

KANTON SARAJEVO
MINISTARSTVO KULTURE I SPORTA
JAVNA USTANOVA "MES - MEĐUNARODNI TEATARSKI FESTIVAL -SCENA
MESS"
UPRAVNI ODBOR

PRAVILNIK O RADU

Sarajevo, april 2020. godine

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni listi RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18), člana 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Kantona, Grada ili Općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači Kanton, Grad ili Općina, te u privrednim društvima u kojima Kanton, Grad ili Općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19 i 21/19), članova 1. i 2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19), člana 7. Sporazuma o utvrđivanju platnih razreda i koeficijenata za obračun plaća zaposlenika u javnim ustanovama kulture Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 27/13), člana 184. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 52/19), članom 15., a u vezi s članovima 32. i 33. Pravila Javne ustanove MES – Međunarodni teatarski festival – Scena MESS (broj: 257/16, od 10.05.2016.g.), Upravni odbor na sjednici održanoj 20.04.2020. godine, na prijedlog direktora Javne ustanove „MES – Međunarodni teatarski festival – Scena MESS“ i uz konsultacije sa radnicima donio je:

PRAVILNIK O RADU

I - Osnovne odredbe

Član 1.

(Predmet)

Ovim pravilnikom utvrđuju se prava i obaveze Poslodavca i Radnika i drugih lica koja rade za Poslodavca ili se stručno obučavaju kod Poslodavca, i to:

- a) Zasnivanje radnog odnosa
- b) zaključivanje ugovora o radu,
- c) sadržaj i vođenje Registra,
- d) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad,
- e) raspoređivanje zaposlenika,
- f) radno vrijeme,
- g) odmori i odsustva,
- h) plaće i naknade,
- i) zaštita zaposlenika,
- j) naknada štete,
- k) povrede radnih obaveza,
- l) prestanak ugovora o radu,
- m) ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa,
- n) djelovanje sindikata,
- o) kolektivni ugovor,
- p) plaće i naknade,
- q) osnovica i koeficijent za obračun plaće,
- r) obračun plaće,
- s) naknada po osnovu rada i druga materijalna prava.

Član 2.
(Organizacija rada)

Radi uspješnog obavljanja registrovane djelatnosti, Poslodavac usvaja Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciju radnih mjesta kojim se uređuje:

- a) unutrašnja organizacija Ustanove shodno obliku organizovanja
- b) sistematizacija radnih mjesta unutar organizacionih jedinica,
- c) uvjeti koje trebaju ispunjavati radnici za obavljanje poslova radnog mjesta u pogledu vrste i stepena stručne spreme, radnog iskustva, broj potrebnih izvršilaca, opis poslova radnog mjesta, rukovođenje Ustanovom.

Član 3.
(Značenje pojmova)

(1) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Javna ustanova "MES – Međunarodni teatarski festival-Scena MESS" kod koje je radnik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke, i kojem po tom osnovu poslodavac isplaćuje plaću i izvršava druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Ustanove.

(2) Radnik, u smislu ovog Pravilnika, je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 4.
(Zasnivanje radnog odnosa)

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

(2) Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje (JS3100) odmah na početku rada.

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

Član 5.
(Osnovi i vrste diskriminacije)

Zabranjena je direktna i indirektna diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo, kao i uznemiravanje i nasilje na radu.

Član 6.
(Uznemiravanje i nasilje na radu)

(1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je 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 kod poslodavca, a što je detaljno utvrđeno Zakonom i članom 41. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo.

Član 7.
(Zabrana diskriminacije)

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

(2) Diskriminacija iz prethodnog stava zabranjena je u odnosu na:

- a) uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b) uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d) napredovanje u poslu i
 - e) otkazivanje ugovora o radu.
- (3) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od pobrojanih osnova, ništave su.
- (4) Izuzeci od zabrane diskriminacije te zaštita u slučajevima diskriminacije i dostojanstva radnika utvrđeni su Zakonom i članovima 42. i 43. Kolektivnog ugovora.

Član 8.

(Sloboda udruživanja)

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.
- (3) Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 9.

(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 u skladu sa članom 1. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu to nije izričito zabranjeno.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 10.

