

Na temelju članka 107. Statuta Općine Jajce („Službene novine Općine Jajce“, broj 3/08) i članka 96. stavak 1. alineja 2. Poslovnika o radu Općinskog vijeća („Službene novine Općine Jajce“, broj 1/13) Općinsko vijeće Jajce na ____sjednici održanoj dana _____godine, donijelo je

Z A K L J U Č A K

I

Daje se saglasnost na izmjene Pravilnika o radu, plaćama i naknadama JU Centar za socijalni rad Jajce broj: 05-31-945/25 od 17.12.2025. godine.

II

Zaključak stupa na snagu danom objave u „Službenim novinama Općine Jajce“.

Broj: _____
Jajce, _____godine

**PREDSJEDATELJ
OPĆINSKOG VIJEĆA
Josip Topić**

7

Na osnovu člana 41. Statuta JU Centar za socijalni rad Jajce (broj:05-35-274/13-I/14 od 14.04.2014.godine)Upravni odbor centra je na sjednici održanoj 17.12.2025.godine donio slijedeći

ZAKLJUČAK

I

1. Usvaja se Pravilnik o radu, plaćama i naknadama JU Centar za socijalni rad Jajce

2. Usvaja se Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU Centar za socijalni rad Jajce

II

Direktorica Centra obvezuje se iste proslijediti Općinskom vijeću Jajce .

III

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNIK U.O.

Dragan Jakešević



Broj:05-31-947/25

Jajce, 17.12.2025.godine

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. a u vezi sa članom 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni list R BiH br.6/92, 8/93 i 13/94“), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH, broj 26/16 i 89/18) na osnovu članka 118. Zakona o radu (Službene novine F BiH, broj 26/16) i članka 40. Statuta JU Centar za socijalni rad Jajce i Odluke o platnim razredima i koeficijentima za plate zaposlenika u javnim ustanovama Općine Jajce, (Odluka Općinskog vijeća, broj: 01-01-6-7803/22 od 29.09.2022.godine) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Srednjobosanskom kantonu („Službene novine SBK, broj: 7/19 Upravni odbor Centra, na sjednici održanoj dana 17.12.2025.godine, donio

PRAVILNIK O RADU, PLAĆAMA I NAKNADAMA

JU CENTAR ZA SOCIJALNI RAD

JAJCE

Jajce, decembar/ prosinac 2025.godine

Izrazi koji su radi preglednosti dati u jednom gramatičkom rodu, bez diskriminacije se odnose na muškarce i žene.

Član 1.
(predmet pravilnika)

Ovim pravilnikom uređuje se:

- 1) POGLAVLJE I: opće odredbe;
- 2) POGLAVLJE II: uvjeti i postupak prijema zaposlenika u radni odnos, ugovor o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita na radu, zaštita žene i materinstva, pripravnici i volonteri, privremeni i povremeni poslovi, dano radno vrijeme i prekovremeni rad, odmor i odsustvo, plaća, naknada plaće, dodaci na plaću i druga primanja, naknada štete, prestanak i otkaz ugovora o radu, odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima, te zaštita prava zaposlenika;
- 3) POGLAVLJE III: završne odredbe

POGLAVLJE I

Član 2.
(Djelokrug primjene)

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na zaposlenike u JU Centar za socijalni rad Jajce (u daljem tekstu: Centar).

Član 3.
(Dispozitivni karakter odredbi)

Na sva prava, obaveze, odgovornosti na radu i u vezi sa radom u JU Centar za socijalni rad Jajce, koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa o radu, kolektivnog ugovora, Pravila JU Centar za socijalni rad Jajce i drugih općih akata Centra za socijalni rad Jajce.

POGLAVLJE II

1. Uslovi i postupak prijema u radni odnos

Član 4.

(Opći uslovi za prijem u radni odnos)

Radni odnos u Centru može zasnovati osoba koje ispunjava opće uslove i to:

- da je starije od 18. godina;
- da je državljanin Bosne i Hercegovine;
- da nije osuđivan za krivično djelo;
- da je zdravstveno sposoban.

Član 5.

(Odluka o potrebi prijema)

Postupak prijema zaposlenika u radni odnos pokreće se na osnovu odluke Upravnog odbora, a na prijedlog direktora/ce, a na osnovu Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU Centra za socijalni rad Jajce. Odlukom o potrebi prijema utvrđuje se postupak prijema zaposlenika i vrijeme trajanja ugovora o radu.

Član 6.

(Način prijema zaposlenika)

Zaposlenik se može primiti u radni odnos po osnovu:

- a) izbora kandidata po javnom konkursu;
- b) izbora kandidata po javnom oglasu.

Javni konkurs se raspisuje za kandidate sa VŠS i VSS, a za kandidate sa SSS i osnovnom školom raspisuje se javni oglas.

Član 7.

(Javni konkurs)

Javni konkurs, odnosno oglas raspisuje direktor/ca Centra na osnovu odluke Upravnog odbora i u skladu s Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU Centra za socijalni rad Jajce. Javni konkurs, odnosno oglas objavljuje se u jednom dnevnom listu i putem web stranice poslodavca (ukoliko ista postoji). Javni oglas/konkurs obavezno se dostavlja i javnoj službi za zapošljavanje prema sjedištu poslodavca, najkasnije na dan njegove objave. Služba za

zapošljavanje Srednjobosanskog kantona dostavljeni Javni oglas objavljuje na svojoj mrežnoj (web) stranici. Na internetskim stranicama se objavljuje puni tekst Javnog oglasa iz ovog člana, a u dnevnim novinama se može objaviti samo obavijest o javnom oglasu. Oglas ostaje objavljen na internetskim stranicama cijeli period roka prijave

Član 8.

(Sadržaj javnog konkursa, odnosno oglasa)

Objavljeni konkurs, odnosno oglas mora sadržavati:

- naziv i sjedište poslodavca,
- naziv radnog mjesta i opis poslova te potrebne uvjete iz Pravilnika kojim se reguliše sistematizacija radnih mjesta,
- Prednost u zapošljavanju prema posebnim propisima,
- naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
- naznaku o trajanju probnog rada ako je propisan,
- mjesto obavljanja rada i radno vrijeme,
- rok u kojem se podnose prijave,
- podaci o kontakt – osobama zaduženim za davanje dodatnih obavještenja,
- adresu na koju se prijave podnose
- popis dokumentacije koja se podnosi uz prijavu, uz napomenu da će samo izabrani kandidat biti obavezan u određenom roku dostaviti liječničko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima radnog mjesta,
- način predaje dokumentacije,
- obavezu testiranja kandidata,

Prijava na javni oglas se podnosi komisiji preko poslodavca koji je raspisao javni oglas, u zatvorenoj koverti, s naznakom „NE OTVARATI – PRIJAVA NA JAVNI OGLAS“.

Član 9.

