u tijeku rada donosi ravnatelj Centra.

Članak 34.

Dužinu i vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Centra, u skladu sa Zakonom,

ovim Pravilnikom ii ugovorom o radu.
Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje, dani u koje se po Zakonu ne radi, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 35.

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.
Radnik, koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nema navršenih šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog članka.

Članak 36.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
Izuzetno godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno prema prirodi posla i uvjetima rada.

Članak 37.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se za svakog pojedinog radnika po osnovu dužine radnog staža, po osnovu složenosti poslova, po osnovu uvjeta rada, po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta i po osnovu rezultata rada i to na slijedeći način:

a) Po osnovu radnog staža:
- za svake tri godine radnog staža ……... 1 dan.

b) Po osnovu složenosti posla:
- radnici sa posebnim ovlaštenjima i radnici koji obavljaju poslove VSS ……... 4 dana,
- radnici koji obavljaju poslove VŠS ..... 5 dana,
- radnici koji obavljaju poslove SSS .....2 dana,
- ostali radnici ..... 1 dan.

c) Po osnovu uvjeta rada (rad sa strankama, rad na terenu):
- ravnatelj, radnici koji obavljaju poslove socijalne, dječje, obiteljske zaštite, starateljstvo, zaštita civilnih žrtava rata, upravno pravne poslove ..... 3 dana,
- ostali radnici ..... 2 dana.

d) Po osnovu socijalno-zdravstvenih uvjeta u kojima radnik živi radi (za svako dijete):
- roditelju ili staratelju sa djetetom do 7 godina ..... 1 dan,
- samohranom roditelju ili staratelju sa djetetom do 10 godina ……..…….. 2 dana,
  samohranom roditelju ili staratelju sa hendikepiranim djetetom ..... 2 dana.

e) Po osnovu rezultata rada:
- za uspješne rezultate rada .....1 dan,
- za naročito uspješne rezultate rada .....2 dana.

Članak 38.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, s tim da prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30-og lipnja naredne godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora u vrijeme koje sam odredi, ali je dužan o tome obavijestiti ravnatelja Centra, najkasnije tri dana prije korištenja.

Članak 39.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje ravnatelj Centra i na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora donosi rješenje, koje se radniku dostavlja najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 40.

Korištenje godišnjeg odmora može se privremeno prekinuti na zahtjev ravnatelja Centra, u slučaju kad je to neophodno radi izvršenja neodložnih službenih poslova.

Članak 41.

Radnik Centra ima pravo na odsustvo uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) od ukupno sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka ..... 4 dana,
- rođenja djeteta ..... 3 dana,
- smrt člana uže obitelji ..... 5 dana,
- teška bolest člana uže obitelji ..... 5 dana,
- selidba izvan mjesta stanovanja ..... 2 dana,
- selidba u mjestu stanovanja ..... 1 dan.

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od 5 radnih dana za pripremanje stručnog ispita.

Članak 43.

Radnik, koji je od strane ravnatelja Centra, upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju, koje svojom odlukom utvrdi Upravno vijeće Centra.

Članak 44.

Radnik može koristiti odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih potreba: Kao vjerski blagdani utvrđuju se:

1. Božićni blagdani – 25. i 26. prosinac/decembar …….…… 2 dana,
2. Sveta tri kralja – 6. siječanj/januar ……..…….…… 1 dan,
3. Uskrsni ponedjeljak – pomični datum …….……1 dan,
4. Velika Gospa – 15. kolovoz/august ……. 1 dan,
5. Svi Sveti – 1. studeni/novembar ……..……..…….. 1 dan,
6. Ramazanski Bajram – pomični datum …….……..2 dana,
7. Kurban-bajram – pomični datum ……..…..……2 dana,
8. Hidžretska Nova godina – pomični datum ……..…..……. 1 dan,
9. Rođenje Muhameda a.s. – pomični datum ……..…… 1 dan.

Sukladno navedenom, vjernici katoličke vjere slave blagdane propisane u točkama 1., 2., 3., 4., i 5. a vjerenici islamske vjere slave blagdane propisane točkama 6., 7., 8., i 9.
Na odgovarajući način blagdani se utvrđuju za sve radnike ostalih konfesija prema utvrđenom kalendaru o blagdanima tih vjera (npr. Pesah, pravoslavni Božić i sl.).