(Uslovi za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Sa licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.
- (2) Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.
- (3) Za obavljanje određenih poslova i radnih zadataka radnik mora pored općih uslova predviđenih Zakonom imati i stručnu (školsku) spremu određenog smjera, radno iskustvo i ispunjavati posebne uslove utvrđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i Zakonom o pozorišnoj djelatnosti.
- (4) Uslovi se određuju u zavisnosti od vrste poslova i radnih zadataka.
- (5) Direktor vrši izbor kandidata na temelju dokazanih činjenica o stručnosti i sposobnosti neophodnih za predviđeno radno mjesto.

Član 11.

(Potrebe za zasnivanjem radnog odnosa)

- (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 konkursa ili 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) Potreba iz stava (1) ovog člana postoji:
- ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno, uz prethodnu saglasnost Vlade Kantona Sarajevo;
 - kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika i
 - u drugim slučajevima neophodne potrebe za obavljanjem poslova iz djelatnosti poslodavca.

Član 12.

(Postupak prijema u radni odnos)

- Postupak prijema u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme u Javnoj ustanovi "MES – Međunarodni teatarski festival-Scena MESS" vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta, a po obaveznoj prethodnoj saglasnosti Vlade Kantona Sarajevo za popunu upražnjenog radnog mjesta.
- Poslodavac je dužan provesti postupak javnog oglašavanja upražnjene pozicije i u slučajevima kada dolazi do isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto.
- U slučaju isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja javnog oglasa, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem 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 13.

(Postupak prijema pripravnika)

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

Član 14.

(Probni rad)

- Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci.
- 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.
- 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.
- Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, direktor će donijeti odluku o prestanku ugovora o radu sa otkaznim rokom od najmanje sedam dana.
- 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 15.

(Izuzeci)

(1) Izuzetno od odredbe člana 12. Pravilnika o radu prijem u radni odnos vrši se bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja u slučaju:

- a) otkaza sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
- b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanjima javnih službi i zavoda za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba
- c) prava radnika sa promjenjenom radnom sposobnošću.

(2) Prijem u radni odnos bez raspisivanja javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do tri mjeseca, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ove uredbe, u sljedećim slučajevima:

- a) prestanak radnog odnosa zbog smrti radnika;
- b) prestanak radnog odnosa bez otkaznog roka;
- c) porodijskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja;
- d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprečavanja veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode, epidemije, trovanja i sl.

Član 16.

(Objavljivanje javnog oglasa/konkursa)

(1) Za zaključenje ugovora o radu za radnike visoke stručne spreme (VII stepen i za I i II ciklus Bolonjskog studija) obavezno se raspisuje konkurs, a za ostale radnike raspisuje se oglas.

(2) Javni oglas ili konkurs Poslodavac objavljuje u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, na web stranici Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo, web stranici „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“, na web stranici MESS i na oglasnoj ploči ustanove.

(3) U dnevnim novinama, web stranicama i oglasnoj ploči se objavljuje puni tekst javnog oglasa ili konkursa.

(4) Oglas ili konkurs ostaje objavljen u čitavom periodu roka prijave.

(5) Rok za prijave je najmanje deset (10) dana, od dana objave u dnevnim novinama.

Član 17.

(Sadržaj javnog oglasa/konkursa)

Javni oglas / konkurs sadrži najmanje sljedeće podatke:

a) naziv, sjedište i internet adresu Poslodavca – Javna ustanova “MES – Međunarodni teatarski festival-Scena MESS“;

b) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;

c) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;

d) prednost u zapošljavanju po posebnim propisima;

- e) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno i određeno vrijeme, te tajanje radnog odnosa na određeno vrijeme;
- f) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan;
- g) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme;
- h) iznos osnovne plaće;
- i) rok u kome se podnose prijave;
- j) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja;
- k) adresu na koju se prijave podnose;
- l) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu;
- m) način predaje dokumentacije.

Član 18.

(Komisija za provođenje javnog oglasa ili konkursa)

Za provođenje procedure izbora kandidata na upražnjena radna mjesta, Poslodavac imenuje Komisiju za provođenje javnog oglasa ili konkursa (u daljem tekstu: Komisija).

