

**KANTON SARAJEVO
MINISTARSTVO KULTURE I SPORTA
JAVNA USTANOVA „MUZEJ SARAJEVA“
UPRAVNI ODBOR**

PRAVILNIK O RADU

Sarajevo, Aapril 2023. godine

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“ broj: 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH” broj: 26/16, 89/18 i 44/22), člana 23. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 19/21 i 10/22), člana 1. i 2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19), člana 179. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 10/23) i člana 40. Pravila Muzeja Sarajevo (broj: 035.4/17 od 30.03.2017.g.), a nakon obavljenih konsultacija sa Sindikalnom organizacijom Javne ustanove „Muzej Sarajeva“ Upravni odbor Javne ustanove „Muzej Sarajeva“ na sjednici održanoj 17.04.2023. godine donosi:

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

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet)

Pravilnikom o radu Javne ustanove „Muzej Sarajeva“ (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuje se: zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, sadržaj i vođenje Registra, stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad, dužina i raspored radnog vremena, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, odsustvovanje sa rada i odmori, plaće i naknade plaća, prestanak ugovora o radu, odgovornost za štetu i naknada štete, zaštita prava radnika, uslovi za rad sindikata, pravo na štrajk i druga pitanja vezana za rad i radne odnose u Javnoj ustanovi „Muzej Sarajeva“ (u daljem tekstu: Muzej)

Član 2.

(Organizacija rada)

- (1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ovim Pravilnikom utvrđeni su i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Prava i obaveze po osnovu rada odnose se na sve radnike koji su u radnom odnosu u ustanovi.
- (3) Radnik je lice koje u radnom odnosu obavlja određene poslove definisane u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze po osnovu Zakona o radu, Zakona o Muzejskoj djelatnosti u KS, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i drugih akata .
- (4) Radnici koji su zasnovali radni odnos zaključuju ugovor o radu sa ustanovom.
- (5) Radi ostvarivanja djelatnosti ustanove, unutrašnjom organizacijom se utvrđuje da se rad u ustanovi odvija unutar organizacione jedinice i to:
- (6) Organizacione jedinice nemaju svojstvo pravnog lica i nemaju ovlaštenja u pravnom prometu.

Član 3.

(Značenje pojmova)

(1) Pojedini nazivi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:

- a.) „poslodavac“ u smislu Pravilnika je ustanova koja upošljava radnika na osnovu ugovora o radu.
- b.) „radnik“ je punoljetno fizičko lice sa punom poslovnom sposobnosti koje je sa ustanovom zaključilo ugovor o radu ili se nalazilo u radnom odnosu sa ustanovom na

dan stupanja na snagu Pravilnika, kao i lice koje nakon stupanja na snagu Pravilnika zasnjuje radni odnos u ustanovi;

- c.) „radno mjesto“ je pozicija utvrđena ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto;
- d.) „puno radno vrijeme“ obuhvata rad od 40 sati sedmično;
- e.) „nepuno radno vrijeme“ obuhvata rad kraći od 40 sati sedmično
- f.) „staž“ znači staž proveden na radu, tj. u radnom odnosu.

Član 4.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Radni odnos sa ustanovom radnik zasniva zaključivanjem ugovora o radu na osnovu javnog oglasa.
- (3) Nakon zaključivanja ugovora o radu ustanova je dužna prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje).
- (4) Radnik lično obavlja poslove za ustanovu i po tom osnovu ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa Zakonom o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Zakon), Kolektivnim ugovorom, Pravilima i ovim Pravilnikom.
- (5) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Član 5.

(Osnovi i vrste diskriminacije)

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na rasu, boju kože, spol, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko ili drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te zdravstveni status ili neko drugo svojstvo.
- (2) Vrste diskriminacije utvrđene su Zakonom.

Član 6.

(Uznemiravanje i nasilje na radu)

Zabranjeno je ustanovi i drugim radnicima kod poslodavca uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje u ustanovi, što je detaljno utvrđeno Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 7.

(Zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija iz člana 5. Pravilnika zabranjena je u odnosu na:
 - a.) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b.) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c.) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d.) napredovanje u poslu i
 - e.) otkazivanje ugovora o radu.

Član 8.

(Zaštita dostojanstva radnika)

(1) Kada se u ustanovi ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, a u skladu sa Programom rada za tekuću godinu, Upravni odbor ustanove donosi odluku o raspisivanju javnog oglasa, a direktor zaključuje ugovor o radu sa radnikom u skladu sa Pravilnikom o radu odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Zasnivanje radnog odnosa sa radnikom vrši se u skladu sa posebnim uslovima za određeno radno mjesto utvrđeno u skladu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta u ustanovi.

Član 13.

(Postupak prijema u radni odnos)

(1) Postupak prijema u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme u ustanovi vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

(2) Ustanova je dužna provesti postupak javnog oglašavanja za prijem u radni odnos i u slučajevima kada dolazi do isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanje na to radno mjesto.

(3) U slučaju isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja javnog oglasa, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanje na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez provođenja ponovnog javnog oglasa, s tim da ukupno trajanje ugovora koji je istekao i produženog ugovora ne može biti duže od šest mjeseci.

Član 14.

(Prijem pripravnika)

Postupak prijema u radni odnos na određeno vrijeme, podrazumijeva i provođenje procedure obaveznog javnog oglašavanja i u slučajevima prijema pripravnika.

Član 15.

(Izuzeci)

(1) Izuzetno od odredbe člana 13. ovog Pravilnika, prijem u radni odnos vrši se bez provedenog postupka obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u slučaju:

- a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu ("Službene novine FBiH" broj 26/16, 89/18 i 44/22) i ovim Pravilnikom, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
- b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 4/04, 29/09 i 18/13) i Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Federacije BiH", br. 41/01, 22/05 i 9/08);
- c) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, a najduže do 3 mjeseca, u kojem periodu se mora okončati postupak prijema u radni odnos u skladu sa Uredbom, ako u ustanovi ne dođe do prestanka razloga za neophodno hitno angažovanje radnika
- d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i sl., a najduže do 12 mjeseci.

(2) Prijem u radni odnos bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do šest mjeseci, u kojem periodu se mora okončati postupak prijema u radni odnos u skladu sa odredbama Uredbe, u sljedećim slučajevima:

- a) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika;

(1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi sa obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

(2) Osobnost i zaštita dostojanstva radnika podrazumijeva zaštitu od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog Ugovora obavezuju se promovirati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

(4) Obaveze ustanove u zaštiti dostojanstva radnika, postupak zaštite, te mjere u postupku zaštite dostojanstva radnika detaljno su uređene Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

(Sloboda udruživanja)

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

(2) Ustanova je dužna osigurati odgovarajuće uslove za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 10.

(Primjena najpovoljnijeg prava)

(1) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava radnika od onih koja su utvrđena zakonom, važećim kolektivnim ugovorom ili podzakonskim aktima.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to nije izričito zabranjeno Zakonom o radu.

II – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 11.

(Uslovi za zaključivanje ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom, Pravilima ustanovama i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Lice koje aplicira na javni oglas za zasnivanje radnog odnosa u ustanovi mora ispunjavati opće uslove utvrđene zakonom i to:

- a.) punoljetnost,
- b.) opća zdravstvena sposobnost i
- c.) državljanstvo odnosno strani državljanin u skladu sa Zakonom o upošljavanju stranaca FBiH.

(3) Posebni uslovi za svako pojedino radno mjesto predviđeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 12.

(Potreba za zasnivanjem radnog odnosa)

- b) prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka;
 - c) porodijskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja.
- (3) U smislu stava (2) ovog člana, bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos, jedno lice se može zaposliti kod istog poslodavca samo jednom po istom osnovu i za isto radno mjesto.
- (4) Radnik može bez provedenog postupka javnog oglašavanja zasnovati radni odnos kod drugog poslodavca čiji je osnivač Kanton Sarajevo ili u kojem Kanton Sarajevo učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala pod sljedećim uvjetima.
- a) da postoji pisana saglasnost poslodavca kod kojeg radnik zasniva radni odnos;
 - b) da postoji pisana saglasnost radnika
 - c) da postoji pisana saglasnost ministra u čijem resoru se nalaze oba poslodavca
- (5) Radni odnos se može zasnovati u skladu sa stavom (4) ovog člana, samo na radno mjesto koje podrazumijeva iste minimalne uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, bez izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu.
- (6) Radni odnos iz stava (4) ovog člana prestaje i zasniva na način propisan Zakonom.
- (7) U slučajevima kada je od strane nadležnog suda donesena pravosnažna sudska presuda, zaključena sudska ili vansudska nagodba, neće se provoditi postupak obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

Član 16.