Članak 45.

Ravnatelj Centra može radniku na njegov zahtjev odobriti korištenje odsustva sa rada bez

naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u trajanju do 20 dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- za pripremanje i polaganje ispita,
- za sudjelovanje u stručnim seminarima,
- za gradnju i popravku kuće ili stana,
- za njegu člana obitelji,
- za sudjelovanje na kulturnim i sportskim susretima,
- u drugim slučajevima kad se ocjeni da je odsustvo opravdano, a da se time ne dovodi u pitanje redovno odvijanje rada.

Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva iz prethodnog stavka ovog članka pravo i obaveze radnika koja se stječu na radu i po osnovu rada, miruju.

Članak 46.

Radnik odsustvuje sa posla uslijed opravdane spriječenosti za rad zbog bolesti, u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

XIII ZAŠTITA RADNIKA

Članak 47.

Ravnatelj Centara će osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Članak 48.

Žena zaposlena u Centru, ima pravo na posebnu zaštitu u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 49.

Ravnatelj Centra dužan je ugovoriti kolektivno osiguranje radnika za slučajeve povrede u službi ili u vezi sa službom, odnosno dolaskom na posao i odlaska sa posla, u skladu sa Zakonom.

Članak 50.

Dužnost je radnika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi.

XIV ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA

Članak 51.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati Ugovor o radu.

Članak 52.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Privremeni raspored iz stava 1. ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće ženi.

XV PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 53.

Za obavljeni posao, prema pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, radniku pripada plaća u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 54.

Plaća radnika sastoji se od:
- osnovne plaće,
- dodatka na plaću i
- stimulativnog (varijabilnog) dijela.

Članak 55.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada, a utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja s osnovicom za plaću i bodom.
Osnivica za plaću utvrđuje se i izjednačava sa osnovicom za plaću za državne službenike i namještenike općine Gornji Vakuf-Uskoplje.
Najniža plaća radnika ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji BiH za posljednja tri mjeseca, prema posljednjim dostupnim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 56.

Koeficijenti za obračun plaće utvrđuju se kako slijedi:

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Školska sprema	Koeficijent
1.	Ravnatelj	VSS	5,2
2.	Pravnik – opće pravni poslovi	VSS	3,9
3.	Socijalni radnik - poslovi socijalne zaštite	VSS	3,7
4.	Socijalni radnik ili dr. društveni smjer - poslovi na socijalnoj, dječjoj i zdravstvenoj zaštiti	VSS	3,7
5.	Administrativni radnik	SSS	2,45

Članak 57.

Plaća ravnatelja utvrđuje se odlukom Upravnog vijeća Centra kao organa upravljanja, a plaće radnicima utvrđuje ravnatelj u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a u skladu sa financijskim mogućnostima Centra.

Članak 58.

Pod osobnim primanjima po osnovu redovnog rada radnika podrazumijeva se:

- Plaća radnika,
- Plaća ravnatelja,
- Plaća pripravnika,
- Primanja za prekid rada koji nije prouzrokovao radnik,
- Primanja za vrijeme praznika u kome se po zakonu ne radi,
- Primanja za vrijeme odsustva sa posla radnika u vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- Naknada za vrijeme odsutnosti sa posla radi obrazovanja i stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije radnika,
- Primanja za vrijeme odsutnosti sa posla u skladu sa Zakonom i dr.,
- Naknada za vrijeme čekanja na posao radnika,
- Naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti do 42 dana i porodiljnog odsustva.

Članak 59.

Radnici Centra imaju pravo na naknade po osnovu rada koje nemaju karakter plaće i to:
- naknada za prijevoz na posao i s posla,
- naknada za ishranu u tijeku rada (topli obrok),
- naknada za regres za godišnji odmor,
- naknada za službeno putovanje,
- naknada za slučaj smrti i pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja,
- otpremnina pri odlasku u mirovinu,
- naknada u slučaju prekobrojnosti,
- naknada za rad u povjerenstvima koje su izvan radnog vremena.

Članak 60.

Osnovna plaća radnika Centra uvećat će se za:
- noćni rad u vremenu 22:00 – 06:00 sati 25%
- prekovremeni rad - 25%
- rad u dane tjednog odmora - 15%
- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici 40%.