- a) Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.
- b) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas ili konkurs.
- c) Administrativno – tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar koga imenuje Poslodavac.
- d) U slučaju kada je javni oglas ili konkurs objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, Poslodavac može imenovati jednu ili više komisija.
- e) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.
- f) Komisija je obavezna donijeti Poslovnik o radu i dostaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od tri dana od donošenja, a Poslodavac je dužan poslovnik objaviti na svojoj web stranici <https://mess.ba/> i isti zadržati sve do okončanja konkursne procedure i potpisivanja ugovora o radu sa izabranim kandidatom.
- g) Poslovnikom iz stava (f) ovog člana definiraju se oblasti iz kojih će se izvršiti provjera znanja, način provođenja praktičnog ispita, ukoliko je isti predviđen, te vrednovanje pismenog ispita od najmanje 60% od ukupnog broja bodova.
- h) Komisija utvrđuje ispitna pitanja i kriterije za intervju na osnovu kojih će izvršiti bodovanje kandidata.

Član 19.

(Prijava na javni oglas ili konkurs)

Prijava na javni oglas ili konkurs se podnosi Komisiji putem Poslodavca, u zatvorenoj koverti sa naznakom „NE OTVARAJ – PRIJAVA NA OGLAS ILI KONKURS“ na adresu: Maršala Tita 54/1, 71 000 Sarajevo.

Član 20.

(Izuzete članova Komisije)

- (1) Član Komisije će odmah ili najkasnije dva dana od dana saznanja za razloge izuzeća zatražiti izuzeće u Komisiji, ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena.
- (2) Zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana Poslodavac donosi odluku 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 ili konkurs, 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 obavjesti.

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 procedura prijema.
- (2) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov pripisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (3) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više i visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom pismenom i usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (4) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na ispitu sačinjava Listu uspješnih kandidata.
- (5) Komisija je dužna listu uspješnih kandidata sa bodovima dostaviti Poslodavacu u roku od tri radna dana nakon obavljenog intervjua.

Član 23.

(Supervizor)

- (1) Poslodavac je dužan, u roku od pet dana prije raspisivanja javnog oglasa ili konkursa, obratiti se Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ured), sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem javnog oglasa ili konkursa.
- (2) U slučaju spriječenosti supervizora, u objavljivanju poslova utvrđenih uredbom i ovim pravilnikom, mijenja ga zamjenik supervizora.
- (3) Uz zahtjev za imenovanje supervizora, Poslodavac je dužan priložiti opis poslova te potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi javni oglas konkurs.
- (4) Supervizor je dužan potpisati obrazac izjave definisan od strane Vlade Kantona Sarajevo.
- (5) Ured će obavjestiti Poslodavca o imenovanju supervizora za nadzor nad provođenjem javnog oglasa ili konkursa 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) Supervizor ne može biti lice zaposleno u Uredu, kao ni lice zaposleno u J.U. MESS.
- (8) Supervizor mora imati najmanje isti stepen stručne sprema koja se zahtijeva kao potreban uslov za radno mjesto za koje je raspisan javni oglas ili konkurs.
- (9) U slučaju da se jednim javnim oglasom popunjava više radnih mjesta različitog stepena stručne sprema, supervizor mora imati najvišu stručnu spremu koja se traži javnim oglasom ili konkursom.
- (10) Supervizor je nadležan:

- a) da prati pravilnu primjenu odredbi ove uredbe prilikom raspisivanja javnog oglasa;
 - b) da nadzire rad Komisije, na način da prati rad Komisije od njenog imenovanja, da bude prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijava na javni oglas ili konkurs;
 - c) da vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijava na javni oglas ili konkurs;
 - d) da prati način pripreme ispitnih pitanja za pismeni dio ispita i njegovu neposrednu kontrolu (pismeni dio ispita);
 - e) da može biti prisutan i nadzirati usmeni dio ispita (usmeni dio ispita);
 - f) kao i druga pitanja pripisana ovom uredbom i poslovníkom o radu Komisije.
- (11) U slučaju da supervizor uoči nepravilnosti prilikom provođenja javnog oglasa ili konkursa, poduzima sljedeće mjere:
- a) usmeno obavještava članove Komisije o uočenim nepravilnostima i zahtijeva njihovo otklanjanje prije nastavka provođenja javnog oglasa, što se zapisnički evidentira;
 - b) u slučaju da članovi Komisije odbiju otkloniti nepravilnosti i nastave provođenje javnog oglasa, supervizor odmah pismeno obavještava Poslodavca o uočenim nepravilnostima, sa detaljnim opisom povrede postupka provođenja javnog oglasa, kako bi Poslodavac razmotrio obavijest i utvrdio da li uočene nepravilnosti predstavljaju osnov za poništenje javnog oglasa ili konkursa;
 - c) u slučaju da Poslodavac ne poništi javni oglas ili konkurs, a supervizor i dalje smatra da uočene nepravilnosti predstavljaju opravdan razlog za poništenje javnog oglasa ili konkursa, supervizor obavještava Ured o uočenim nepravilnostima, a Ured bez odlaganja obavještava Vladu Kantona Sarajevo.
- (12) Naknada za rad supervizora uredit će se posebnim aktom Vlade Kantona Sarajevo.