(Komisija za provođenje javnog oglasa)

1. Za provođenje procedure izbora kandidata na upražnjeno radno mjesto, odgovorno lice poslodavca imenuje komisiju.
2. Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova, uz navedeno potrebno je imenovati i zamjenske članove komisije,
3. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas,
4. Administrativno tehničke poslove komisije obavlja osoba koju imenuje poslodavac,
5. Ako je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, odgovorno lice poslodavca može imenovati jednu ili više komisija.
6. Članovi komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrani, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada,
7. Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu, te utvrditi ispitna pitanja i kriterije za intervju na osnovu kojih će bodovati kandidata,
8. Komisija je dužna poslovnik o radu dostaviti odgovornom licu poslodavca odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja.

Član 10.

Izuzeće članova komisije

1. Ako je član komisije srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena, zatražit će od odgovornog lica poslodavca izuzeće od rada komisije,
2. O zahtjevu za izuzeće iz stava 1. ovog člana odgovorno lice poslodavca donosi odluku najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv te odluke žalba nije dopuštena,

Član 11.

Postupanje komisije u vezi s pristiglim prijavama

1. Nakon isteka roka za podnošenje prijava na javni oglas, komisija pregleda sve pristigle prijave i dostavljene dokaze, utvrđuje njihovu ispravnost i sastavlja spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak.
2. Spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak potpisuju svi članovi komisije,
3. Komisija obavještava kandidate čija dokumentacija nije potpuna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak uz navođenje razloga zašto pristigla prijava nije potpuna.

Član 12.

Provođenje testiranja

1. Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne sprema koja je kao uvjet propisana na radno mjesto za koje se provodi procedura prijema
2. Za radno mjesto za koje je kao uvjet propisano osnovno obrazovanje proces izbora kandidata zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održavanja intervjua sa svakim kandidatom,
3. Za radno mjesto za koje je kao uvjet propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određeno naučno zvanje proces izbora kandidata zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održavanju pismenog ispita i intervjua sa svakim kandidatom,
4. Na osnovu utvrđenih bodova na ispitu, komisija sastavlja listu uspješnih kandidata.
5. Lista uspješnih kandidata predstavlja i rezervnu listu, te će se u slučaju odustajanja kandidata, donijeti odluka o prijemu u radni odnos, jednog ili više kandidata s liste.
6. Komisija je dužna listu uspješnih kandidata s bodovima dostaviti poslodavcu u roku od tri dana nakon obavljenog intervjua,
7. Odgovorno lice poslodavca dužno je propisati kriterije bodovanja pismenog ispita i intervjua.

Član 13.

Odluka o prijemu u radni odnos

1. Poslodavac prima u radni odnos kandidata s liste uspješnih kandidata,
2. Odgovorno lice poslodavca dužno je donijeti odluku o prijemu u radni odnos u roku od tri radna dana od dana prijema liste uspješnih kandidata.

Član 14.

Poništenje javnog oglasa

1. Nakon oglašavanja javni oglas se ne može poništiti,
2. Izuzetno od stava 1. ovog člana, javni oglas se može poništiti u sljedećim slučajevima,
 - a) Ako dođe do promjene odgovornog lica poslodavca koji je raspisao javni oglas u roku od 30 dana od dana promjene,
 - b) U slučaju statusne promjene poslodavca (spajanja, pripajanja, podjele i dr.) u roku od 30 dana od dana promjene,
 - c) Ako dođe do promjene sistematizacije radnih mjesta u roku od 15 dana od dana promjene

Član 15.

Obavještenje kandidatima i pravo prigovora

1. Odgovorno lice poslodavca obavještava kandidate sa liste uspješnih kandidata o odluci o prijemu u radni odnos u roku od osam 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 lista uspješnih kandidata s bodovima,
3. Na obavijest poslodavca o prijemu u radni odnos iz stava 1 ovog člana zainteresovani kandidat ima pravo podnijeti prigovor drugostepenom organu utvrđenom osnivačkim aktom poslodavca
4. Prigovor iz stava 3 ovog člana se podnosi u roku od osam dana od dana prijema obavijesti iz stava 1. ovog člana
5. Drugostepeni organ rješava o prigovoru iz stava 3 ovog člana u roku od 15 dana
6. Odluka drugostepenog organa je konačna i protiv te odluke nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenje tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana

Član 16.

Prednost pri zapošljavanju

1. Prilikom zapošljavanja u radni odnos potrebno je dati prednost kandidatu koji prema posebnom zakonu ima prednost u zapošljavanju,
2. Prednost u zapošljavanju kandidat dokazuje odgovarajućim dokumentima (potvrdom, uvjerenjem i sl.) koje prilaže prilikom prijave na javni oglas pozivajući se na posebni zakon prema kojem ima prednost u zapošljavanju

Član 17.

Izuzeci od obaveze javnog oglašavanja o poslovima koji ne trpe odgađanja

1. Izuzetno od odredbe člana 7. ovog Pravilnika, u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se primiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odgađanje, a najdulje do tri mjeseca u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ovog Pravilnika, u sljedećim slučajevima
 - a) Prestanak radnog odnosa zbog smrti radnika,
 - b) Prestanak radnog odnosa bez otkaznog roka,
 - c) Porodiljskog odsustva ili odsutnosti zbog bolovanja,
2. U hitnim slučajevima (iznenadno povećanje obima posla i dr.) može se primiti u radni odnos na određeno vrijeme bez raspisivanje javnog oglasa a najdulje do 60 dana. U slučaju da i dalje postoji potreba za prijemom u radni odnos poslodavac je dužan objaviti javni oglas.

Član 18.

Izuzeci od obaveze javnog oglašavanja kod poslodavca bez provedene procedure
Izuzetno od odredbe člana 7. ovog Pravilnika prijem u radni odnos kod poslodavca iz člana 1. ovog Pravilnika bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja provodi se u slučaju:

- a) Otkaza, s ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu
- b) Prijema u radni odnos na određeno vrijeme najdulje do 120 dana, jednokratno, u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,

- c) Isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja javnog oglasa, ako kod poslodavca još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez ponovnog javnog oglašavanja s tim da ukupno trajanje ugovora koji je istekao i produženog ugovora ne može biti dulje od 6 mjeseci.

Ugovor o radu

Član 19.

(Poziv za zaključivanje ugovora)

Izabrani kandidat se pismeno poziva da pristupi zaključivanju ugovora.

U pozivu se navodi vrijeme i mjesto zaključivanja ugovora i dokumentacija koju je potrebno dostaviti prije zaključivanja ugovora.

Član 20.

(Ponuda za zaključivanje ugovora)

Na osnovu konačne odluke o izboru kandidata direktor/ica Centra će ponuditi izabranom kandidatu zaključivanje ugovora o radu sa sadržajem utvrđenim zakonskim propisima i općim aktima Centra.

Član 21.

(Odustajanje izabranog kandidata)

Smatrat će se da je izabrani kandidat odustao od zaključivanja ugovora ako bez opravdanog razloga:

- a) ukoliko ne pristupi zaključivanju ugovora o radu,
- b) odbije zaključiti ugovor o radu u skladu sa prijedlogom ugovora o radu,
- c) ne otpočne sa radom na dan utvrđen ugovorom o radu.