(Objava javnog oglasa)

- (1) Javni oglas ustanova objavljuje u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, web stranici „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ i na web stranici Muzeja.
- (2) Na internet stranicama se objavljuje puni tekst javnog oglasa, a izuzetno od stava (1) ovog člana u dnevnim novinama se može objaviti samo obavijest o javnom oglasu.
- (3) Javni oglas ostaje objavljen u čitavom periodu roka prijave.
- (4) Rok za prijave je najmanje deset (10) dana, od dana objave u dnevnim novinama.

Član 17.

(Sadržaj javnog oglasa)

- (1) Javni oglas sadrži najmanje sljedeće podatke:
 - a) naziv, sjedište i internet adresu ustanove;
 - b) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta
 - c) prednost u zapošljavanju po posebnim propisima;
 - d) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno i određeno vrijeme, te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme;
 - e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan;
 - f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme;
 - g) iznos osnovne plaće;
 - h) rok u kome se podnose prijave;
 - i) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja;
 - j) adresu na koju se prijave podnose;
 - k) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu;
 - l) način predaje dokumentacije.
- (2) Javni oglas mora da sadrži i obavještenje da kandidat može u ustanovi preuzeti pitanja za pismeni ispit i listu propisa i literature iz oblasti iz koje će se polagati usmeni, pismeni i praktični ispit odnosno audicija, a koji moraju biti prilagođeni radnom mjestu koje se oglašava.
- (3) Pitanja za pismeni ispit moraju biti ponuđena na način da imaju više odgovora od kojih je samo jedan tačan.

(4) Pitanja, listu propisa i literature iz oblasti iz koje će se polagati usmeni, pismeni i praktični ispit odnosno audicija, Ustanova utvrđuje i objavljuje na svojoj web stranici prije raspisivanja javnog oglasa.

Član 18.

(Komisija za postupak prijema u radni odnos)

(1) Za provođenje postupka prijema u radni odnos na upražnjena radna mjesta, direktor imenuje Komisiju za provođenje postupka prijema u radni odnos (u daljem tekstu: Komisija) iz reda svojih radnika.

(2) Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.

(3) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas. Ukoliko ustanova nema dovoljan broj radnika koji imaju isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas, kao članovi Komisije mogu se angažovati i radnici drugih poslodavaca.

(4) Administrativno - tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar zaposlen u ustanovi.

(5) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, direktor može imenovati jednu ili više komisija u zavisnosti od srodnosti zanimanja.

(6) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.

(7) Članovi Komisije i sekretar, na konstituirajućoj sjednici Komisije, potpisuju izjavu o nepristrasnosti, povjerljivosti i nepostojanju sukoba interesa, kojom potvrđuju da su upoznati sa obavezom da tokom cijelog postupka rada u Komisiji su dužni prijaviti sukob interesa i tražiti izuzeće iz rada Komisije, iz razloga propisanih u članu 19. Pravilnika

(8) Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti direktoru odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja, a ustanova je dužna poslovnik objaviti na svojoj web stranici dan nakon objavljanja javnog oglasa iz člana 16. i isti se ne može mijenjati u toku trajanja postupka prijema u radni odnos.

(9) Poslovnik iz stava (8) ovog člana direktor je obavezan učiniti dostupnim na svojoj web stranici, od dana objavljanja na web stranici do donošenja odluke o prijemu u radni odnos.

(11) Poslovnikom iz stava (8) ovog člana definišu način provođenja pismenog, usmenog, praktičnog ispita odnosno audicije, te kriteriji bodovanja kandidata. Pismeni ispit se može vrednovati sa najmanje 60%, a najviše 70% od ukupnog broja bodova.

Član 19.

(Prijava na javni oglas)

Prijava na javni oglas se podnosi Komisiji putem usatnove, u zatvorenoj koverti sa naznakom „NE OTVARAJ – PRIJAVA NA OGLAS“.

Član 20.

(Izuzeće članova Komisije)

(1) Član Komisije koji je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena, bračni ili vanbračni partner, usvojilac ili usvojenik, će odmah ili najkasnije dva dana od dana saznanja za razloge izuzeća zatražiti izuzeće od rada u Komisiji.

(2) Po zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana direktor donosi odluku o izuzeću najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Član 21.

(Postupanje Komisije po pristiglim prijavama)

- (1) Po isteku roka za podnošenje prijave 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 iz stava (1) ovog člana potpisuju svi članovi Komisije.
- (3) Komisija pismenim putem obavještava kandidate čija dokumentacija nije ispravna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak, sa navođenjem razloga zašto pristigla prijava nije ispravna, uz mogućnost uvida u dostavljenu dokumentaciju, u roku od tri dana od dana prijema obavijesti.

Član 22.

(Provođenje ispita)

- (1) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne sprema koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi postupak prijema.
- (2) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (3) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te provedenog pismenog i usmenog ispita sa svakim od kandidata.
- (4) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na pismenom i usmenom ispitu, odnosno za umjetnička zanimanja na audiciji, i utvrđene prednosti po osnovu posebnih propisa, sačinjava Listu uspješnih kandidata.
- (6) Komisija je dužna, Listu uspješnih kandidata sa bodovima zajedno sa potpisanim zapisnicima o radu Komisije, dostaviti direktoru u roku od tri radna dana nakon obavljenog usmenog ili praktičnog ispita odnosno.

Član 23.

(Supervizor i nadležnost supervizora)

- (1) Ustanova je dužna, u roku ne kraćem od pet dana prije objavljivanja javnog oglasa, obratiti se Uredu sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem postupka prijema u radni odnos.
- (2) U slučaju spriječenosti supervizora da obavlja poslove utvrđene ovom uredbom mijenja ga zamjenik supervizora.
- (3) Uz zahtjev za imenovanje supervizora, ustanova je dužna priložiti naziv radnog mjesta, opis poslova, potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi postupak prijem u radni odnos, propisane pravilnikom kojim se reguliše unutrašnja sistematizacija radnih mjesta, broj izvršilaca koji se primaju u radni odnos, sa naznakom da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (4) Supervizor je dužan potpisati obrazac izjave koji će definisati Vlada Kantona Sarajevo.
- (5) Ured će obavijestiti ustanovu o imenovanju supervizora za nadzor nad provođenjem postupka javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u roku, ne dužem od pet dana, od dana prijema zahtjeva iz stava (1) ovog člana.
- (6) Supervizor je fizičko lice, imenovano od strane Ureda, sa Liste supervizora koje sačinjava i vodi Ured, a na koju saglasnost daje Vlada Kantona Sarajevo.
- (7) Listu supervizora iz stava (6) ovog člana Ured sačinjava iz reda zaposlenih u organima državne službe i organima i institucijama, na prijedlog rukovodioca istih, te lica iz akademske zajednice i nevladinog sektora. Supervizor ne može biti lice zaposleno u Uredu.
- (8) Supervizor u konkretnom slučaju ne može biti lice zaposleno u ustanovi.
- (9) Supervizor mora imati najmanje isti stepen stručne sprema koja se zahtjeva kao potrebni uslov za radno mjesto za koje je raspisan javni oglas.

- (10) U slučaju da se jednim javnim oglasom popunjava više radnih mjesta različitog stepena stručne spreme, supervizor moraju imati najvišu stručnu spremu koja se traži javnim oglasom.
- (11) Ukoliko ustanova imenuje dvije ili više komisija, za svaku komisiju će se imenovati supervisor.
- (12) Naknada za rad supervizora uredit će se posebnim aktom Vlade Kantona Sarajevo.
- (13) Supervizor je nadležan i dužan:
- da prati pravilnu primjenu odredbi ove uredbe prilikom provođenja postupka javnog oglašavanja za prijem u radni odnos;
 - da nadzire rad Komisije, na način da prati rad Komisije od njenog imenovanja,
 - da bude prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijava na javni oglas;
 - da vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijava na javni oglas;
 - da nadzire postupak izbora kandidata provođenjem ispita, i to pismenog, usmenog ili praktičnog dijela ispita;
 - te da obavlja druge poslove propisane Uredbom.
- (14) U slučaju da supervizor uoči nepravilnosti prilikom provođenja postupka prijema u radni odnos, poduzima sljedeće mjere:
- usmeno obavještava članove Komisije o uočenim nepravilnostima i zahtjeva njihovo otklanjanje prije nastavka provođenja postupka prijema u radni odnos, što se zapisnički evidentira;
 - pismeno obavještava ustanovu o uočenim nepravilnostima u slučaju da članovi Komisije odbiju otkloniti nepravilnosti i nastave provođenje postupka prijema u radni odnos, sa detaljnim opisom povrede postupka prijema u radni odnos, kako bi ustanova razmotrila obavijest i utvrdio da li uočene nepravilnosti predstavljaju osnov za poništenje postupka prijema u radni odnos;
 - pismeno obavještava Ured o uočenim nepravilnostima u slučaju da ustanova u roku od 5 dana od dana dostavljanja obavještenja o uočenim nepravilnostima, iste ne otkloni ili ne poništi postupak prijema u radni odnos.
 - Ured o uočenim nepravilnostima supervizora obavještava Kantonalnu upravu za inspeksijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite, u roku od 5 dana od dana prijema obavještenja iz tačke c) ovog stava.