Članak 61.

Plaća radnika obračunata shodno članku 55. i 56. ovog Pravilnika uvećava se za iznos od 0,5% za svaku započetu godinu staža osiguranja, s tim da ukupno povećanje plaće po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.
Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Članak 62.

U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili člana njegove uže obitelji isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od 2 prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
U slučaju smrti radnika, njegovoj obitelji se isplaćuju troškovi sahrane u visini od 2 prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku.
Naknada iz stava 2. ovog članka isplaćuje se i u slučaju smrti člana uže obitelji radnika.
Članom uže obitelji radnika u smislu stava 1 i 2. ovog članka smatraju se: bračni i vanbračni partner ako žive u zajedničkom kućanstvu; dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče, i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se

nalazi na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob); roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji); braća i sestre bez roditelja do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda, već ih korisnik naknade stvarno izdržava, ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uvjetom da s njima žive u zajedničkom domaćinstvu i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom.
Ukoliko u Centru rade dva ili više članova obitelji, troškovi sahrane iz stava 2. ovog člana se isplaćuju samo jednom zaposlenom članu obitelji.
Naknade iz stava 1. i 2. ovog člana isplaćuju se shodno financijskim mogućnostima Centra.

Članak 63.

Radnik Centra ima pravo na uvećanje osnovne plaće za postotak do 20%, za period u kome, pored poslova svog radnog mjesta, privremeno obavlja i poslove drugog radnog mjesta.
Ravnatelj Centra je obvezan donijeti posebno rješenje o privremenom obavljanju poslova drugog radnog mjesta.

Članak 64.

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

Članak 65.

Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu (topli obrok) u toku rada u neto iznosu od 1% prosječne neto plaće u FBiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku prije donošenja proračuna, a shodno financijskim mogućnostima Centra.
Pravo na naknadu iz stava 1. ovog članka, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja s posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom razlogu (plaćeno odsustvo, odsustvo zbog bolesti i slično).
Pravo na naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) iz stava 1. ovog članka pripada i osobi na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa s punim radnim vremenom na osnovu zaključenog ugovora, a isplaćuje se iz sredstava Centra ili drugog organa, a shodno financijskim mogućnostima Centra.

Članak 66.

Radniku kome nije organiziran prijevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno minimalno 2 kilometra, pripada naknada za troškove prijevoza u visini mjesečne karte od lokalnog auto prijevoznika.
Pravo na naknadu iz stava 1.ovog članka ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva.
Uz zahtjev se prilaže dokaz o visini cijene mjesečne autobusne karte izdate od strane registriranog poduzeća za prijevoz putnika.
Pravo na naknadu odobrava ravnatelj Centra, svojim rješenjem.
U slučaju bilo kakve promjene koja utječe na korištenje, obim i prestanak priznatog prava korisnik prava iz stava 1. ovog članka dužan je prijaviti u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.
Svaka zloupotreba priznatog prava iz ovog članka ima za posljedicu naknade materijalne štete.

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu na ime korištenja godišnjeg odmora (regres) u visini od 50%

prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 68.

Radnik ima pravo na otpremninu pri odlasku u mirovinu u visini svojih do 5 ostvarenih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci, a shodno financijskim mogućnostima Centra.

Članak 69.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa.
Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.
Otpremnina iz stava 2. ovog članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovog članka, utvrđuju se pisanim ugovorom.

Članak 70.

U slučaju upućivanja radnika na službeni put u drugo mjesto isti ima pravno na naknadu troškova službenog putovanja u skladu sa ovim Pravilnikom.
Za vrijeme službenog putovanja radnik ima pravo na:

- Dnevnicu
- Dnevnica u zemlji se utvrđuje u skladu sa Odlukom Vlade F BiH,
- Dnevnica izvan zemlje u visini utvrđenoj rješenjem Vlade F BiH koje ista donosi za svaku pojedinu zemlju.
- Troškovi noćenja – prema priloženom računu (osim hotela de-lux kategorije),
- Troškovi prijevoza – u visini plaćene karte,
- Troškovi upotrebe privatnog automobila – obračunava se u visini od 15% cijene litre goriva puta prijeđena kilometraža.
- Troškovi putarina, parkinga prema priloženom računu.