U slučaju odustajanja izabranog kandidata, bira se novi kandidat sa liste uspješnih kandidata.

U slučaju izbora novog kandidata ostali kandidati sa liste uspješnih kandidata se obavještavaju o njegovom izboru.

Član 22.
(Zaključivanje ugovora o radu)

Zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca zasniva se radni odnos.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi. Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi dužan je da zaposleniku uruči pismenu izjavu koja sadrži podatke iz člana 23. ovog Pravilnika. Poslodavac je dužan pismenu izjavu zaposleniku uručiti najkasnije:

- u roku od jednog mjeseca kada zaposlenik počne da radi kod poslodavca po ugovoru o radu na neodređeno vrijeme;

- na dan kada zaposlenik počne da radi kod poslodavca po ugovoru o radu na određeno vrijeme.

Ako poslodavac ne uruči pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme u određenom roku smatrati će se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako isto nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Član 23.
(Sadržaj ugovora o radu)

Ugovor o radu sadrži podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. lične generalije zaposlenika (ime i prezime, datum rođenja, zanimanje i adresa prebivališta);
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na koje se zaposlenik zapošljava sa opisom poslova tog radnog mjesta;
7. dužini probnog rada ukoliko je ugovoren;
8. dužini radnog vremena;
9. plaći, dodatku na plaću, naknadama, te periodima isplate;
10. trajanju dnevnog, godišnjeg i sedmičnog odmora;
11. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac;

12. drugi podaci u vezi sa uvjetima rada.

13. klauzula da se u pogledu obračuna plaće, naknada i drugih ličnih primanja, dužini i rasporedu radnog vremena, odmora i dopusta, otkaznih rokova i drugih pitanja primjenjuju se zakonski propisi, kolektivni ugovor, pravilnik o radu.

Član 24.

(Trajanje ugovora o radu)

Ugovor o radu se zaključuje na određeno i neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za:

- obavljanje privremenih ili povremenih poslova,
- poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera,
- radi zamjene duže odsutnog zaposlenika, za period dok traje potreba, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika
- sa pripravnikom ili volonterom u skladu sa odredbama zakona i ovog Pravilnika.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u trajanju od najduže tri godine. Ako zaposlenik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrati će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka na koji je zaključen.

Rok za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme može biti određen kalendarski (do određenog datum) ili ispunjavanjem određenog uslova (do završetka određenog posla ili do povratka odsutnog zaposlenika).

Član 25.

(Izmjena ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme)

Ugovor o radu između zaposlenika i direktora Centra može se mijenjati tako da se zaključeni ugovor o radu otkazuje i zaključuje novi ugovor o radu sa izmjenama i dopunama.

Izmjena ugovora o radu koji je sklopljen na neodređeno vrijeme može se vršiti u slijedećim slučajevima:

- kad dođe do promjene organizacije Centra;
- zbog privremene odsutnosti drugog zaposlenika;
- kada se rješenjem nadležnog organa utvrdi da kod zaposlenika postoji promjena radna sposobnost za poslove koje obavlja, odnosno da nije u mogućnosti obavljati poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, a sposoban je da sa punim radnim vremenom obavlja druge poslove u skladu sa svojom stručnom spremom i radnim sposobnostima;
- kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

O postojanju potrebe za raspoređivanje zaposlenika odlučuje direktor Centra.

Član 26.

(Ugovaranje probnog rada)

Ako je to potrebno zbog provjere osposobljenosti izabranog kandidata, ili iz drugih razloga u vezi obavljanja konkretnih poslova, prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako je odluka o izboru donesena na osnovu postupka po javnom konkursu, odnosno oglasu, probni rad se može ugovoriti samo pod uslovom da je bio predviđen javnim konkursom, odnosno oglasom.

Probni rad traje:

- šest mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta VSS i VŠS, SSS i NK stručne spreme,

Za vrijeme trajanja probnog rada zaposlenik ima sva prava iz radnog odnosa.

Član 27.

(Otkaz u vezi probnog rada)

Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje, u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Otkazni rok iznosi sedam dana od dana dostavljanja otkaza.

3. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 28.

(Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad)

Zaposlenik je obavezan, u skladu sa zakonskim odredbama i na osnovu opisa radnog mjesta te svojim sposobnostima i potrebama rada obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obavezan da kod promjene ili uvođenja novog načina organizovanja rada omogući zaposleniku sticanje odgovarajućeg osposobljavanja i usavršavanja za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta u skladu sa zakonom.

Direktor odlučuje u kojim slučajevima će, kada i gdje zaposlenik biti upućen radi sticanja odgovarajućeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad.

Uposlenik je takođe obavezan osnovu naloga od strane direktora/ice ići na edukativne seminare, koji se organizuju za uposlenike u Centru za socijalni rad ili od strane drugih institucija ili NVO-a, kako domaćih tako i međunarodnih, te svoja usvojena znanja i materijale prenijeti ostalim uposlenicima centra bez prava zadržavanja istih samo za sebe. Sticanje odgovarajućeg osposobljavanja ili usavršavanja može biti u oblasti stručnog rada koji je namijenjen socijalnim i drugim stručnim radnicima centra kao i uposlenicima koji rade na poslovima financija centra.

Član 29.

Ovjeran i potpisan obrazac JS3100 se podnosi PUFBiH-u najkasnije 24 sata prije početka radnog odnosa, tj. prije datuma naznačenog u ugovoru o radu kao dan početka rada.

Zaštita na radu

Član 30.

Centar je dužan omogućiti uposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja uposlenika na rad.

Centar je dužan osposobiti uposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja uposlenika, te sprječava nastanak nesreće.

Centar je dužan da osigura potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja uposlenika u skladu sa zakonom.

Uposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti inspekciju rada Kantona.

Zaštita žene i materinstva

Član 31.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga otkazati ugovor o radu.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodijsko odsustvo od jedne godine neprekidno u skladu sa zakonom.

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porodijsko odsustvo 28 dana prije poroda.

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 lekar.

Ako Centar nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u skladu sa ovim Pravilnikom. Izuzetno žena na osnovu pismenog zahtjeva može koristiti kraće porodijsko odsustvo.

Radnik-otac djeteta može koristiti pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno .

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

Gore navedeno pravo može koristiti i radnik – otac djeteta ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Pripravnici i volonteri

Član 32.

(Prijem pripravnika)

Pripravnikom u smislu ovog Pravilnika smatra se lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanjima za koje je predviđena visoka, viša ili srednja stručna sprema, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu sa pripravnicima zasniva se na određeno vrijeme i to:

- za VSS i VŠS - godinu dana,
- za SSS - šest mjeseci.

Pripravnici se primaju na osposobljavanje putem javnog konkursa, odnosno oglasa.