Član 24.

(Odluka o prijemu u radni odnos)

- Direktor prima u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, direktor prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.
- Direktor je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.
- Odluka o prijemu u radni odnos ne može biti duža od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Član 25.

(Poništenje javnog oglasa)

- Nakon objave javnog oglasa za prijem u radni odnos, Upravni odbor izuzetno može poništiti javni oglas samo u sljedećim slučajevima:
 - ako dođe do promjene odgovornog lica u ustanovi koji je raspisao javni oglas, u roku od 30 dana od dana promjene;
 - u slučaju statusne promjene ustanove (spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom ustanove i dr.), u roku od 30 dana od dana promjene;

- c) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene;
 - d) ako Upravni odbor ocijeni da su nepravilnosti uočene od strane supervizora takve da predstavljaju opravdan razlog za poništenje javnog oglasa, i to u roku od 5 dana od dana prijema obavijesti supervizora
 - e) na osnovu odluke ili drugog akta Vlade Kantona Sarajevo donijetog na inicijativu Ureda za poništenje postupka prijema u radni odnos i javnog oglasa, a koju je Ured sačinio na osnovu akta Kantonalne uprave za inspeksijske poslove, Inspektorata rada, zaštite na radu i socijalne zaštite kojim su utvrđene povrede odredbi Uredbe
- (2) Upravni odbor je obavezan akt o poništenju javnog oglasa, u roku od tri dana od dana donošenja istog, objaviti na svojoj web stranici i na web stranici Službe za zapošljavanje, i isti će ostati objavljen najkraće 15 dana.
- (3) Kantonalna uprava za inspeksijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite može od dana kada ustanova objavi javni oglas u dnevnim novinama, do donošenja odluke o prijemu u radni odnos, u slučaju da utvrdi nepravilnosti koje se ne mogu na drugi način otkloniti, poništiti javni oglas.

Član 26.

(Obavještenje kandidatima i pravo prigovora)

- (1) Ustanova pismeno obavještava kandidate sa Liste uspješnih kandidata o odluci o prijemu u radni odnos, te kandidate iz člana 21. stav (3) Pravilnika, u roku od pet dana od dana donošenja odluke i uz obavijest dostavlja Listu uspješnih kandidata sa bodovima.
- (2) Na obavijest ustanove uz koju se dostavlja Lista uspješnih kandidata, zainteresovani kandidat iz stava (1) ovog člana, ima pravo prigovora Upravnom odboru, u roku od osam dana od dana dostavljanja obavijesti.
- (3) Upravni odbor rješava po prigovoru u roku od 15 dana.
- (4) Odluka Upravnog odbora je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana od dana dostavljanja ove odluke.”

Član 27.

(Kaznene odredbe)

Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 KM kaznit će se odgovorno lice ustanove koji provodi postupak prijema u radni odnos u slučajevima navedenim u članu 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriju Kantona Sarajevo.

Član 28.

(Prednost pri zapošljavanju)

- (1) Prilikom zapošljavanja potrebno je dati prednost kandidatima koji po posebnim važećim zakonima imaju prednost u zapošljavanju, pod jednakim uslovima.
- (2) Prioritet u zapošljavanju kandidati dokazuju odgovarajućim dokumentima (potvrda, uvjerenje i sl.) koje prilažu prilikom prijave na javni oglas, pozivajući se na poseban zakon po kojem imaju prednost.
- (3) Ustanova je obavezna u javnom oglasu, u skladu sa propisom kojim se uređuje prednost u zapošljavanju branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, Gradu Sarajevu i općinama na području Kantona Sarajevo, navesti dokumente koje je potrebno priložiti, kao dokaz o navedenoj prednosti

Član 29.

(Probni rad)

- (1) Ustanova može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava 1. ovog člana direktor će odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu rada radnika u kojoj će obavezno biti uključen i

predstavnik sindikata, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.

(3) Ako direktor ustanove i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.

(4) Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, direktor će donijeti odluku o prestanku ugovora o radu sa otkaznim rokom od najmanje sedam dana.

(5) Radniku u ustanovi koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Član 30.

(Vrste ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu sa izabranim kandidatom, odnosno radnikom, može se zaključiti:

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

(2) Ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme do 3 godine.

(3) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim Ugovorom.

(4) Radnik koji je zaključio Ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava i obaveze i odgovornosti kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa ustanovom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa ustanovom 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.

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

Član 31.

(Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

(1) Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi nastali zbog:

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

Član 32.

(Sadržaj Ugovora o radu)

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

- a.) naziv i sjedište ustanove,
- b.) ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika,
- c.) trajanju ugovora o radu,
- d.) dan početka rada,
- e.) mjesto rada,

- f.) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g.) dužina i raspored radnog vremena,
 - h.) plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate,
 - i.) naknada plaće,
 - j.) trajanje godišnjeg odmora,
 - k.) otkazni rok,
 - l.) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđene kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz stava (1) tačka g.), h.), i.), j.), k.) i l.) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako ustanova ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za ustanovu uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako ustanova drugačije ne dokaže.
- (4) Ostala prava i obaveze iz radnog odnosa koja su proistekla vršenjem poslova profesije i radnog mjesta koji nisu sistematizovani, utvrđena su Pravilnikom, drugim općim aktima, te odlukama direktora ustanove.

Član 33.

(Radno-pravni status direktora)

- (1) Direktor može rukovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa Pravilnikom.
- (2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Na direktora se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII i XI Zakona o radu.
- (5) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa općim aktom ustanove.
- (6) Direktor, nakon imenovanja od strane Upravnog odbora i saglasnosti Vlade Kantona Sarajevo, zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, na mandatni period od 4 godine.

Član 34.

(Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)

Muzej je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene koja se tiče radnika.

Član 35.

(Podaci koji se ne mogu tražiti)

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu ustanova ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

Član 36.

(Postupanje sa ličnim podacima radnika)

Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

III – SADRŽAJ I VOĐENJE REGISTRA

Član 37.

(Sadržaj podataka u Registru)

(1) Muzej se obavezuje da uspostavi Registar zaposlenih radnika na neodređeno i određeno vrijeme. U Registar će unijeti sljedeće podatke o zaposlenim radnicima:

- a) Ime i prezime;
- b) Naziv i sjedište javne ustanove;
- c) Naziv radnog mjesta;
- d) Stručna sprema za radno mjesto;
- e) Datum zasnivanja radnog odnosa;
- f) Datum prestanka radnog odnosa;
- g) Vremenski period na koji se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) Osnovna plata.

(2) Unos podataka vrši se na osnovu isprava o zaposlenom licu i ostale validne dokumentacije.

Član 38.

(Obaveza unosa podataka)

(1) Ustanova je obavezna imenovati ovlaštenu i odgovornu osobu za unos podataka u Registar, koja će imati posebnu korisničku šifru za unos i dostaviti Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanja kvalitetom Kantona Sarajevo u roku od 15 dana.

(2) Imenovana osoba je dužna izvršiti prvi unos podataka u Registar o novozaposlenom licu u roku od 5 dana od dana zasnivanja radnog odnosa kao i sve promjene podataka unijeti u roku od 5 dana od dana izvršenih promjena, takođe je odgovorna za tačnost i blagovremenost unesenih podataka.

Član 39.

(Vremenski period korištenja)

Podaci o zaposlenim radnicima u ustanovi evidentiraju se i čine dostupnim javnosti za vrijeme trajanja radnog odnosa, a brisat će se godinu dana nakon prestanka radnog odnosa.

Član 40.

(Autentičnost i tačnost unesenih podataka)

(1) Za autentičnost i tačnost unesenih podataka odgovorna je ovlaštena osoba.