Član 24.

(Odluka o prijemu u radni odnos)

- (1) Poslodavac prima u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, Poslodavac prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.
- (2) Poslodavac je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.
- (3) 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 ili konkursa)

- (1) Nakon oglašavanja, javni oglas ili konkurs se ne može poništiti.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, javni oglas ili konkurs se može poništiti u sljedećim slučajevima:
 - a) ako dođe do promjene odgovornog lica u J.U. MES, u roku od 30 dana od dana promjene;
 - b) u slučaju statusne promjene u J.U. MES (spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom J.U. MES i dr.) u roku od 30 dana od dana promjene;
 - c) ako Poslodavac ocijeni opravdanim uočene nepravilnosti supervizora, u roku od 15 dana od dana prijema obavijesti supervizora;
 - d) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas ili konkurs, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene.

Član 26.

(Obavještenje kandidatima i pravo prigovora)

- (1) Poslodavac pismeno obavještava kandidate koji su učestvovali u konkursnoj proceduri o odluci o prijemu u radni odnos u roku 5 dana od dana donošenja odluke.
- (2) Uz obavijest iz stava (1) ovog člana kandidatima se dostavlja odluka o prijemu u radni odnos izabranog kandidata i Lista uspješnih kandidata sa bodovima.
- (3) Na obavijest Poslodavca o prijemu u radni odnos iz stava (2) ovog člana, zainteresovani kandidat ima pravo prigovora Upravnom odboru MESS i pravo uvida u konkursni materijal.
- (4) Prigovor se izjavljuje u roku od 7 dana od dana prijema obavijesti iz stava (1) ovog člana i zadržava izvršenje odluke o prijemu u radni odnos
- (5) Upravni odbor MESS dužan je odlučiti o prigovoru u roku od 8 dana od dana podnošenja prigovora.
- (6) Odluka Upravnog odbora MESS je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom Sudu u roku od 30 dana.

Član 27.

(Prednost pri zapošljavanju)

- (1) Prilikom zapošljavanja potrebno je dati prednost kandidatima koji po posebnom Zakonu imaju prioritet u zapošljavanju.
- (2) Demobilizirani branioac iz člana 2. Zakona o pravima demobiliziranih branilac i članova njihovih porodica ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine" broj 54/19) ostvaruje pravo na prednost prilikom zapošljavanja.
- (3) 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 u skladu sa Uredbom o postupku prijema u radni odnos („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19 i 21/19).

Član 28.

(Vrste Ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu se zaključuje:
 - a.) na neodređeno vrijeme,
 - b.) na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje vanrednih ili privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog radnika, dok traje potreba obavljanja tih poslova, odnosno do povratka odsutnog radnika, a najduže tri godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem 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.

Član 29.

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

- 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, kolektivnim ugovorom, ovim 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 poslodavca;
- g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem.

Član 30.

(Sadržaj Ugovora o radu)

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

- a.) naziv i sjedište poslodavca,
- 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.

Član 31.

(Radno-pravni status direktora)

- (1) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (2) Ugovor o radu sa Direktorom zaključuje se na određeno vrijeme i traje od dana stupanja na rad do isteka roka na koji je izabran Direktor, odnosno do razrješenja.
- (3) Ugovor o radu sa Direktorom sadrži sve elemente iz člana 28. ovog Pravilnika, osim onih koji su obuhvaćeni u glavama IV-VII i glavi XI Zakona o radu, koje se ne primjenjuju na direktora, a regulisat će se ugovorom o radu.

Član 32.

(Dostava zaposleniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada.

Član 33.

(Podaci koji se ne mogu tražiti)

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu Poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana (4) ovog Pravilnika.

Član 34.

(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 35.

(Sadržaj podataka u Registru)

- (1) Poslodavac se obavezuje da uspostavi Registar zaposlenih radnika na neodređeno i određeno vrijeme.
- (2) 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.
- (3) Unos podataka vrši se na osnovu isprava o zaposlenom licu i ostale validne dokumentacije.