Jedna dnevnica obračunava se za svaka 24 sata provedena na službenom putu. Za vrijeme provedenom na službenom putu od 8 – 12 sati isplaćuje se pola dnevnice.

Članak 71.

Zbirni podaci o plaćama su javni.
Podaci o pojedinačnim plaćama nisu javni i ne mogu se dijeliti trećim osobama bez suglasnosti radnika. Ovi podaci se mogu izdati samo ovlaštenim državnim organima ili sudu u propisanom postupku.
Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Članak 72.

Plaće i druga osobna primanja se isplaćuju u neto iznosu. Obračun i naplatu poreza i doprinosa na i iz plaća i drugih osobnih primanja, te dodatnih primanja vrši Centar u skladu sa

Zakonom.

Članak 73.

Radniku pripada naknada plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- praznika za koje je zakon propisao da se ne radi,
- korištenje plaćenog odsustva,
- stručnog usavršavanja u skladu sa potrebama Centra,
- zastoja u radu koji nije nastao krivicom radnika,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju,
- u drugim slučajevima po odluci ravnatelja.

U naprijed navedenim slučajevima, radniku pripada naknada plaće u istom iznosu kao da je radio.

XVI NAKNADA ŠTETE

Članak 74.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Centru, dužan je štetu nadoknaditi.
Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 75.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala, uvjete i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete utvrđuje povjerenstvo koju odlukom obrazuje ravnatelj Centra, nakon što se šteta prouzrokuje.
Povjerenstvo iz stava 1. ovog članka štetu utvrđuje saslušanjem radnika koji je štetu prouzrokovao, svjedoka, vještaka ako za tim postoji potreba, vršenjem uviđaja na licu mjesta, te izvođenjem drugih dokaza.
Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nerazmjerne troškove, visinu naknade štete povjerenstvo utvrđuje u paušalnom iznosu.
Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, Centar može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Članak 76.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenovnika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari ili putem procjene od strane povjerenstva.

Članak 77.

Na osnovu izvještaja povjerenstva iz prethodnog članka ravnatelj Centra rješenjem nalaže radniku da oštećenu stvar dovede u prijašnje stanje o svom trošku ili donosi rješenje o naknadi

štete kojim se utvrđuje visina štete, rok i način isplate.
Ukoliko radnik oštećenu stvar ne dovede u prijašnje stanje u određenom roku, donosi se rješenje o naknadi štete.
Po molbi radnika, zavisno od visine štete može se odobriti plaćanje u ratama, što se utvrđuje rješenjem.
Prije donošenja rješenja o naknadi štete radnik se mora saslušati, a ukoliko to nije moguće može se pismeno izjasniti.
Radniku se mora omogućiti da se pismeno izjasni o izvještaju povjerenstva.
Protiv rješenja iz stava 1. prethodnog članka može se izjaviti žalba Upravnom vijeću Centra.
Rješenje po žalbi je konačno i protiv njega se može pokrenuti spor kod nadležnog suda.

Članak 78.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Centar je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.
Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Centar uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.
Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio Centar, dužan je Centru naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.
Odredbe članka 76., 77., 78., Ovog Pravilnika primjenjuju se i na ravnatelja Centra, s tim što povjerenstvo za utvrđivanje naknade štete koju prouzrokuje ravnatelj formira Upravno vijeće Centra.
Ako ravnatelj Centra ili radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu odgovarajućim rješenjem, postupak se pokreće pred nadležnim sudom.

XVII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 79.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom ravnatelja Centra i radnika;
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju),
- kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života;
- danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom ugovora o radu;
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Članak 80.

Ravnatelj Centara može otkazati Ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok ako:

- je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Otkaz Ugovora o radu iz stava 1. točke 1. ovog članka (tehnološki – ekonomski višak) vrši se na osnovu utvrđenog kriterija za iskazivanje prestanka potrebe za zaposlenicima Centra.
Utvrđeni kriteriji čini sastavni dio ovog pravilnika.
Otkaz ugovora o radu zbog gubitka radne sposobnosti iz stava 1. točke 2. ovog članka, moguć je samo ako ravnatelj Centara ne može zaposliti radnika na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Članak 81.

Ravnatelj Centara može otkazati Ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Centra da nastavi radni odnos.
U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.
Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog članak sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi.

Članak 82.