(2) Pogrešno ili netačno unesene podatke u Registar, ovlaštena osoba je dužna ispraviti odmah, a najkasnije 7 dana po saznanju.

VI - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 41.

(Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)

(1) Radnik je obavezan da se u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada obrazuje, osposobljava i usavršava za rad.

(2) S ciljem unapređivanja stručnog i umjetničkog rada, ustanova radniku u toku radnog odnosa u ustanovi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, te u skladu sa svojim potrebama.

(3) Muzej može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima, radionicama, festivalima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužan da osigura potrebne uvjete, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za

pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

(4) Direktor Muzeja određuje koje će radnike, zbog potreba rada, upućivati na usavršavanje i osposobljavanje i pod kojim uvjetima o čemu donosi posebno rješenje.

(5) Direktor je naročito obavezan da u slučaju promjena ili novog načina rada omogući radniku ostvarenje prava i obaveza iz stava (1) ovog člana.

(6) Muzej je dužan da godišnjim planom rada donese program stručnog usavršavanja.

Član 42.

(Pripravnici)

(1) Lice koje prvi put zasniva radni odnos prima se u radni odnos u ustanovu u svojstvu pripravnika na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka do kada je obavezan da položi stručni ispit u skladu sa zakonom.

(2) Radni odnos sa radnikom-pripravnikom zasniva se zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, i to:

a) na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema,

b) na period jedne godine za poslove visoke stručne spreme

(3) Radniku-pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 20%.

(4) Početna osnovna plaća predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

(5) Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

(6) Obaveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita je regulisano posebnim propisom koji donosi Ministar kulture i sporta Kantona Sarajevo.

(7) Pripravnik polaže stručni ispit u skladu sa zakonom u roku ne dužem od godinu dana.

Član 43.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

(1) Lice, nakon završenog školovanja, može se iznimno primiti na stručno usavršavanje u skladu sa zakonom, uz prethodno odobrenje ministra.

(2) Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pisanom obliku.

(3) Volonterski rad može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to zakonom nije drugačije regulirano.

(4) Licu na stručnom osposobljavanju-volonteru za vrijeme trajanja volonterskog staža pripada naknada 35% osnovne plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.

(5) Početna osnovna plaća predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

(6) Za vrijeme obavljanja volonterskog rada, volonteru pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uvjetima kao i ostalim radnicima.

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

(8) Izuzetno, kandidat koji želi da volontira može se dogovoriti sa direktorom da se pismenom izjavom odriče prava na naknade koje su utvrđene u stavu (6).

V- RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Član 44.

(Raspoređivanje radnika u toku rada)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) direktor može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava (1) ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

VI - RADNO VRIJEME

Član 45.

(Pojam radnog vremena)

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

Član 46.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu u kojem slučaju će sedmično radno vrijeme biti raspoređeno na manje od pet radnih dana, osim ukoliko radnik na to ne pristane.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet radnih dana u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (8) Raspored radnog vremena radnika unutar radne sedmice utvrđuje se prema zahtjevima, potrebama, vrsti i specifičnosti poslova radnog mjesta koje radnik obavlja,
- (9) Za radnike Uprave određeno je osmočasovno radno vrijeme u petodnevnoj radnoj sedmici.
- (10) Direktor može uvesti preraspodjelu radnog vremena kada se za to ukaže potreba u skladu sa članom 50. stav (3) Kolektivnog ugovora.
- (11) Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.
- (12) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog Kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od 52 sata u sedmici.
- (13) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (14) ustanova je dužna svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (15) Evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

(16) Ustanova je dužna, pored ove evidencije, voditi evidenciju o radnicima koji su kod nje zaposleni-matična evidencija.

Član 47.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je dužan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad za radnike u ustanovi ne može trajati više od 8 sati sedmično iznad punog radnog vremena.
- (3) Prekovremeni rad uvodi se u sljedećim slučajevima:
 - a) iznenadno povećanje obima poslova,
 - b) zamjene iznenadno odsutnog radnika,
 - c) zamjene radnika koji se nalazi na službenom putu,
 - d) zamjena radnika koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatka radnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja oglasne procedure,
 - f) neophodnosti da se obavi u određenom roku posao koji nije planiran,
 - g) završetak neodložnih uredničkih, tehničkih i sličnih poslova,
 - h) otklanjanja kvarova na sredstvima za rad,
 - i) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor ustanove dužan je radniku koji realizuje prekovremeni rad izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (5) Prekovremeni rad za radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima ustanove i Kolektivnim ugovorom.
- (6) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama Kolektivnog ugovora.
- (7) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (8) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu ustanova obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (9) Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i po sat slobodno.

Član 48.

(Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Noćni rad uvodi i određuje direktor odlukom.

VII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 49.

(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Ustanova je dužna radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u trajanju od jednog sata

za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 50.
(Dnevni i sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na odmor između dva dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (3) Dani sedmičnog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (4) Ako je neophodno da radnik radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.
- (5) Ako se radi za vrijeme nedjeljnog odmora zbog potreba posla i ne može se koristiti na način iz stava (2) ovog člana, radnik će ga koristiti naknadno prema odluci direktora, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

Član 51.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 36 radnih dana.
- (2) 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.
- (3) Radnik sa 35 godina penzijskog staža i radnik koji ima više od 60 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana.
- (4) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (5) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (6) Subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade se ne računaju u dane godišnjeg odmora.
- (7) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1.	Po osnovu staža:	
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2.	Po osnovu složenosti poslova i zadataka:	
	radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema	3 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS sprema	2 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove KV sprema	2 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3.	Po osnovu uvjeta rada:	
	za otežane uvjete rada	3 radna dana

	rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4.	Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta:	
	roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako dijete	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom sa poteškoćama u razvoju, za svako dijete	2 radna dana
	Invalid	2 radna dana
5.	Po osnovu rezultata rada:	
	za uspješne rezultate u radu (ocjena: ističe se)	1 radni dan
	za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena: naročito se ističe)	2 radna dana
6.	Po osnovu učešća u oružanim snagama:	
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci	1 radni dan
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci	2 radna dana
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci	3 radna dana

(8) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 52.

(Korištenje godišnjeg odmora)

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

(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, direktor je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom ustanove.

(3) Radnici koji zbog bolovanja i drugih opravdanih razloga ne iskoriste godišnji odmor u vremenu utvrđenom stavom (1) ovog člana, mogu koristiti godišnji odmor, u trajanju do 30 dana najkasnije do 30. juna naredne godine.

(4) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

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

(6) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

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

(8) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.

(9) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(10) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(11) Pod troškovima iz stava (11) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima).

Član 53.

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

(1) Direktor utvrđuje Plan korištenja godišnjeg odmora uz konsultaciju sa sindikatom i donosi Rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.

(2) Protiv rješenja o godišnjem odmoru radnik može lično ili putem Sindikata uložiti prigovor Upravnom odboru, a koji prigovor odgađa izvršenje rješenja i o istom Upravni odbor odlučuje u roku od 8 dana od prijema prigovora.

Član 54.

(Plaćeno odsustvo)

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulisano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:

a) sklapanje braka	5 radnih dana
b) porođaj supruge	5 radnih dana
c) sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
e) smrt roditelja supružnika	3 radna dana
f) smrt brata ili sestre	3 radna dana
g) smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
i) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	5 radnih dana
j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana	2 radna dana
k) regulisanja prava na penziju	2 radna dana
l) radnik dobrovoljni darivalac krvi, za svako darivanje ima pravo po	1 radni dan
m) za teške bolesti člana porodice	5 radna dana

n) u slučaju rastave braka	5 radnih dana
o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba	2 radna dana

(2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

(4) Radnik koji je upućen od ustanove na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove kulture, ali ne manje od pet radnih dana.

(5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu Kolektivnim ugovorom.

(6) Plaćeno odsustvo u slučaju usvajanja djeteta od 1 i više godina zbog adaptacionog perioda koji traje 6 mjeseci.

(7) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana za dane koje koristi dobija naknadu plaće.

(8) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu.

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

(10) Plaćeno odsustvo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva radnika direktoru prije početka korišćenja odsustva, odnosno najkasnije u roku od osam dana korištenja odsustva, osim odsustva vezana za smrtni slučaj.

(11) Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo opće poznat.

(12) Plaćeno odsustvo odobrava direktor svojom odlukom.

Član 55.