Član 36.

(Obaveza unosa podataka)

- (1) Poslodavac je obavezan 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 37.

(Vremenski period korištenja)

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

Član 38.

(Autentičnost i tačnost unesenih podataka)

- (1) Za autentičnost i tačnost unesenih podataka odgovoran je Poslodavac.
- (2) Pogrešno ili netačno unesene podatke u Registar, ovlaštena osoba je dužna ispraviti odmah, a najkasnije 7 dana po saznanju u skladu sa Odlukom o registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo.

IV- OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 39.

(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 poslodavac 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) Poslodavac 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 ustanove 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) Poslodavac je dužan da godišnjim planom rada donese program stručnog usavršavanja.

Član 40.

(Pripravnik)

- (1) Lice koje prvi put zasniva radni odnos prima se u radni odnos 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 propisima.

Član 41.

(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 primljeno 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 poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

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

V - RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA

Član 42.

(Raspoređivanje zaposlenika u toku rada)

(1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete) poslodavac 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 43.

(Pojam radnog vremena)

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

Član 44.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Poslodavac sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka, osim za rad sa nepunom radnom vremenom u kojem slučaju će sedmično radno vrijeme biti raspoređeno na manje od pet radnih dana, osim ako radnik na to ne pristane.
- 2) Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena kada se za to ukaže potreba u skladu sa članom 51. stav (3) Kolektivnog ugovora.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 6) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- 7) Evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- 8) Poslodavac je dužan, pored ove evidencije, voditi evidenciju o radnicima koji su kod nje zaposleni-matična evidencija.

Član 45.

(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 vremenom, 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 konkursne 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 ovim 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 ovog 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 poslodavac 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 46.

(Noćni rad)

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

VII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 47.

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

Član 48.

(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 poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

Član 49.
(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) Minimalni godišnji odmor 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 | 2 radna dana |
| | radnici sa KV spremom | 2 radna dana |
| | ostali radnici | 1 radni dan |
| 3. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta: | | |
| | roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete | 1 radni dan |
| | samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po | 2 radna dana |
| | samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete | 2 radna dana |
| | Invalid | 2 radna dana |
| 4. 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 |
| 5. 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 |
| 6. 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. | | |

- (8) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade

umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 50.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Godišnji odmor u dva dijela koristi se na sljedeći način:
 - a) 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.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (5) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani sedmičnog odmora, praznici u koje se ne radi i vrijeme privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni ljekar.

Član 51.

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, na usaglašen prijedlog rukovodilaca organizacionih jedinica i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po organizacionim jedinicama, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionoj jedinici.
- (3) Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika,
 - b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz ovog pravilnika,
 - c) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30)
 - d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
 - e) plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine.
- (4) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor ustanove najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (5) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili putem sindikata uložiti prigovor upravnom odboru.
- (6) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.
- (7) O prigovoru upravni odbor mora odlučiti u roku od 8 dana od dana prijema prigovora.
- (8) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 52.

(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) porodaj 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 | 2 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 | 2 radna dana |
| n) u slučaju rastave braka | 2 radna dana |
| o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba | 2 radna dana |
| p) pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen | 5 radnih dana |
| r) školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje na koje je radnik upućen od strane poslodavca | 5 radnih dana |

(2) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na 2 dana plaćenog odsustva.

(3) Plaćeno odsustvo u slučaju usvajanja djeteta od 1 i više godina zbog adaptacionog perioda koji traje 3 mjeseca.

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

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

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

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

(8) Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo općepoznat.

(9) Plaćeno odsustvo odobrava direktor svojom odlukom.

Član 53.

(Ostvarivanje prava na odsustvo)

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

- (2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva te obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza.
- (3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje Direktor koji donosi Odluku o dopustivosti ili nedopustivosti zahtjeva uz adekvatno obrazloženje.

Član 54.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac 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, odnosno domaćinstva, 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-konzulanim 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 55.

(Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa)

- (1) Radniku J.U MESS 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 J.U MESS, na njegov pismeni zahtjev miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radniku u J.U MESS 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 mirovanja prava i obaveza radnika u smislu stava (2) ovog člana Poslodavac donosi odluku

VIII - PLAĆE I NAKNADE

Član 56.