Radnik može otkazati Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je Centar odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
U slučaju otkazivanja Ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka radnik ima sva prava u skladu sa Zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane ravnatelja Centra.

Članak 83.

U slučajevima iz članka 81. i 82. Pravilnika o radu Centra, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz , ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 84.

Otkaz se daje u pismenoj formi.
Ravnatelj Centara je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Članak 85.

Ako ugovor o radu prestaje otkazom radnika ili Centra, izuzev zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neizvršenja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, otkazni rok traje 30 dana. Ravnatelj Centra može na zahtjev radnika ili na osnovu ostalih radnih uvjeta utvrditi i kraći otkazni rok, ali ne manje od 7 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da Centar otkazuje ugovor o radu.
Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno Centru.

Članak 86.

Ako radnik na zahtjev ravnatelja Centra, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Centar je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
Radnik, kojem je radni odnos prestao bez njegove krivice, nakon isteka otkaznog roka ima pravo na otpremninu u visini njegove tri plaće ostvarene u mjesecu koji je prethodio otkazu radnog odnosa ili u visini tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji u prethodnom mjesecu, ako je to za radnika povoljnije.
Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 2. ovog članka, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i Centra.

Članak 87.

Ako nadležni sud utvrdi da je otkaz bio nezakonit, može Centar obavezati da:

- Vrati radnika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknaditi mu štetu, ili
- Isplati radniku:
    - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
    - naknadu štete za pretrpljenu štetu;
    - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

XVIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 88.

O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj Centra shodno Zakonu o radu, kolektivnim ugovorom i normativnim aktima Centra.
Na odluku/rješenje ravnatelja iz stava 1. ovog članka radnik može uložiti prigovor Upravnom vijeću Centra u roku od 15 dana od dana prijema, shodno Zakonu o ustanovama i Statutu Centra.

Članak 89.

Radnik koji smatra da mu je Centar povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Centra ostvarivanje tog prava.

Ako Centar u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanju dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Centru nije podnio zahtjev za ostvarivanje tog prava, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Članak 90.

Prilikom razmatranja prigovora izjavljenih na akte kojim je povrijeđeno pravo radnika, ravnatelj Centra je dužan razmotriti mišljenje sindikalne organizacije Centra pod uvjetom da ta organizacija djeluje u Centru.

XIX OTKAZ UGOVORA O RADU I POVREDA RADNE OBVEZE

Članak 91.

Centar može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok ako:
a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa
Otkaz ugovora o radu iz stava 1. točka a. ovog članka vrši se na osnovu utvrđenog kriterija koji čini sastavni dio ovog Pravilnika.
Kriteriji za iskazivanje prestanka potrebe za radnicima Centra su slijedeći:
Stručna sprema i druge karakteristike:

- Stručna sprema
  - Visoka.....30
  - Viša.....25
  - Srednja.....20
  - Niža.....15
- Položen stručni ispit 5
- Dodatno usavršavanje
  - Završen postdiplomski studij.....10
  - Položen pravosudni ispit.....10
  - Doktorat nauka.....15
  - Drugi oblici usavršavanja (kursovi, specijalizacije i sl).....5
- Ocjena ravnatelja o radu radnika u posljednje dvije godine
  - Naročito uspiješan.....15
  - Uspiješan.....10
  - Zadovoljava.....5
- Dužina radnog staža
  - preko 30 godina.....30
  - preko 25 godina.....25
  - preko 20 godina.....20
  - preko 15 godina.....15
  - preko 10 godina.....10
  - preko 5 godina.....5

Socijalne prilike

- Učešće u ratu (za svaku godinu).....10
- Radnik sa pet ili više članova obitelji.....20
- Radnik sa četiri člana obitelji.....17
- Radnik sa tri člana obitelji.....15
- Radnik sa dva člana obitelji.....13
- Radnik sa jednim članom obitelji.....10
- Radnik samac.....5

z**dravstveno stanje**

- Vojni invalidi, invalidi rada razvojačeni borci 10
- Radnik sa težim oboljenjem.....5

Članak 92.