(Neplaćeno odsustvo)

(1) Direktor može odobriti radniku odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:

- a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji do jedne godine
- b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, u trajanju najduže do jedne godine
- c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu,

- institucija kulture i umjetnosti u trajanju najduže do jedne godine
- d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, najduže do 30 dana
 - e) spajanje porodice najduže do jedne (1) godine
 - f) radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, najduže do 30 dana
 - g) u vrijeme predizbornih kampanja ako se nalazi na izbornim listama za izbore za skupštine općina, kantona, Federacije BiH, države BiH, najduže do 30 dana
 - h) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u skladu sa godišnjim kalendarom rada četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini
 - i) radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima radniku i supružniku do četiri godine

(2) Odsustvo sa rada u slučajevima iz stava (1) ovog člana direktor će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje procesa rada.

(3) Direktor može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi upravni odbor.

(4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

Član 56.

(Mirovanje prava po osnovu radnog odnosa)

(1) Radniku ustanove koji je zaposlen na neodređeno vrijeme, a koji je imenovan za direktora javnih ustanova i preduzeća na području kantona, radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organe kantona, grada, općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa u ustanovi, na njegov pismeni zahtjev miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

(2) Radniku u ustanovi miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u slučaju:

- a) korištenja neplaćenog odsustva
- b) odsustvovanja sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora u trajanju do 3 mjeseca
- c) u drugim slučajevima propisanim zakonom

(3) O mirovanju prava i obaveza radnika u smislu stava (2) ovog člana direktor donosi odluku

VIII - PLAĆE I NAKNADE

Član 57.

(Plaća i naknade plaće)

(1) Za obavljeni posao prema organizaciji i sistematizaciji poslova radniku pripada plaća u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom Kantona, Kolektivnim ugovorom.

IX - ZAŠTITA RADNIKA

Član 58.

(Zaštita na radu)

(1) Ustanova je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.

(2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

(3) Prilikom stupanja radnika na rad ustanova je dužna omogućiti radniku da se upozna sa

propisima u vezi sa radnim odnosima, propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

(4) Ustanova je dužna da donese Pravilnik koji regulira navedenu materiju.

(5) Posebnim kategorijama radnika ustanova je dužna osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i normativnim aktom ustanove.

(6) Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo i ustanova dužni su da osiguraju sistematski pregled radnika.

(7) Ministar će donijeti Pravilnik o sadržaju sistematskog pregleda.

Član 59.

(Zaštita maloljetnika)

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

(2) Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stava (1) ovog člana.

(3) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stava (1) ovog člana.

(4) U slučaju iz stava (3) ovog člana ustanova je dužna maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.

(5) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava (4) ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati ustanova mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom.

Član 60.

(Zaštita žena i materinstva)

(1) Ustanova ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, ili za vrijeme korištenja prava otkazati ugovor o radu ženi.

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

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

(3) Ustanova je dužna ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

(4) Ako ustanova 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 Kolektivnim ugovorom.

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

(6) Ženu, iz stava (1) ovog člana, direktor može premjestiti na drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Član 61.

(Porodiljsko odsustvo)

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

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

- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.
- (6) Nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (7) Pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (8) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (9) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.
- (10) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.
- (11) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.
- (12) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu.
- (13) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava (12) ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.
- (14) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (6) isplaćuju se plaća i naknade u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

Član 62.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

- (1) Ukoliko je radnik roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Član 63.

(Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)

Prava iz člana 62. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 64.

(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, ustanova ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava (2) ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (5) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, direktor ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (7) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, direktor može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.
- (8) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti direktora o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 65.

(Povreda na radu, bolest i profesionalna bolest)

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ako nadležna ustanova ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost i neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ustanova je dužna radniku ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, ustanova može, uz konsultacije sa sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.
- (5) Radnik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad obavijestiti ustanovu o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 66.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

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

Član 67.

(Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ustanova može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je u ustanovi formirano vijeće zaposlenika odnosno sindikat.

(2) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, ustanova može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 92. ovog Pravilnika, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

X – NAKNADA ŠTETE

Član 68.

(Prouzrokovanje štete, odgovornost i nadoknada štete)

(1) Radnik u ustanovi dužan je nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(2) Direktor rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.

(3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete direktor može utvrditi i u paušalnom iznosu.

(4) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava 2. ovog člana, direktor može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

(5) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, direktor može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu, o trošku radnika.

(6) Direktor može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.

(7) Direktor može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

XI – POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 69.

(Radne obaveze)

Radnici ustanove dužni su da radne obaveze izvršavaju savjesno i blagovremeno, te da se pridržavaju propisanih ili uobičajenih pravila ponašanja.

Član 70.

(Povrede radne obaveze)

(1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalificirano kao nedopušteno.

(2) Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici.

(3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.

(4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu ustanove, i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Član 71.

(Vrste povreda radne obaveze)

Povrede radne obaveze mogu biti lakše i teške.

Član 72.

(Lakše povrede radne obaveze)

- (1) Lakšim povredama u smislu ovog Pravilnika, na osnovu kojih direktor može izreći disciplinsku mjeru pismeno upozorenje, smatraju se:
- a) učestalo neopravdano kašnjenje na posao (3 puta u mjesec dana),
 - b) raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 - c) neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u periodu od 30 dana,
 - d) neobavješćavanje ustanove o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 - e) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove,
 - f) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 - g) neuredno čuvanje spisa, materijala, kostima, rekvizita, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - h) neprijavlivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene pravilnikom o radu ustanove,
 - i) iznošenje neistine i klevete na rad usatnove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
 - j) nekorektan odnos prema drugim radnicima, odnosno strankama,
 - k) ostali oblici neprimjerenog ponašanja.

Član 73.

(Teške povrede radne obaveze)

- (1) Teške povrede radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih direktor može radniku izreći kaznenu mjeru otkaz ugovora o radu, predstavljaju:
- a) nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ih druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 - b) davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - c) neopravdan izostanak sa posla najmanje 3 (tri) dana uzastopno
 - d) ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
 - e) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
 - f) činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ih predmeta pornografske sadržine,
 - g) zlostavljanje, vrijeđanje i omalovažavanje radnika ustanove,
 - h) rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ih drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama ustanove,
 - i) iznošenje u javnost putem medija ili na druge načine, navoda i informacija kojima bi se narušio ugled ustanove.
 - j) dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili narkotičkih sredstava,
 - k) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
 - l) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
 - m) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba pravilnika o radu ustanove,
 - n) javno nastupanje u medijima u ime ustanove (televizija, radio, štampa i dr.) bez pismenog odobrenja direktor.

- o) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
- p) povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- q) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi,
- r) otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
- s) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika,
- t) neizvršavanje ili nesavjesno i nemamo izvršavanje radnih zadataka kojim se neposredno nanosi šteta ustanovi,
- u) prijem radnika na rad suprotno odredbama važećih propisa,
- v) falsifikovanje finansijskih i drugih dokumenata,
- w) nepostupanje po odlukama upravnog odbora ili direktora,
- x) odbijanje radnika da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen,
- y) nezakonito raspolaganje sredstvima rada ustanove,
- z) unošenje hladnog i vatrenog oružja od strane radnika.

Član 74.

(Vrste kaznenih mjera)

- (1) Zbog učinjene povrede radne obaveze radniku se može izreći:
- a.) pismeno upozorenje,
 - b.) prestanak radnog odnosa.

Član 75.

(Disciplinski postupak)

- (1) O uočenoj povredi radne obaveze svaki radnik može pismeno izvijestiti direktora.
- (2) Direktor, posebnim rješenjem, formira disciplinsku komisiju koja provodi postupak i daje preporuku direktoru koji donosi odluku o vrsti i visini kazne iz člana 75. ovog Pravilnika.
- (3) Vrsta i visina kazne ovise o težini povrede radne obaveze i njenim posljedicama, uslovima pod kojima je učinjena povreda, ranijem radu radnika, stepenu odgovornosti radnika te drugim okolnostima koje mogu uticati na vrstu i visinu kazne.
- (4) Pored svrhe kažnjavanja kazna treba da osigura i vaspitni uticaj na radnika kome je izrečena, te na druge radnike u ustanovi.
- (5) Prije donošenja odluke o prestanku ugovora o radu zbog povrede radne obaveze, direktor je obavezan omogućiti radniku da iznese svoju odbranu osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ustanove da to učini.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 76.