(Plaća i naknade plaće)

- (1) Vrijednost koju radnik dobija u obliku plaće je protuvrijednost za utrošeni rad, odnosno to je oblik određenih novčanih davanja i određeni sistem plaćanja rada u procesu raspodjele.
- (2) Pri određivanju iznosa plaća i naknada za radnike poštovat će se načelo – ista plaća za isto radno mjesto.
- (3) Prema načelu iz prethodnog stava ovog člana radnici, koji obavljaju poslove istog radnog mjesta, odnosno iste ili slične poslove imaju pravo na istu osnovnu plaću po vrsti i stepenu stručne spreme.

IX - ZAŠTITA RADNIKA

Član 57.

(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 poslodavac je dužan 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 poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i normativnim aktom ustanove.
- (6) Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo i poslodavac dužni su da osiguraju sistematski pregled radnika.
- (7) Ministar će donijeti pravilnik o sadržaju sistematskog pregleda.

Član 58.

(Zaštita maloljetnika)

- (1) Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljeakarski pregled najmanje jednom u dvije godine.
- (2) Troškove ljeakarskog pregleda iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 59.

(Zaštita žena i materinstva)

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, te joj ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće ili korištenja porodajnog odsustva, ili za vrijeme korištenja prava predviđenih članovima 63., 64. i 65. Zakona o radu.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme, ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu Stava (1) ovog Člana.

Član 60.

(Porodiljsko odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, na osnovu svog pismenog zahtjeva, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) U svim ostalim slučajevima primjenjuju se odredbe Zakona o radu u pogledu zaštite žene i materinstva.
- (5) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, žena ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonima.
- (6) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (7) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo na porođajno odsustvo 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.

Član 61.

(Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

- (1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme iz člana 71. Zakona o radu, ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. ZOR-a.
- (3) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pismenim putem obavijestiti Poslodavca.
- (4) 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,
- (5) Poslodavac će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.
- (6) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.
- (7) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, poslodavac radniku može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati ugovor o radu.

Član 62.

(Povreda na radu, bolest i profesionalna bolest)

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

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

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

X - NAKNADA ŠTETE

Član 63.

(Prouzrokovanje štete , odgovornost i nadoknada štete)

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

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

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

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

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

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

(7) Poslodavac 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 64.

(Radne obaveze)

Radnik je dužan:

- a) da savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- b) da poštuje organizaciju rada i poslovanja Ustanove, kao i uslove i pravila
- c) u vezi sa ispunjenem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
- d) da obavjesti Direktora o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogli da utiču na
- e) obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
- f) da obavjesti Direktora o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak štete.

Član 65.

(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 66.

(Vrste povreda radne obaveze)

Pravilnik o radu definiše teže i lakše povrede radnih obaveza.

Član 67.

(Lakše povrede radne obaveze)

- (1) Lakše povrede radnih obaveza i mjere koje se izriču radnicima Ustanove utvrđuju se ovim Pravilnikom.
- (2) Lakše povrede radnih obaveza i dužnosti su:
- učestalo neopravdano kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
 - raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 - neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
 - neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 - odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove,
 - neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 - neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - neprijavlivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,
 - iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
 - nekorektan odnos prema drugim radnicima, odnosno strankama i
 - druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.
- (3) Za povrede radne obaveze iz stava 1. ovog člana izriče se mjera pismene opomene, a u slučaju ponavljanja lakših povreda radnih obaveza (sticaj) može se tretirati kao teška povreda radnih obaveza.

Član 68.

(Teže povrede radne obaveze)

- (1) Teže povrede radnih obaveza radnika, osim povreda propisanih zakonom su:
- nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 - davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
 - primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
 - zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
 - zloupotreba prava korištenja bolovanja,
 - povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o radu,