Također, pripravnici se mogu primiti da obavljaju pripravnički staž ako su dobili odluku i potpisali sporazum sa nekom od institucija FBiH, Kantona i Općine, pa su izjavili želju da svoj pripravnički rad obave u centru za socijalni rad, te u tom slučaju, centar nema obavezu financiranja istih, nego pružanje uslova za obavljanje pripravničkog staža i postavljanje mentora za rad s pripravnikom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme sa pripravnikom zaključuje direktor Centra.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu najmanje 70% od najniže plaće. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu novčane naknade, ovisno od stručne spreme pripravnika.

U slučajevima da centar ne raspolaže sredstvima za prijem pripravnika, a na inicijativu i pismeni zahtjev pripravnika direktor/ica može u saradnji sa zavodom za zapošljavanje i drugim institucijama potpisati ugovor o prijemu pripravnika pod uslovima drugačijim od gore navedenih uz saglasnost samog pripravnika. Također, pripravnici se mogu primiti da obavljaju pripravnički staž ako su dobili odluku i potpisali sporazum sa nekom od institucija FBiH, pa su izjavili želju da

svoj pripravnički rad obave u centru za socijalni rad, te u tom slučaju, centar nema obavezu financiranja istih, nego pružanje uslova za obavljanje pripravničkog staža i postavljanje mentora za rad s pripravnikom.

Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje osigurava nadležna služba za zapošljavanje. Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Plaće za pripravnike visoke, više i srednje stručne spreme utvrđuje se i na osnovu odluke općinskog vijeća Općine Jajce o plaćama i naknadama u organima uprave općine Jajce(Odluka br:01-01-6-7803/22 od 29.09.2022.godine), a u slučaju izmjene odluke vijeća, centar po automatizmu usklađuje pravilnik anexom, bez obaveze izmjene pravilnika u cijelosti.

Član 33.

(Volonterski rad)

Centar može vršiti prijem lica radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) .

Volonteri se primaju na osposobljavanje putem javnog konkursa, odnosno oglasa.

Ugovor o volontiranju na određeno vrijeme sa volonterom zaključuje direktor Centra.

Ugovor sa volonterom zaključuje se u pisanoj formi. Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica. Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Volonteru pripada naknada za topli obrok i troškove prevoza na posao i sa posla

Volonterski rad u Centru za socijalni rad treba da bude usklađen sa Zakonom o volontiranju Federacije Bosne I Hercegovine (Objavljeno u "Sl. novine FBiH", br. 110 od 21 decembra 2012),te odlukom općinskog vijeća o plaćama i naknadama u organima uprave općine Jajce broj : 01-01-6-7803/22 od 29.09.2022.godine.

Član 34.

Volonteri visoke, više i srednje stručne spreme imaju pravo na naknadu, i to:

- 1.za visoku školsku spremu u iznosu od 35 % od osnovne plaće za mjesto koje je predviđeno za tu školsku spremu i opis poslova u centru za socijalni rad,
- 2.za višu školsku spremu u iznosu od 35 % od osnovne plaće za mjesto koje je predviđeno za tu školsku spremu i opis poslova u centru za socijalni rad
- 3.za srednju školsku spremu u iznosu od 35 % od osnovne plaće za mjesto koje je predviđeno za tu školsku spremu i opis poslova u centru za socijalni rad.

Visina naknade iz stava 1.ovog člana određuje se od osnovne plaće odgovarajuće školske spreme.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 35.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovom da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

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 toku kalendarske godine.

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

Za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana zaključuje se ugovor u pismenoj formi koji sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor i po projektima, koji su odobreni od strane donatora ,NVO-a ili nekih drugih institucija.

Upislenici nemaju pravo bez odobrenja direktora obavljati nikakve poslove van centra koje obavljaju u centru za socijalni rad u opisu svojih poslova koji su naznačeni ugovorom o radu.

Uposlenici su obavezni prijaviti direktoru/ci centra svaki angažman van centra i tražiti saglasnost za isti, te redovno obavještavati o radnjama i poslovima, koji su u interesu društvene zajednice i građana općine Jajce.

Ukoliko je uposlenik sam na svoju inicijativu potpisao neki ugovor ili sporazum bez znanja direktora/ce centra ,a tiče se poslova socijalne, porodične i dječije zaštite, te drugih poslova iz nadležnosti centra isti će biti pozvan na odgovornost.

Radno vrijeme i prekovremeni rad

Član 36.

(Radno vrijeme)

Radno vrijeme zaposlenika iznosi 40 (četrdeset) sati sedmično.

Puno radno vrijeme raspoređuje se u 5 (pet) radnih dana.

Dnevno radno vrijeme iznosi 8 (osam) sati sedmično.

Zaposlenik sa poslodavcem može zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

Ukoliko zaposlenik zaključi ugovor o radu sa poslodavcem sa nepunim radnim vremenom u smislu iz stava 1.ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenici sa punim radnim vremenom osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada plaće).

Član 37.

(Prekovremeni rad)

Izuzetno, radno vrijeme uposlenika u Centru može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom, ali najviše do osam sati sedmično.

U Centru za socijalni rad, prekovremeni rad će biti tretiran samo u izuzetnim slučajevima i to po nalogu direktora/ica i u posebnim poslovima socijalne, porodične i dječije zaštite, koji zahtijevaju zaštitu žrtava od nasilja i drugi terenski poslovi.

Član 38.

Prekovremeni rad uvodi se Odlukom direktora/ice Centra, a na osnovu potreba i obima posla. Prekovremeni rad kao i sva ostala prava uposlenika će biti regulisani posebnim Pravilnikom.

Puno radno vrijeme može se preraspodijeliti, u slučajevima i uvjetima predviđenim Zakonom, tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 39.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom. Za rad duži od punog radnog vremena zaposlenik ima pravo na uvećanu platu za (%) od osnovne plate zaposlenika, zavisno od dužine trajanja prekovremenog rada.

Trudnice, majke s djecom do 3 godine, samohrani roditelji sa djecom do 7 godina, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristajanju na takav rad.

U skladu sa Pravilnikom o dodjeli nagrada i priznanja državnih službenika i namještenika u organu državne službe Općine Jajce, će se poštivati odredbe, odnosno kriterij i postupak za dodjeljivanje nagrade za uposlenike Centra za socijalni rad.

Član 40.

Uposleniku pripada dodatak na plaću za:

- rad noću.....5%,
- za prekovremeni rad.....5%,
- za rad subotom i nedjeljom (ako su neradni).....5%.
- za rad u dane državnih praznika 5%

Dodaci navedeni u ovom članu se međusobno ne isključuju, a obračunavaju se primjenom odgovarajućeg procenta na ostvarene sate rada po osnovama iz stava 1. ovog člana.

Obračun plaće iz stava 1. ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu mirovinskog staža.

Naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.

Član 41.

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.

Direktor Centra je obavezan donijeti posebno rješenje o privremenom obavljanju poslova drugog radnog mjesta.

Odmor i odustvo

Član 42.

(Odmor u toku rada)

Odmor u toku radnog dana iznosi 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati.

Sedmični odmor zaposlenika iznosi najmanje 24 sata.