(Načini prestanka ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu prestaje:
- a) smrću radnika;
 - b) sporazumom između ustanove i radnika;
 - c) kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se ustanova i radnik drugačije ne dogovore,
 - d) kada radnik navršši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju) bez obzira na godine života, ako se ustanova i radnik drugačije ne dogovore,

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

Član 77.

(Sporazumni prestanak ugovora o radu)

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 78.

(Otkazni rok)

- (1) Ustanova može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a.) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b.) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Ustanova može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od ustanove da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) tačka a.) ovog člana, ustanova namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 79.

(Otkaz bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Ustanova 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 ustanove da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana 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 prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja ustanove.
- (4) Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava (1) i (2) ovog člana.

Član 80.

(Neopravdani razlozi za otkaz)

- (1) Neopravdani razlozi za otkaz su:
 - a.) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede,

b.) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv ustanove zbog povrede zakona, drugog propisa, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti,

c.) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 81.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je ustanova 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.

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

Član 82.

(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

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

Član 83.

(Omogućavanje iznošenja odbrane radnika)

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

Član 84.

(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, ustanova, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

a.) otkazati ugovor o radu ili

b.) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

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

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

Član 85.

(Pisana forma otkaza)

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(2) Ustanova je obavezna, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se dostavlja radniku kojem se otkazuje, odnosno ustanovi.

Član 86.

(Trajanje otkaznog roka)

(1) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno ustanovi.

(2) Ukoliko radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana, odnosno kada ustanova daje otkaz otkazni rok traje u zavisnosti od dužine radnog staža, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 87.

(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

(1) Ako radnik, na zahtjev ustanove, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, ustanova je obavezna da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može ustanovu obavezati da:

a.) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili

b.) isplati radniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,

- naknadu štete za pretrpljenu štetu,

- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu

- druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti ustanove, ustanova ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.

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

Član 88.

(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

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

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

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi ustanova, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Član 89.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

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

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

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

Član 90.

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Zbog uvođenja nove organizacije rada, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, ustanova može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika, te je obavezna donijeti, uz učešće Sindikata, program zbrinjavanja viška radnika na

nivou ustanove u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 91.

(Pravo na otpremninu)

- (1) Radnik koji je sa ustanovom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem ustanova otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, izuzetno ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u ustanovi.
- (2) Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od 1/3 prosječne plate radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u ustanovi.

XIII- OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 92.

(Ostvarivanje prava iz radnog odnosa)

- (1) Zaštitu pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje na način propisan u odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i odredbama ovog Pravilnika o radu kod ustanove, pred nadležnim sudom i drugim ovlaštenim organima.
- (2) Zahtjev za ostvarivanje povrijeđenog prava iz radnog odnosa koji je predviđen Zakonom o radu, smatra se u smislu ovog Pravilnika prigovorom na prvostepenu odluku.
- (3) Prigovor iz stava (1) ovog člana, radnik je dužan podnijeti protiv prvostepene odluke direktora, ako smatra da mu je tim rješenjem odnosno aktom povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ili ugovora o radu.
- (4) Prigovor se podnosi Upravnom odboru ustanove u roku od 30 dana od dana prijema odluke odnosno akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana kada je saznao za povredu nekog prava, a odluku odnosno akt nije primio.
- (5) Prigovor odlaže izvršenja odluke odnosno drugog akta protiv koje je prigovor podnesen.
- (6) Odluka Upravnog odbora donesena po prigovoru je konačna, a prilikom razmatranja prigovora Upravni odbor dužan je razmotriti i mišljenje Sindikata.
- (7) Ako radnik nije zadovoljan konačnom odlukom Upravnog odbora, ima pravo da za ostvarivanje svog prava riješenog konačnom odlukom, podnese tužbu nadležnom sudu u roku od 90 dana.
- (8) Zaštita pred sudskim organima je moguća samo ukoliko je radnik prethodno zatražio zaštitu prava kod ustanove, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu.

Član 93.

(Prava radnika na javnim funkcijama)

- (1) Radnik ustanove može biti imenovan na javnu funkciju.
- (2) Prava i obaveze iz radnog odnosa radnika imenovanog na javnu funkciju miruju za period obavljanja funkcije, a najduže 4 godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo povrata na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili druge odgovarajuće poslove, osim u slučaju da je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, u kojem slučaju se otkazuje ugovor o radu i isplaćuje otpremnina.

- (4) U slučaju otkaza zbog otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova, ustanova ne može u roku od 1 godine dana zaposliti drugo lice sa istim kvalifikacijama ili stepenom stručne spreme.

Član 94.

(Zastara potraživanja)

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

XIV - DJELOVANJE SINDIKATA

Član 95.

(Organizovanje sindikata)

- (1) Radnici ustanove imaju pravo organizovati sindikat u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Ustanova je dužna obezbjediti uslove za rad i djelovanje sindikata u skladu sa odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora.
- (3) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.
- (4) Članovi sindikata imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad ustanove.

Član 96.

(Vijeće zaposlenika)

- (1) Radnici ustanove imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati u ustanovi u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Vijeće zaposlenika se formira na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika ustanove.
- (3) Ako u ustanovi nije formirano vijeće zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.
- (4) Sindikat i sindikalni povjerenici moraju svoja prava ostvarivati tako da ne štete uspješnosti poslovanja ustanove.

XV – KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 97.

(Vrste kolektivnih ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni.
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.
- (3) Postupak kolektivnog pregovaranja, forma i trajanje kolektivnih ugovora utvrđeni su Zakonom.

Član 98.

(Radna knjižica)

- (1) Radne knjižice prestaju da važe u skladu sa Zakonom.
- (2) Radne knjižice koje su prestale da važe na osnovu odredbi Zakona i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

Član 99.

(Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetom da ovi poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ih neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.
- (3) Ugovor iz stava (1) zaključuje se u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.
- (4) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:
 - a) prevod strane stručne i druge literature,
 - b) usluge štampanja i umnožavanje internih novina,
 - c) izrada, planiranje i realizacija projekata javne i kulturne djelatnosti koji su odobreni putem konkursa, od drugih pravnih subjekata, donatora,
 - d) sređivanje arhive i dokumentacije,
 - e) čišćenje snijega,
 - f) utovar i istovar materijala i opreme,
 - g) održavanje stručnih seminara i predavanja,
 - h) rad u komisijama koje imenuje Upravni odbor,
 - i) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
 - j) izrada stručnih elaborata i ekspertiza,
 - k) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
 - l) održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
 - m) za obavljanje određenog posla koji je sezonskog karaktera,
 - n) ukoliko dođe do povećanja obima posla koji traje određeno vrijeme i za vrijeme trajanja tih potreba,
 - o) prevoz arhivske i registraturne građe
 - p) postavljanje i čuvanje izložbi,
 - q) pomoćni poslovi oko smještaja arhivske i registraturne građe
 - r) poslovi hostesa,
 - s) poslovi čišćenja prostorija i opreme većeg obima,
 - t) poslovi opravke sredstava rada,
 - u) i drugi privremeni i povremeni poslovi

XVI - PLAĆE I NAKNADE

Član 100.

(Plaće)

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
 - a) osnovne plaće;
 - b) dodjele plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
 - c) uvećane plaće u skladu sa Zakonom
- (3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.
- (4) Radni učinak definiše ustanova u skladu sa općim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (5) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada jednom mjesečno za prethodni mjesec.
- (6) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

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

Član 101.

(Elementi za utvrđivanje osnovne plaće)

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uvjete rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja) u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će mu se srazmjerno vremenu provedenom na radu.
- (5) Koeficijenti složenosti poslova radnika u ustanovama kulture utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.
- (6) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio Kolektivnog ugovora i ne mogu biti manji u odnosu na radnike u državnoj upravi iste stručne spreme i složenosti poslova.
- (7) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plaće, dogovaraju Sindikat i Vlada Kantona Sarajevo.
- (8) Osnovica za plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo. Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.
- (9) Osnovica za obračun plaće dogovara se prije usvajanja Nacrta budžeta Kantona Sarajevo na Vladi Kantona Sarajevo.
- (10) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.
- (11) Plaće radnicima u ustanovama kulture, utvrđene na način iz stavova (2), (5) i (8) ovog člana, ne mogu biti manje od plaća službenika organa uprave iste stručne spreme i složenosti poslova.
- (12) U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5%, osnovica za utvrđivanje plaće može se utvrđivati mjesečno.

Član 102.