Lakšim povredama radne obaveze u smislu ovog Pravilnika smatraju se:

- učestalo kašnjenje na posao ili raniji izlazak sa posla bez odobrenja;
- napuštanje službenih prostorija u toku radnog vremena bez odobrenja;
- neuredno čuvanje spisa predmeta, podataka ili druge dokumentacije;
- neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u toku 30 dana;
- neobavještavanje ravnatelja o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez

opravdanih razloga;
- nekorektan odnos prema ostalim radnicima Centra ili prema strankama;
- ne pružanje ili odbijanje stručne pomoći ostalim radnicima Centra od strane stručnih i odgovornih osoba;
- neovlašteno saopćavanje podataka o plaćama radnika bez suglasnosti radnika i odgovorne osobe Centra.

U slučaju lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.
Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog članka sadrži opis povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takva povreda ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.
Za učinjenu lakšu povredu radnih obaveza radniku će se izreći disciplinska mjera opomena ili javna opomena ili novčana kazna u visini od 10% mjesečne neto plaće radnika u mjesecu kad je kazna izrečena.
U slučaju ponavljanja lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu radniku se može izreći novčana kazna do 20% mjesečne neto plate radnika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.
Odluku o izricanju disciplinskih ili novčanih kazni iz ovog članka donosi ravnatelj Centra u pismenoj formi.

Članak 93.

Teške povrede radne obaveze iz ugovora o radu su:
- neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza iz ugovora o radu;
- nezakoniti rad ili propuštanje preuzimanja mjera ili radnje na koje je radnik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti;
- davanje netočnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa ili time nastaju druge štetne posljedice;
- zloupotreba položaja i prekoračenja u službi;
- odbijanje izvršenja zakonito naređenih zadataka, ako za to ne postoji opravdani razlog;
- nezakonito i neovlašteno raspolaganje sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova;
- neopravdano izostajanje s posla u trajanju od pet radnih dana uzastopno;
- pokušaj otuđenja ili sa učestvovanjem u otuđenju imovine Centra bez obzira na materijalnu vrijednost imovine Centra;
- činjenje radnji koje predstavljaju krivično djelo;
- odavanje poslovne/službene tajne;
- ometanje radnika Centra u izvršavanju njihovih radnih obaveza;
- kršenje općih akata Centra;
- onemogućavanje ostvarivanja kontrole rada od strane ovlaštenih osoba;
- pribavljanje materijalne koristi primanjem poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom;
- izazivanje tuče ili nereda u Centru;
- nedolično ponašanje na radnom mjestu, dolazak na rad u pijanom stanju ili upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava;
- onemogućavanje građana ili pravnih osoba u ostvarivanju prava na podnošenje zahtjeva, žalbi, prigovora, drugih podnesaka i predstavki ili drugih zakonom utvrđenih prava, odnosno nerješavanje tih podnesaka u zakonskim rokovima;
- zloupotreba bolovanja;
- ne postupanje po nalogu ravnatelja Centra;

- neispunjavanje radnih obaveza iz ugovora o radu;
- prikrivanje učinjene teže povrede radne obaveze;
- nepridržavanje mjera zaštite na radu i zaštite od požara;
- druge povrede radne obaveze koje su kao teške propisane posebnim zakonom.

Centar 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 Centra da nastavi radni odnos.

Članak 94.

Radniku koji učini neku od težih povreda radnog odnosa iz članka 92 ovog Pravilnika, ravnatelj Centra svojim aktom može izreći disciplinsku novčanu kaznu u visini od 20 do 30% ukupne mjesečne plaće radnika ili otkazom ugovora o radu.
Novčana kazna iz stava 1.ovog članka izriče se tako da se uzima u obzir plaća radnika isplaćena u mjesecu kada je kazna izrečena.
Otkaz Ugovora o radu daje se radniku u roku od 15 dana od dana saznanja za učinjenu tešku povredu radnog odnosa.

Članak 95.

Vođenje postupka zbog lakše povrede radnog odnosa zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za izvršenu povredu i počinitelja.
Vođenje postupka zbog teške povrede radnog odnosa zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana saznanja za izvršenu povredu i počinioca.
Izvršenje kazne za lakšu povredu radnog odnosa zastarijeva u roku od tri mjeseca, a za tešku povredu u roku od šest mjeseci, računajući od pravosnažnosti rješenja kojim je disciplinska mjera odnosno kazna izrečena.

Članak 96.

Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio teži oblik povrede radne obaveze, Centar je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, odnosno da iznese svoju obranu.