Ako je neophodno da zaposlenik radi na dan sedmičnog odmora, Centar će osigurati jedan slobodan dan u periodu određenom u dogovoru sa zaposlenikom.

Član 43.

(Godišnji odmor)

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Zaposlenik koji se prvi put zapošljava ili zaposlenik koji ima prekid između dva radna odnosa duže od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako će zaposlenik u toku kalendarske godine imati manje od šest mjeseci rada, ima pravo za svaki mjesec rada po dva dana godišnjeg odmora.

Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa Centrom, a prethodno je bio u radnom odnosu kod drugog poslodavca, obavezan je donijeti potvrdu o korištenju godišnjeg odmora za tekuću godinu. Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva, vojne službe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 44.

(Osnov za određivanje dužine trajanja godišnjeg odmora)

Trajanje godišnjeg odmora preko 20 radnih dana utvrđuje se zavisno od:

- dužine radnog staža;
- težine i složenosti rada koje zaposlenik obavlja,
- socijalnih uslova;
- zdravstvenog stanja zaposlenika;

Osnovica za izračunavanje trajanja godišnjeg odmora je 20 radnih dana.

Uposlenik se na godišnji odmor upućuje rješenjem u kojem je naznačen dan odlaska na godišnji odmor, trajanje i dan povratka na posao.

U dogovoru sa uposlenikom godišnji odmor odobrava direktor/ica Centra i uručuje ga uposleniku najmanje 7 dana prije početka godišnjeg odmora.

Član 45.

(Dužina godišnjeg odmora prema dužini radnog staža)

Prema dužini radnog staža trajanje godišnjeg odmora se uvećava:

- od 1. do 3 godina.....1 dan
- od 3. do 6. godina 2 dana
- od 6. do 9. godina 3 dana
- od 9. do 12. godina 4 dana
- od 12.do 15. godina 5 dana

- od 15. do 18. godina 6 dana
- od 18. do 21. godinu.....7 dana
- od 21. do 24. godine.....8 dana

Po osnovu složenosti poslova i zadataka:

- Direktor/ici i uposlenicima koji obavljaju poslove visoke spremne.....4 dana,
- uposlenicima koji obavljaju poslove više stručne spremne i uposlenicima sa VKV spremom.....3dana,
- uposlenicima koji obavljaju poslove srednje školske spremne.....2 radna dana,
- uposlenicima sa KV spremom.....2 radna dana,
- ostalim uposlenicima.....1 radni dan.

Po osnovu uvjeta rada:

- uposlenicima koji obavljaju poslove vezane za primjenu propisa u oblasti socijalne zaštite, te Porodičnog zakona F BiH i vrše prijem stranaka.....3 radna dana,
- uposlenicima koji rade u neradne dane.....2 radna dana
- Uposlenicima koji rade na poslovima zaštite žrtava nasilja(na osnovu broja intervencija),a - direktor/ica je obavezna napraviti Pravilnik ,koji će regulisati obaveze i odgovornosti u slučajevima žrtava nasilja u porodici i žrtava trgovine ljudima 1 radni dan

Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta(na osnovu zakonske regulative):

- roditelju ili staratelju sa djetetom do 7 godina.....1 radni dan za svako dijete,
- samohranom roditelju ili staratelju sa djetetom do 10 godina.....2 radna dana za svako dijete,
- samohranom roditelju ili staratelj sa invalidnim djetetom.....2 radna dana za svako dijete,
- invalidu.....2 radna dana.

Po osnovu rezultata rada:

- za uspješne rezultate rada.....1 radni dan,
- za naročito uspješne rezultate u radu.....2 radna dana.

(Odsustvo sa rada uz naknadu plaće)

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u

jednoj kalendarskoj godini-plaćeno odsustvo u skladu sa zakonom u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka

- sklapanja braka djeteta
- rođenja djeteta
- smrti supruga-ge ili djeteta
- smrti roditelja, braće ili sestara zaposlenika
- u slučaju smrti unuka, djedova ili baka
- u slučaju smrti roditelja, braće ili sestara bračnog druga
- traženja članova porodica nestalih u ratu
- u slučaju teže bolesti člana užeg domaćinstva
- u slučaju selidbe
- za slučaj stručnog usavršavanja
- elementarnih nepogoda
- obavljanja vjerskih potreba

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada kada je na osnovu odluke direktora upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje, a najduže do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo duže od 7 radnih dana u slučaju polaganja stručnog ispita.

Član 46.

Izuzetno, zaposleniku se može na njegov obrazloženi zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo u skladu sa zakonom pod uvjetom da to ne remeti normalno odvijanje procesa rada, u slijedećim slučajevima:

- izgradnja sopstvene porodične kuće,
- njega bolesnog člana uže porodice,
- obrazovanja i stručnog usavršavanja,
- zaposlenici- majci do tri godine života djeteta,
- i u drugim slučajevima kada se utvrdi da je zahtjev zaposlenika opravdan.

Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti odsustvovanje sa posla bez naknade plaće do 3. godine života djeteta na prijedlog nadležne zdravstvene ustanove.

Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze zaposlenika koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 47.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo rješenjem odobrava direktor, na osnovu pismenog zahtjev zaposlenika.

Plaća, naknada plaće, dodaci na plaću i druga primanja

Član 48.

Za obavljeni posao, prema organizaciji i sistematizaciji poslova, uposleniku pripada plaća u visini određenim ovim Pravilnikom.

PLAĆE

Član 49.

Plaća se obračunava i isplaćuje za jedan mjesec unatrag.

Plaća iz stava 1. Ovog člana utvrđuje se platnom listom koju potpisuje direktor/ica centra. Obrazac platne liste sadrži lične podatke uposlenika, radno mjesto na koje je postavljen, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem, kojeg donosi direktor/ica centra za socijalni rad.

Plaća uposlenika sastoji se iz:

1. osnovne plaće
2. dijela plaće za radni učinak i
3. uvećane plaće iz člana 76. Zakona o radu „Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 50.

(Osnovna plaća)

Osnovna plaća uposlenika utvrđuje se množenjem osnovice iz člana.4 Odluke sa utvrđenim koeficijentom platnog razreda, odnosno grupacije poslova u kojoj je razvrstan s osnovicom za plaću.

Osnovna plaća se uvećava za 0,6 % za svaku započetu godinu penzijskog staža.

Osnovna plaća(umnožak osnovice i koeficijenta),bez minulog rada ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene u FBiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

U slučaju da osnovna plaća iznosi manje od 70% prosječne plaće, uposleniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.

Osnovna plaća obračunava se mjesečno za puno radno vrijeme, a ono iznosi 40 sati sedmično.

Ukoliko uposlenik radi nepuno radno vrijeme u skladu sa posebnim propisom ili iz bilo kojeg drugog razloga, osnovna plaća mu se utvrđuje srazmjerno provedenom vremenu na radu.