(Najniža plaća)

- (1) Najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća iznosi manje od 70% prosječne plaće, radniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.
- (3) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova iznosi više od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, radniku će se isplatiti osnovna plaća, koju čini vrijednost koeficijenta umnožen s utvrđenom osnovicom za plaću i uvećana u skladu sa članom 58. Kolektivnog ugovora.
- (4) Naknada plaća i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u organima uprave.

(5) Naknade iz stava (4) ovog člana ovog Kolektivnog ugovora utvrđuju predstavnici Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo.

Član 103.

(Minuli staž)

Radnicima ustanove se osnovna plaća uvećava za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 104.

(Složenost poslova radnog mjesta)

(1) Složenost poslova određenog radnog mjesta utvrđuje se platnim razredom za koji se u skladu sa čl. 55, 56. i 57. ovog Kolektivnog ugovora, posebno utvrđuje koeficijent složenosti.

(2) Vrijednost koeficijenta složenosti posla platnog razreda određuje se na osnovu stručne spreme, radne sposobnosti, vještine, uvjeta rada i rezultata rada izraženih kroz radni učinak.

Član 105.

(Pravo na povećanu osnovnu plaću)

(1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|------|
| a.) za rad noću | 35% |
| b.) za rad na dan državnog praznika | 50% |
| c.) za prekovremeni rad | 50 % |
| d.) za rad u dane vjerskog praznika koje bi koristio kao plaćeno odsustvo | 50% |
| e.) za rad subotom i nedjeljom (ako su neradni dani) | 30% |

Član 106.

(Naknada plaće zbog bolesti ili povrede)

(1) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.

(2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog člana ostvaruje se po propisu Kantona Sarajevo kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje ustanova u kojoj se radnik nalazi u radnom odnosu.

Član 107.

(Plaća za rad sa nepunim radnim vremenom)

Radnik koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom u ustanovi, odnosno radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena, učestvuje u raspodjeli sredstava za plaće, kao i radnik koji radi puno radno vrijeme, srazmjerno ostvarenim rezultatima rada i vremenu provedenom na radu.

XIX - DODACI NA PLAĆU

Član 108.

(Posebni dodatak na plaću)

Radniku koji radi na poslovima s posebnim uslovima rada pripada pravo na posebni dodatak uz plaću u skladu sa Uredbom Vlade Kantona.

XX - NAKNADE PO OSNOVU RADA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA KOJA NEMAJU KARAKTER PLAĆE

Član 109.

(Naknada plaće na teret ustanove)

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid rada, odnosno prema odluci Vlade Kantona Sarajevo, ministra ili drugih nadležnih organa.

(2) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:

- a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama ustanove i rada ustanove,
 - b) stručnih izleta, posjeta, ekskurzija i nastupa,
 - c) istraživačkih radova i stručnih i naučnih savjetovanja, umjetničkih festivala, radionica,
 - d) prisustvovanja seminarima i skupovima sindikata,
 - e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
 - f) godišnjeg odmora,
 - g) praznika koji po zakonu nisu radni,
 - h) porodijskog odsustva,
 - i) sudjelovanje na kulturnim ili vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora ustanove,
 - j) radniku koji za rad koristi ličnu opremu i sredstva za rad pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom ustanove,
 - k) za patentirane izume, inovacije, tehnička unaprjeđenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad ustanove, ostvarena na radu ili u vezi sa radom,
 - l) i druge aktivnosti koje su predviđene općim aktom ustanove.
- (3) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Član 110.

(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti ustanove nego se obračunava na teret pravnog lica i refundira se od toga pravnog lica radi odsustvovanja radnika sa posla u slučaju:

- a.) bolovanja preko 42 dana
- b.) obavljanja javne funkcije i drugo

(2) Isplaćene naknade iz stava (1) ovog člana na osnovu posebnog propisa, refundiraju se od Zavoda za zdravstvenu zaštitu Kantona Sarajevo ili drugog organa koji je pozvao radnika i zbog čega je morao odsustvovati sa posla.

Član 111.

(Naknada za porodijsko odsustvo)

(1) Radnica/radnik za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa.

(2) Razliku do visine pune plaće radnici/radniku iz stava (1) ovog člana uplaćuje ustanovi.

Član 112.

(Naknada putnih troškova)

(1) Radnik ima pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja.

- (2) Pod službenim putovanjem podrazumjeva se putovanje van mjesta redovnog zaposlenja radnika u zemlji i inostranstvu radi obavljanja određenog službenog posla za ustanovu, a koje radniku upućenom na to putovanje, prouzrokuje određene troškove.
- (3) Nalog za službeno putovanje izdaje direktor.
- (4) Putnim nalogom iz prethodnog stava utvrđuje se ime i prezime radnika, svrha putovanja, mjesto putovanja, vrijeme putovanja, vrsta prevoznog sredstva, visina akontacije za troškove putovanja i način obračuna putnog naloga.
- (5) Izdaci za naknadu troškova službenog putovanja obuhvataju troškove za:
- a.) ishranu;
 - b.) smještaj;
 - c.) naknadu troškova prevoza.
- (6) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i slično.

Član 113.

(Dnevnica za službena putovanja)

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu - dnevnicu, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za „de luxe“ kategoriju i drugi troškovi.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati isplaćuju se u visini od 50% iznosa pune dnevnicu, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (3) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevnicu za službeni put umanjuje se najviše za 30%.
- (4) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu se uvećava za 70% iz stava 3. ovog člana.
- (5) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefaksa ili intemeta, taxi, pribavljanje putnih isprava, vakcinisanje i ljekarski pregled, izdaci za prevoz i putničko zdravstveno osiguranje) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ih inostranstvu morah koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (6) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji i inostranstvo dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ih drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (7) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 114.

(Naknada za rad na terenu-terenski dodatak)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za rad na terenu čija se visina utvrđuje u zavisnosti od uslova obezbijeđenih za rad na terenu, i to:
- a.) ako je obezbijeđen smještaj i ishrana, terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnicu za službeno putovanje;
 - b.) ako je obezbijeđen samo smještaj u tom slučaju terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnicu za službeno putovanje;
 - c.) ako je obezbijeđena samo ishrana, u tom slučaju terenski dodatak iznosi 70% od visine dnevnicu za službeno putovanje.
- (2) Terenski dodatak obuhvata troškove smještaja i ishrane, a troškovi prevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na terenu priznaju se u stvarnom iznosu, s tim da se ti troškovi ne priznaju ako je prevoz obezbijeđen službenim vozilom.

(3) Pod radom na terenu iz stava (1) ovog člana, podrazumijevaju se poslovi iz nadležnosti ustanove koji se po svojoj prirodi moraju izvoditi na terenu van mjesta zaposlenja radnika i koji traju duže od 30 radnih dana neprekidno.

(4) Naknada za rad na terenu (terenski dodatak), naknada za odvojeni život od porodice i dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, međusobno se isključuju.

Član 115.

(Naknada za prevoz na posao i s posla)

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

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

(3) Ukoliko adresa stanovanja radnika nije pokrivena mrežom javnog gradskog, prigradskog, odnosno međugradskog prevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtijeva drugačiji način prevoza, radniku pripada pravo na novčanu naknadu troškova prevoza u visini karte za gradski, prigradski, odnosno međugradski saobraćaj.

(4) Radniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

(5) Radnik koji radi u više ustanova kulture pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.

(6) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu u novcu ostvaruje u onoj ustanovi sa kojom je prije sklopio ugovor o radu.

Član 116.

(Naknada za ishranu za vrijeme rada-topli obrok)

(1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i slično).

(3) Radnik koji radi u više ustanova kulture ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana u ustanovi u kojoj radi najmanje 4 sata dnevno, u skladu sa ostvarenim efektivnim satima rada u toj ustanovi, odnosno kako je ugovorom o radu zaključeno.

Član 117.

(Naknada za regres za godišnji odmor)

(1) Radnik u ustanovi kulture ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.

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

Član 118.

(Naknada za troškove edukacije)

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova za edukaciju koja se organizuje i izvodi po programu obuke ustanove ili kada se upućuje na seminare, savjetovanja i druge vidove

stručnog usavršavanja, kao i druge vidove obuke potrebne za rad na radnom mjestu na kojem je zaposlen u ustanovi.

(2) Naknada iz stava (1) ovog člana odobrava se u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije.

Član 119.

(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice)

(1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuju se troškovi sahrane u visini stvarnih troškova, a najviše četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja odluke o isplati te naknade.

(2) Ukoliko u ustanovi rade dva ili više članova porodice, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Član 120.

(Naknada za slučaj teške bolesti i invalidnosti)

(1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine.