Ravnatelj u ime Centra poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena osoba koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio.
Pismeno iz prethodnog stava sadrži rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od osam od dana dostavljanja pismena.
Ako radnik u ostavljenom roku pismeno iznese svoju obranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, ravnatelj Centra u tom slučaju formira disciplinsko povjerenstvo, sa zadatkom da provede postupak utvrđivanja počinjenja teže povrede radne obaveze, u skladu sa ponuđenim dokazima.
Postupak se mora okončati u roku od 15 dana od dana formiranja povjerenstva.
Povjerenstvo o svom radu vodi zapisnik.
Na osnovu prijedloga povjerenstva ravnatelj odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.
Ukoliko radnik ne odgovori na pismenu poziv ravnatelja Centra, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok za odgovor.

Članak 97.

Prijedlog za izricanje disciplinskih kazni iz članka 93. ovog Pravilnika može podnijeti neposredni rukovodilac radnika.
Prijedlog i prethodnog stava mora bit obrazložen i dokumentiran.

Članak 98.

Odluku o izricanju disciplinskih ili novčanih kazni zbog težih povreda radnih obaveza donosi ravnatelj Centra u pismenoj formi, koja se mora pismeno obrazložit.

Članak 99.

Na odluku ravnatelja Centra o izricanju disciplinskih ili novčanih kazni, radnik može u roku od 15 dana od dana prijema odluke izjaviti prigovor Upravnom vijeću Centra, osim u slučaju otkazu ugovora o radu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.
Ako nadležni organ Centra u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu povrijeđenih prava iz ovog članka ne udovolje zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana tražiti tužbom sudsku zaštitu.

XX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 100.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako to zakonom nije izričito zabranjeno.
Ukoliko u toku važenja ovog Pravilnika dođe do izmjene Zakona ili Kolektivnog ugovora koji drugačije reguliraju ovu materiju odredbe tih propisa neposredno će se primjenjivati do usuglašavanja ovog pravilnika sa tim zakonskim propisima.
Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe odgovarajućih zakonskih propisa kao i odredbi Kolektivnog ugovora.

Članak 101.

Centar je dužan u roku od šezdeset dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa Pravilnikom.
Radnik, kojem Centar ne ponudi ugovor o radu iz stava 1. ovog članka, ostaje u radnom odnosu na neodređeno odnosno određeno vrijeme.
Ugovor iz stava 1. ovog članka ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i Centra do dana zaključivanja ugovora iz stava 1 ovog članka, ako odredbama Zakona o radu ta pitanja nisu drugačije uređena.
Ako radnik ne prihvati ponudu Centra da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog članka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
Ako radnik prihvati ponudu Centra, a smatra da ugovor koji mu je ponudio Centar nije u skladu sa stavom 3. ovog članka, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude Centra u roku od 30 dana od dana prihvaćanja ponude.

Članak 102.

Radniku Centra, izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organima Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog donosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.
Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog članka, želi da se vrati kod Centra kao svog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a Centar je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
Radnika, koji je obavijestio Centar u smislu stava 2. ovog članka, Centar je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.
Ako Centar ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu ovim pravilnikom, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.
Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog članka, Centar ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugu osobu koje ima istu kvalifikaciju ili stupanj stručne spreme.

Članak 103.

Ukoliko nakon stupanja na snagu ovog Pravilnik dođe do izmjena zakona koji drugačije regulira materiju sadržanu ovim Pravilnikom, odredbe tih zakona neposredno će se primjenjivati do usuglašavanja sa zakonskim propisima.

Članak 104.

Na pitanja koja nisu uređen ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe odgovarajućih zakonskih propisa.

Članak 105.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu plaćama i naknadama JU Centar za socijalni rad Gornji Vakuf – Uskoplje, broj: 06-35-268/13 od 22.11.2013. godine, kao i Izmjene i dopune na isti broj: 06-35/173/15 od 31.07.2015. godine i broj: 06-35/117/17 od 11.05.2017. godine.

Članak 106.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku donošenja ovog Pravilnika.

Članak 107.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom dobivanja suglasnosti od strane Osnivača.

Broj: 06-04.1-11/24

Gornji Vakuf-Uskoplje,02.04.2024.godine

Predsjednica Upravnog vijeća/odbora

_____

Zijada Kurbegović, dipl.iur