Osnovicu plaće iz stava 1. ovog člana utvrđuje direktor/ica Centra, na osnovu odluke OV-a Jajca o plaćama i naknadama u organima uprave općine Jajce, uz saglasnost UO-a centra za socijalni rad . Ukoliko dođe do promjene osnovice za obračun plaće u Općini Jajce direktor/ica centra obvezna je na temelju toga uskladiti i osnovicu za zaposlene u Centru za socijalni rad Jajce.

Član 51.

Za obavljeni posao, prema organizaciji i sistematizaciji poslova uposleniku pripada plaća i visini određenoj ovim Pravilnikom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova JU Centra za socijalni rad Jajce.

Na radnopravni status uposlenih u Centru za socijalni rad Jajce primjenjuje se Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH(Sl.novine FBiH, br.45/10 i 111/12),Opći kolektivni ugovor ,Odluka o plaćama i naknadama u organima uprave općine Jajce te Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova JU centra za socijalni rad Jajce.

Član 52.

Plaću uposlenika utvrđuje direktor/ica Centra u skladu sa zakonima iz člana.47 i ovim Pravilnikom, te sa odlukama OV-a o koeficijentima koji se primjenjuju u općini Jajce. Promjenom

koeficijenata u općini Jajce direktor/ica je u obavezi da uskladi koeficijente na osnovu odluke OV-a Jajce.

Član 53.

(koeficijenti za obračun plaće)

Rukovodioc i ostali uposlenici sa visokom školskom spremom razvrstavaju se u 3 (tri) razreda i za svaki platni razred utvrđuje se koeficijent za obračun plaće u slijedećim vrijednostima:

Platni razred	Radno mjesto	Koeficijent
I	Direktor/ica centra	5.50
II	Stručni savjetnik za hraniteljstvo,	4.50
III	Viši stručni saradnik za socijalnu zaštitu, porodičnu i dječiju zaštitu Viši stručni saradnik za pravne poslove, Viši stručni saradnik za poslove sociologa Viši stručni saradnik za zaštitu od nasilja nad ženama i djecom, zaštita djece s invaliditetom i zaštita starijih	3.90
IV	Stručni saradnik za socijalnu zaštitu, porodičnu i dječiju zaštitu, poslove psihologa i pedagoga, edukator rehabilitator,	3.70

Član 54.

Uposlenici sa srednjom i osnovnom školskom spremom se razvrstavaju u 4 platnih razreda i za svaki platni razred utvrđuje se koeficijent za obračun plaće u slijedećim vrijednostima:

Platni razred	Radno mjesto	Koeficijent
I	Viši samostalni referent	3,10
II	Samostalni referent	3,00
III	Referent	2,60
IV	Pomoćni radnik	2,30

11.Naknade

Član 55.

Uposlenik Centra za socijalni rad ima pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca.

Član 56.

(Naknada za ishranu tokom rada)

Uposlenik Centra za socijalni rad ima pravo na novčanu naknadu za ishranu u toku rada(topli obrok) za dane prisustva na poslu u visini 1 % prosječne tromjesečne netto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem statističkom podatku.

Član 57.

(Regres za godišnji odmor)

Uposlenik Centra za socijalni rad ima pravo na novčanu naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini do 50% prosječne tromjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine po zadnjem objavljenom statističkom podatku.

Pravo na regres iz stava 1.ovog člana ima svaki uposlenik Centra za socijalni rad koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Član 58.

(Naknade za bolovanje)

Uposlenik centra za socijalni rad ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana u visini njegove neto plaće isplaćene za prethodni mjesec.

Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava 1.ovog člana ostvaruje se po propisima kantona kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da se razlika do pune plaće isplaćuje iz budžeta Centra.

Član 59.

(Naknada za porodijski dopust)

Uposlenice centra za socijalni rad za vrijeme porodijskog dopusta ima pravo na naknadu plaće prema propisima kantona kojim se uređuje ova oblast, s tim da se razlika do visine pune plaće isplaćuje iz budžeta Centra.

Član 60.

(Naknade za službeno putovanje)

Pod službenim putovanjem, u smislu ovog Pravilnika, smatra se putovanje na području Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje se uposlenik centra za socijalni rad upućuje da izvrši određeni posao, zadatak.

Pod službenim putovanjem na području Bosne i Hercegovine, smatra se ono putovanje koje se vrši van mjesta sjedišta centra za socijalni rad ,a putovanje u inostranstvo podrazumijeva putovanje u drugu državu.

Član 61.

Naknade za službeno putovanje obuhvataju naknadu za smještaj ,ishranu i prijevozne i druge troškove predviđene ovom odlukom.

Član 62.

Naknada za ishranu (dnevnicu)

Pod dnevnicom, u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se naknada troškova za ishranu na službenom putovanju.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji utvrđuje se u visini od 25 KM.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo se utvrđuje u visini koju za svaku državu pojedinačno utvrdi Vlada Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 63.

Jedna dnevnicu obračunava se za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju. Za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati ,obračunava se jedna dnevnicu, službeno putovanje koje traje osam do 12 sati pola dnevnice.

Ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, pripadajuća dnevnicu se umanjuje za 30%.

Član 64.

Dnevnicu određena za stranu državu u koju se službeno putuje obračunava se od sata prelaska granice Bosne i Hercegovine, a dnevnicu određena za stranu državu iz koje se dolazi do sata prelaska granice Bosne i Hercegovine.

Ako se službeno putuje u više zemalja ,u odlasku se obračunava dnevnicu utvrđena za stranu državu u kojoj počinje službeno putovanje, a u povratku dnevnicu utvrđena za stranu državu u kojoj je službeno putovanje završeno.

Za svako zadržavanje odnosno proputovanje kroz stranu državu koje traje duže od 12 sati obračunava se dnevnicu za tu stranu državu

Član 65.

Za službeno putovanje koje uposlenik Centra za socijalni rad obavlja u svojstvu člana delegacije na međunarodnim susretima i skupovima na kojima organizator, odnosno domaćin određuje uvjete smještaja, troškovi smještaja obračunavaju se i na osnovu računa hotela iznad „A“ kategorije.

Član 66.

(Naknada za troškove prijevoza)

Naknada za troškove prijevoza na službenom putovanju obračunava se u visini cijene prevozne karte iz putničke tarife za prijevoz sredstvom one vrste i razreda koji se mogu upotrebljavati na službenom putovanju prema putnom nalogu.

Član 67.

(Putni nalog)

Prije svakog putovanja licu koje se upućuje na službeni put, izdaje se putni nalog.

Putni nalog obavezno sadrži:

- naznaku mjesta u koje se putuje;
- svrhu putovanja;
- prevozno sredstvo koje će se koristiti.

Po povratku sa službenog puta zaposlenik je obavezan u roku od 5 dana podnijeti izvještaj o službenom putu.

Član 68.

(Rad izvan sjedišta Centra)

Za vrijeme rada izvan sjedišta Centra, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u iznosu od 75% od važeće dnevnice, ukoliko nije organizovan smještaj i hrana.

Ukoliko su obezbjeđeni smještaj i hrana, zaposlenik ima pravo na naknadu u iznosu od 40 % od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana.

Član 69.

Naknada za ishranu u toku rada, dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 70.