- h) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
- i) povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- j) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi ili dvorištu ustanove,
- k) otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
- l) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika ili Direktora Ustanove,
- m) druge teže povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu,
- n) rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ih drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama ustanove,
- o) dolazak na posao pod dejstvom alkohola ih narkotičkih sredstava,
- p) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
- q) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- r) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba pravilnika o radu ustanove,
- s) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
- t) povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- u) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi,
- v) otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
- w) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika,
- x) povreda odredaba Pravilnika o tajnosti podataka,
- y) neizvršavanje ili nesavjesno i nemamo izvršavanje radnih zadataka kojim se neposredno nanosi šteta ustanovi,
- z) prijem radnika na rad suprotno odredbama važećih propisa,
- aa) falsifikovanje finansijskih i drugih dokumenata,
- bb) nepostupanje po odlukama upravnog odbora i direktora,
- cc) odbijanje radnika da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen,
- dd) nezakonito raspolaganje sredstvima rada ustanove,
- ee) odavanje tajnih podataka koja su regulisana Pravilnikom o tajnim podacima,
- ff) odgađanje muzičko-scenskog nastupa zbog neopravdanog nedolaska radnika koji su bih predviđeni da realizuju predstavu,
- gg) unošenje hladnog i vatrenog oružja od strane radnika, osim za potrebe predstave
- hh) sve ostale povrede koje imaju elemente krivičnog djela, a u vezi s radom i radnim mjestom i
- ii) druge teže povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

(2) Za povredu radne obaveze iz stava 1. ovog člana izriče se mjera prestanka radnog odnosa, ako je povreda učinjena umišljajem ili iz svjesnog nehata i ako nisu utvrđene olakšavajuće okolnosti za radnika.

Član 69.

(Vrste kaznenih mjera)

- (1) Za povredu radne dužnosti, radniku može se izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:

- a) Disciplinska mjera – pisano upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim Pravilnikom.
- b) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu.

Član 70.

(Disciplinski postupak)

- (1) Direktor Ustanove je ovlašteno lice za pokretanje disciplinskog postupka protiv radnika.
- (2) Direktor Ustanove donosi odluku i izriče mjeru u disciplinskom postupku protiv radnika.
- (3) Disciplinski postupak protiv Direktora koji je učinio povredu radne obaveze pokreće Upravni odbor Ustanove.
- (4) Svaki radnik u Ustanovi ima pravo na podnošenje prijave za pokretanje disciplinskog postupka.
- (5) Prijava za pokretanje disciplinskog postupka se podnosi pismeno Direktor Ustanove i ista treba da sadrži:
 - a) ime i prezime radnika,
 - b) radno mjesto na koje je raspoređen,
 - c) opis i vrijeme izvršenja povrede radne obaveze
 - d) dokaze koji ukazuju na izvršene povrede radne obaveze.
- (6) Organ nadležan za vođenje disciplinskog postupka (Disciplinska komisija) dužan je da zahtjev o pokretanju postupka i poziv za raspravu dostavi podnosiocu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka, radniku protiv koga se pokreće postupak i svjedocima (ako ih ima).
- (7) Radniku protiv koga se pokreće postupak ne može biti izrečena disciplinska mjera prije nego bude saslušan, osim ako se bez opravdanih razloga ne odazove na uredno dostavljen poziv.
- (8) O saslušanju radnika i sprovođenju drugih dokaza u postupku vodi se zapisnik.
- (9) Po sprovođenju disciplinskog postupka Direktor donosi rješenje kojim radnika:
 - a) oglašava krivim,
 - b) oslobađa odgovornosti,
 - c) obustavlja postupak.
- (10) Rješenje mora biti obrazloženo i mora sadržavati pouku o pravnom lijeku.
- (11) Protiv rješenja o disciplinskoj mjeri radnik podnosi prigovor Upravnom odboru Ustanove roku od 8 dana od dana uručivanja rješenja.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 71.

(Načini prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.
- d) kada radnik navrší 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju) bez obzira na godine života, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e) danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu 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 duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- j) pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 72.

(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 73.

(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz propisan ili ugovoren otkazni rok, ako je:
 - a) otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, ili
 - b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od Poslodavca 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, Poslodavac 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 otkazani.

Član 74.

(Otkazni rok)

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje ugovor o radu.
- (2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža i to kako slijedi:
 - a) od 5 godina penzijskog staža 1 mjesec;
 - b) od 5-10 godina penzijskog staža 2 mjeseca;
 - c) od 10-20 godina penzijskog staža 4 mjeseca;
 - d) više od godinu penzijskog staža 6 mjeseci.
- (3) Otkazni rok je najmanje 7 dana u slučaju da radnik sam otkazuje ugovor o radu.
- (4) Na pismenu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u ustanovi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog ovim pravilnikom.
- (5) Poslodavac 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 i ovog Pravilnika, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Poslodavca da nastavi radni odnos.
- (6) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu i ovog Pravilnika, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

- (7) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je Poslodavac 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.
- (8) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (5) ovog člana, radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao kada je ugovor nezakonito otkazan od strane Poslodavca.
- (9) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (10) Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi obrazložiti otkaz i isti se dostavlja radniku, odnosno Poslodavcu kojem se otkazuje.
- (11) Ako radnik, na zahtjev Poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (12) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Poslodavca, Poslodavac ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (13) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru u njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.
- (14) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (15) Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (16) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.
- (17) Na privremeno raspoređivanje radnika primjenjuju se odredbe člana 108. Zakona o radu.
- (18) Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine,
- (19) Poslodavac je obavezan uz učešće sindikata donijeti Plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou ustanove u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora.