(2) Radniku će se isplatiti, u visini do tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.

(3) Pod teškom bolešću iz stavova (1) i (2) ovog člana, podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Naredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.

(4) Jednokratna novčana pomoć iz stava 1. ovog člana može se dodijeliti radniku koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stav 3. ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.

(5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, koje utvrde federalni organi, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti, sastavni dio su Kolektivnog Ugovora.

(6) Pod članom uže porodice iz stava (1) ovog Pravilnika, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

- a) suprug(a) u braku ih van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ih pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom;
- d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 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 sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
- e) unučad pod uvjetom iz tačke b) ovog stava, ako nemaju roditelje i žive u

zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

Član 121.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

(2) Muzej ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u toj ustanovi.

Član 122.

(Otpremnina za tehnološki višak)

(1) Radnik u ustanovi kulture sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, saglasno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:

- a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne neto plaće radnika,
- b) radnik sa radnim stažom od tri do dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika,
- c) radnik sa radnim stažom više od dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.

(2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.

(3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojima je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ih zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

(4) Muzej ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u toj ustanovi.

Član 123.

(Suspenzija)

(1) Radnik protiv kojeg je pokrenut krivični postupak za krivično djelo počinjeno u vršenju službene dužnosti, istražni postupak ili određen pritvor zbog krivičnog djela, odnosno koji izdržava kaznu zatvora do tri mjeseca zatvora, udaljit će se sa posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.

(2) Radnik će biti udaljen sa posla i ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina, odnosno, ako je radnik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina. Radnik će biti privremeno udaljen sa posla ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguće izvršenje krivičnog djela, kao i zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima ustanove i radnika.

(3) Rješenje o udaljenju sa posla donosi direktor ustanove.

(4) Protiv rješenja o udaljenju sa posla radnik može izjaviti žalbu upravnom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja o udaljenju sa posla.

(5) Izjava žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

(6) Upravni odbor je obavezan odlučiti po žalbi najkasnije u roku od pet dana od primitka žalbe.

(7) Rješenje upravnog odbora po žalbi na rješenje o udaljenju je konačno.

Član 125.

(Trajanje suspenzije)

Udaljenje-suspenzija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 128. stav (1), do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseca.

Član 125.

(Plaća i naknade plaće za vrijeme suspenzije)

(1) Za vrijeme suspenzije sa posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu, koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju sa posla.

(2) Za vrijeme suspenzije sa posla, zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseci, radniku ne pripada pravo na plaću niti naknada plaće.

Član 126.

(Naknada za rad u komisijama)

(1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja upravnog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama kako je to riješeno uredbom Vlade Kantona Sarajevo.

(2) Odlukom upravnog odbora regulišu se način i uvjeti obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknade, a tačan iznos, odnosno visinu naknade za rad svojim aktom utvrđuje na prijedlog direktora upravni odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.

(3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.

(4) Članovima komisija koje imenuje upravni odbor, u skladu sa odredbama pravilnika o radu, vrijeme za rad u komisijama može se uračunati u 40- satnu radnu nedjelju, a time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama ili se tim radnicima može odobriti korištenje plaćenog odmora.

Član 127.

(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

(1) Ustanova je obavezna da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.

(2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.

(3) Ugovor o osiguranju sa odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike u ustanovama kulture u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

(4) Ako ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor ustanove.

Član 128.

(Ostali vidovi naknada)

(1) Vlada Kantona Sarajevo u skladu sa finansijskim mogućnostima, može odobriti isplatu naknade:

a) za državne i vjerske praznike po odluci ustanove,

b) za zimnicu i za druge slučajeve.

(2) Ustanova može isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđeni općim aktima ustanove, uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija, a na prijedlog Ministarstva kulture i sporta.

Član 129

(Rješavanje o naknadama i drugim materijalnim pravima)

- (1) Naknade i druga materijalna prava predviđena u odredbama Pravilnika, ostvaruju se donošenjem rješenja.
(2) Rješenje iz stava (1) ovog člana donosi direktor.

XXI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 130.

(Neposredna primjena zakonskih propisa)

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i prava koja se odnosi na isplatu plaća, naknada i drugih prava iz radnih odnosa, a koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, regulišu se neposrednom primjenom odredaba Zakona, Kolektivnog ugovora i drugih propisa koji regulišu ovu materiju.

Član 131.

(Izmjene i dopune)

Izmjene i dopune Pravilnika vrše se na način i po postupku propisanim za njegovo donošenje.

Član 132.

(Stupanje na snagu)

- (1) Pravilnik stupa na snagu danom dobijanja Mišljenja Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.
(2) Pravilnik će se objaviti u "Službenim novinama Kantona Sarajevo", na oglasnoj ploči i web stranici ustanove.
(3) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o radu (broj: 085-01-3/19 od 02.04.2019.godine).

Broj: 085-01-1.4/2023
Sarajevo, 17.04.2023.

Predsjednik Upravnog odbora
Javne Ustanove Muzej Sarajeva

Mr. 



O B R A Z L O Ž E N J E

(1) PRAVNI OSNOV

Pravni osnov je sadržan u članu 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“ broj: 6/92, 8/93 i 13/94), članu 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“ broj: 26/16, 89/18 i 44/22), članu 23. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 19/21 i 10/22), članu 1. i 2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19), članu 179. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 10/23) i članu 40. Pravila Muzeja Sarajevo (broj: 035.4/17 od 30.03.2017.g.), Pravilnik o radu je pravno tehnički usklađen sa Jedinstvenim pravilima za izradu pravnih propisa u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 11/05, 58/2014, 60/2014, 50/2017 i 70/2017 - ispravka) i preporukom da se ista primjenjuju i kod izrade pojedinačnih akata.

(2) RAZLOZI ZA DONOŠENJE PRAVILNIKA O RADU I OBJAŠNJENJE ODABRANE POLITIKE

Pravilnikom o radu Javne ustanove „Muzej Sarajeva“ u skladu sa zakonom i drugim propisima utvrđuje se zaključivanje ugovora o radu, sadržaj i vođenje registra, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme, odmori i odsustva, privremeni i povremeni poslovi, zaštita radnika, naknada štete, povrede radnih obaveza, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, sindikalno organizovanje i druga pitanja iz radnog odnosa kao i druga pitanja od značaja za uspješno izvršavanje zadataka u skladu sa zakonskim propisima i drugim opštim akatima Muzeja.

Stupanjem na snagu Zakona o izmjenama i dopunama zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“ 44/22), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 10/22) i Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 10/23), Javna ustanova „Muzej Sarajeva“ je imala obavezu da uskladi Pravilnik o radu sa gore navedenim propisima.

Saglasno navedenom, Upravni odbor Javne ustanove „Muzej Sarajeva“ je donio novi Pravilnik o radu Muzeja Sarajeva i isti će se dostaviti resornom Ministarstvu kulture i sporta Kantona Sarajevo radi dobijanja Mišljenja.

(3) PRINCIPI NA KOJIMA JE ZASNOVAN PRAVILNIK

Principi na kojima je zasnovan ovaj Pravilnik su: zakonitost, stručnost, racionalnoost i efikasnost izvršavanja poslova i zadataka, blagovremeno i efikasno ostvarivanje prava i obaveza građana, preduzeća i drugih organizacija i zajednica, efikasno rukovođenje i nadzor nad izvršavanjem poslova i zadataka, saradnja sa drugim organima, organizacijama, zajednicama i institucijama, puna zaposlenost radnika i maksimalno korištenje njihovih stručnih znanja i radnih sposobnosti i informiranje javnosti o radu Javne ustanove „Muzej Sarajeva“.



Broj: 12-04-13205-1/23
Sarajevo, 24.04.2023. godine

U skladu sa odredbama člana 42. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), a u vezi člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22), na zahtjev Javne ustanove “Muzej Sarajeva” (broj: 089-03-1/2023 od 18.04.2023.godine), Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo razmotrilo je Pravilnik o radu Javne ustanove “Muzej Sarajeva” (broj: 085-01-1.4/2023 od 17.04.2023.godine) i daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Pravilnik o radu Javne ustanove “Muzej Sarajeva” (broj: 085-01-1.4/2023 od 17.04.2023.godine) usklađen je sa odredbama :

1. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94),
2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22),
3. Pravila i postupaka za izradu zakona i drugih propisa Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj 71/14),
4. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 9/19),
5. Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica (“Službene novine FBiH“, broj 54/19),
6. Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, gradu Sarajevo i općinama u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 37/20 i 27/21),
7. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 10/23),