(Otpremnina –odlazak u penziju)

Prilikom odlaska u penziju zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od pet mjesečnih plaća njegovog radnog mjesta ili prosječne plaće Federacije BiH prema zadnjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Član 71.

(Naknada za slučaj smrti i teže bolesti)

U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili člana njegove uže porodice 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. Pod teškom bolešću podrazumijevaju se slijedeće bolesti:

Akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema infarkt (srčani i moždani), oboljenje mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede.

Teška bolest, odnosno teška tjelesna povreda dokazuje se na osnovu dijagnoze zdravstvene ustanove, koja ne može biti starija od tri mjeseca, kao i mišljenja zdravstvene ustanove da se radi o povredi, odnosno bolesti iz prethodnog stava ovog člana.

Pravo na jednokratnu novčanu pomoć, po osnovu teške invalidnosti, ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.

Jednokratna novčana pomoć iz stava 1. ovog člana može se dodijeliti i uposleniku koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava 2. Ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara.

Članom uže porodice uposlenika smatraju se braćni i izvanbraćni drug ako žive u zajedničkom domaćinstvu, dijete (braćno, izvanbraćno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na

izdržavanje do 18 godina odnosno 26 godina starosti, ako se nalazi na redovitom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj) pod uvjetom da žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenikom, braća i sestre bez roditelja do 18 odnosno 26 godina starosti ako se nalaze na redovitom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uvjetom da s njima živi u zajedničkom domaćinstvu i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu s uposlenikom.

U slučaju smrti radnika, njegovoj porodici 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 porodice radnika. Članom uže porodice 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 porodice, troškovi sahrane iz stava 2. ovog člana se isplaćuju samo jednom zaposlenom članu porodice.

Naknade iz stava 1. i 2. ovog člana isplaćuju se shodno finansijskim mogućnostima Centra.

Član 72.

Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva do sedam radnih dana iznosi 100%.

Osnovica za obračun je plaća zaposlenika ostvarena u posljednjem mjesecu.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora iznosi 100% plaće tekućeg mjeseca.

Za dane državnih praznika zaposleniku pripada naknada plaće u visini koju bi zaposlenik ostvario kao da je radio.

Član 73.

(Naknada za prevoz na posao i sa posla)

Uposleniku Centra za socijalni rad kojem nije organizovan službeni prijevoz na posao i sa posla, čije je mjesto stanovanja udaljeno najmanje 2 km i najviše 70 km pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte u gradskom, prigradskom i međugradskom saobraćaju.

Uposlenik Centra za socijalni rad čije prebivalište udaljeno više od 70 km od sjedišta općine ima pravo na mjesečnu naknadu troškova smještaja u iznosu od 200,00 KM.

Adresa prebivališta se dokazuje uvjerenjem izdatim na osnovu CIPS baze podataka.

Član 74.

(Naknada štete)

Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Centru, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako je više zaposlenika svojim radom prouzrokuje štetu Centru isti solidarno odgovaraju za prouzrokovanu štetu.

Ako zaposlenik na radu i u vezi sa radom prouzrokuje štetu trećem licu, a Centar istu nadoknadi, zaposlenik je dužan štetu nadoknaditi Centru.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala, uslove i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade štete utvrđuje se način propisan

Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika JU Centar za socijalni rad Jajce.

Član 75.

(Prestanak i otkaz ugovora o radu)

Ugovor o radu po sili zakona prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom Centra i zaposlenika;

3. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
4. otkazom Centra, odnosno zaposlenika,
5. kad zaposlenik navrši 65. godina života i 20. godina staža osiguranja, odnosno navrši 40. godina staža osiguranja bez obzira na godine života;
6. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem, od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
9. pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Na osnovu pravosnažne odluke iz stava 1. tačka 3. ovog člana direktor Centra donosi odluku o prestanku radnog odnosa zaposleniku. Odluka je konačna i protiv iste nije dozvoljena žalba.

Član 76.

(Sporazumni prestanak ugovora o radu)

Ugovor o radu može prestati na osnovu pismenog sporazuma između zaposlenika i Centra.

Zahtjev za sporazumni prekid radnog odnosa podnosi zaposlenik.

Sporazum o raskidu ugovora o radu mora sadržavati sljedeće elemente:

- podatke o Centru i zaposleniku;
- dan prestanka ugovora o radu;
- pravo na korištenje godišnjeg odmora;
- obaveza zaposlenika da ostane na radu određeno vrijeme (otkazni rok ne manji od 7 dana);
- obaveza poslodavca (otkazni rok ne manji od 14 dana);
- datum i potpis sporazumnih strana.

Član 7.

(Otkaz ugovora o radu)

Centar može otkazati ugovor o radu uposleniku uz propisani otkazni rok ako:

1. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
2. zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu iz stava 1. tačke 1 ovog člana vrši se na osnovu utvrđenog kriterija za iskazivanje prestanka potrebe za zaposlenicima centra.

Otkaz Ugovora o radu zbog gubitka radne sposobnosti iz stava 1. ovog člana tačka 2. moguć je samo ako centar ne može zaposliti zaposlenike na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

12. Povrede radne obaveze iz ugovora o radu

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Centra i pridržavati se strukovnih i disciplinskih pravila koja proizlaze iz t organizacije posla i pravila struke, a Centar će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i zakonom. Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Centrom i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8- i 3. Zakona o radu.

Također, zabranjena je bilo kakva vrsta diskriminacije prema korisnicima sistema socijalne zaštite i drugim građanima koji imaju potrebu za bilo kojom uslugom koja se pruža u JU Centar za socijalni rad.

Član 78.

(lakše povrede radne obaveze)

Lakšim povredama radne obaveze u smislu ovog Pravilnika smatraju se:

1. učestalo zakašnjenje na posao ili raniji izlazak sa posla bez odobrenja,
2. napuštanje službenih prostorija u toku radnog vremena bez odobrenja,
3. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge prijemne dokumentacije,
4. neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u toku 30 dana,

5. neobavješćavanje direktora/ice o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 časa (2 radna dana) bez opravdanih razloga.

U slučaju lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja uposleniku.

Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis povrede radne obaveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prestup ponovi.

Član 79.

(teške povrede radne obaveze)

Teške povrede radne obaveze su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, neopravdano ili nemarno izvršavanje povjerenih poslova predviđenih ugovorom o radu,
2. nezakoniti rad ili propušćanje poduzimanja mjera ili radnje na koje je uposlenik ovlašten radi sprječavanja nezaklonitosti,
3. davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa ili time nastaju druge štetne posljedice,
4. zloupotreba položaja ili prekoračenja u službi,
5. odbijanje izvršenja zakonito naređenih zadataka, ako za to ne postoji opravdani razlog,
6. neovlašteno raspolaganje sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova,
7. neopravdano izostajanje s posla u trajanju od pet radnih dana uzastopno,
8. odavanje službene tajne,
9. obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s interesima Centra ili bez prethodnog dopušćenja direktora/ice Centra,
10. onemogućavanja 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,
11. nedolično ponašanje na radnom mjestu,
12. odbijanje izvršenja zakonitog naređenja.

13. nepridržavanje mjera zaštite od požara,

14. druge povrede radne obaveze koje su kao teške propisane posebnim zakonom.

Centar može otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je uposlenik 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.

Svako ponašanje koje nije u skladu sa pravilima ponašanja određenim Kodeksom ponašanja zaposlenih u Centru (u daljnjem tekstu: Kodeks) smatra se istovremeno i teškom povredom radne obaveze u smislu ovog Pravilnika.

Teži oblici neprimjerenog ponašanja podrazumijevaju:

Teža povreda službene dužnosti je teži oblik neprimjerenog ponašanja prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti, i to:

- a) ometanje drugog zaposlenog u radu, kojim se otežava obavljanje njegovih službenih dužnosti,
- b) nedolično ponašanje u službi ili u vezi sa službom, uključujući sve oblike uznemiravanja (fizičkog, psihičkog, seksualnog i dr.) i diskriminacije po bilo kom osnovu, izazivanje tuče i nasilničko ponašanje na dužnosti, nepristojno i krajnje uvredljivo ponašanje,
- c) ostali oblici neprimjerenog ponašanja prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti.

Član 80.

Prije otkazivanja ugovora o radu disciplinska komisija ocjenjuje težinu povrede i njene posljedice, eventualno nastalu štetu, kao i sve olakšavajuće ili otežavajuće okolnosti, a uposleniku je dužna omogućiti da iznese svoju obranu u pismenoj formi, u roku koji mu odredi komisija.

Član 81.

Utvrđivanje disciplinske odgovornosti zaposlenika, lakših i težih povreda radnih obaveza, disciplinske mjere, disciplinski postupak, izvršenje izrečenih disciplinskih mjera vrši se u skladu sa odredbama Pravilnika o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti JU Centar za socijalni rad Jajce.

Član 82.

O saslušanju uposlenika i o provođenju drugih dokaza u postupku utvrđivanja odgovornosti uposlenika za laku ili tešku povredu radne obaveze iz ugovora o radu vodi se zapisnik.

Član 83.

Direktor/ica Centra dužan je na zahtjev uposlenika obezbjediti prisustvo predstavnika sindikata, ukoliko isti bude osnovan, čiji je uposlenik član, prije otkazivanja ugovora o radu.

Član 84.

Otkaz ugovora o radu daje direktor/ica Centra u pismenoj formi.

Na odluku iz stava 1. ovog člana uposlenik može u roku od osam dana izjaviti prigovor Upravnom odboru Centra.

Član 85.

Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je Centar odgovoran za prestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos.

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

Član 86.

(otkazni rokovi)

Ako ugovor o radu prestaje otkazom Centra, izuzev zbog povrede radne obaveze iz ugovora o radu od strane uposlenika, otkazni rok traje 30 dana. Ukoliko ugovor o radu prestaje otkazom uposlenika, otkazni rok traje 15 dana

Direktor/ica Centra može, na zahtjev uposlenika utvrditi i kraći otkazni rok, ali ne manji od 7 dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da Centar otkazuje ugovor o radu.

Član 87.

U slučaju da Centar otkazuje ugovor o radu iz ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga (tehnološki višak), otkazni rokovi su slijedeći:

- za uposlenike koji nisu navršili
15 godina radnog staža.....30 dana,
- za uposlenike koji imaju navršenih
preko 15 godina radnog staža.....2 mjeseca.

Član 88.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza uposleniku, odnosno Centru.

Vrijeme otkaznog roka smatra se kao vrijeme provedeno u radnom odnosu.

Član 89.

Ako uposlenik na zahtjev 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.

Član 90.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, Centar je dužan, ukoliko mu se to sudskom odlukom nalaže da:

1. vrati uposlenika 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 uposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
2. isplati uposleniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio,
 - naknadu za pretrpljenu štetu,
 - otpremninu na koju uposlenik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu,

- druge naknade na koje uposlenik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.
3. otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Član 91.

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

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.

Član 92.

(Odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima i zaštita prava zaposlenika)

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje direktor Centra u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Centra.

Član 93.

Ljekarski pregled radnika i supervizija

- (1) U Centru se jedanput godišnje obavlja sistematski pregled radnika.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Centar 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 1. i 2. ovog člana snosi Centar.
- (4) Ako radnik odbije da obavi ljekarski pregled iz stava 2. ovog člana, smatra se da radnik 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 94.

(Zaštita prava zaposlenika)

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati ostvarivanje tog prava. Ovaj zahtjev se podnosi u pismenoj formi.

O zahtjevu zaposlenika direktor Centra donosi odluku u pismenoj formi, u roku 30 dana od podnošenja zahtjeva.

Zaposlenik može tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom:

- zbog povrede prava iz radnog odnosa;
- zbog nerješavanja zahtjeva iz stava 1. ovog člana.

Zaposlenik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Zaposlenik može tražiti od poslodavca da se provede postupak mirnog rješavanja spora pred sindikalnom organizacijom ukoliko ista postoji.

Član 95.

(Apsolutna zastara)

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa za tri godine od dana nastanka potraživanja, ako zakonom nije drukčije određeno.

Sindikati

Član 96.

(Organiziranje sindikata)

Zaposlenici imaju pravo da organizuju sindikat (samostalni sindikat državnih službenika i namještenika u organima državne službe ,sudskoj vlasti, javnim ustanovama u FBiH –sindikalna organizacija Općine Jajce) .

Svrha organiziranja sindikata je da zaposlenike zastupa kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Poslodavac je dužan obezbjediti uvjete za rad sindikata.

Način rada i obaveze sindikata u zaštiti prava i interesa zaposlenika u Centru urediti će se posebnim aktom.

POGLAVLJE III PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 97.

Ukoliko nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika dođe do izmjene zakona koji drugačije reguliraju materiju sadržanu u Pravilniku, 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.

Član 98.

Centar je dužan u roku od mjesec dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika ponuditi uposleniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa ovim Pravilnikom.

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može biti nepovoljniji od uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi uposlenika i Centra do dana zaključivanja ugovora iz stava 1. ovog člana, ako odredbama Zakona o radu ta pitanja nisu drugačije uređena.

Član 99.

Centar je dužan donijeti rješenja u skladu s ovim pravilnikom kao i zaključiti ugovor o radu sa zaposlenicima.

Član 100.

Odredbe ovog Pravilnika primjenju se i tumače u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i drugim propisima.

Ovaj Pravilnik donosi Upravni odbor Centra za socijalni rad Jajce, a stupa na snagu danom dobivanja suglasnosti od strane Osnivača (Općina Jajce, Općinsko vijeće)

Član 101.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu i plaćama JU Centra za socijalni rad Jajce, broj: 05-31-1020/22 od 19.01.2023. godine.

Broj:05-31- 945/25

Jajce, 17.12.2025.godine

Predsjednik U.O.

Dragan Jakešević