Član 75.

(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 iz stava (1) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (3) Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od $\frac{1}{3}$ prosječne plate radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u ustanovi.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (2) ovog člana ustanova i radnik se mogu dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz st. (2) i (3) ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i ustanove.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 76.

(Ostvarivanje prava iz radnog odnosa)

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje Direktor, u skladu sa čl. 112. do 116. Zakona o radu, odredbama Kolektivnog ugovora o radu za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo i ovim pravilnikom.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika Direktor donosi u formi rješenja.
- (3) Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika dostavi radniku u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (4) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.
- (5) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem Direktora, u drugom stepenu odlučuje Upravni odbor Ustanove.
- (6) Zahtjev za ostvarivanje povrijeđenog prava iz radnog odnosa koji je predviđen Zakonom o radu, smatra se u smislu ovog Pravilnika prigovorom na prvostepenu odluku.
- (7) Prigovor iz stava (1) ovog člana, radnik je dužan u skladu sa članom 9. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu podnijeti protiv prvostepene odluke Poslodavca, ako smatra da mu je tim rješenjem odnosno aktom povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ili ugovora o radu.
- (8) Prigovor se podnosi Upravnom odboru J.U. MESS 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.
- (9) Poslodavac je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava:
 - a) postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
 - b) udovoljiti zahtjevu radnika ili
 - c) odbiti zahtjev radnika.
- (9) U slučaju da poslodavac odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (10) Ako radnik nije zadovoljan konačnom odlukom Upravnog odbora, koja je donesena u skladu sa odredbama ovog Pravilnika, ima pravo da se za ostvarivanje svog prava riješenog konačnom odlukom, obrati nadležnom sudu, ili drugim nadležnim organima vlasti.
- (11) Zaštita pred sudskim organima je moguća samo ukoliko je radnik prethodno zatražio u skladu sa članom 9. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu zaštitu prava kod Poslodavca, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu.
- (12) Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. Zakona o radu.
- (13) Postupak mirnog rješavanja radnog spora, rješava se putem sporazuma između radnika i Poslodavca.
- (14) Radnik ju MESS može biti imenovan na javnu funkciju u skladu sa članom 12. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu („Službene novine FBiH“ br. 89/18).
- (15) 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.

(16) Radnik iz 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.

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

Član 77.

(Zastara potraživanja)

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

XIV - DJELOVANJE SINDIKATA

Član 78.

(Organizovanje sindikata)

(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, 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) Sindikalnim povjerenicima u smislu Kolektivnog ugovora smatraju se sljedeća lica:

- a) predsjednik sindikalne organizacije i članovi sindikalnog odbora ustanove,
- b) predsjednik Kantonalnog odbora sindikata i članovi Kantonalnog odbora,
- c) predsjednik Sindikata srednjeg i visokog obrazovanja odgoja, nauke i kulture BiH i članovi Glavnog odbora i njegovih radnih tijela.

(5) Mišljenje i prijedlog sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika sindikata.

(6) Žalbe radnika - člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog prisustva ili ovlaštenog predstavnika sindikata.

(7) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog predsjednika/povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 7 dana od dana podnošenja zahtjeva za prijem.

(8) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog predsjednika/povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od 15 dana.

(9) Poslodavac je obavezan sindikalnom predsjedniku/povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uvjeta rada, i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje radnog procesa.

Član 79.

(Vijeće zaposlenika)

U J.U. MESS nije formirano Vijeće zaposlenika.

XV – KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 80.

(Vrste kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).

(2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

Član 81.

(Radna knjižica)

Radne knjižice koje su prestale važiti u skladu sa članom 176. Zakona o radu i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

Član 82.

(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) rad u povremenim i stalnim komisijama koje se obrazuju u skladu sa važećim propisima,
- b) prevod strane stručne i druge literature,
- c) usluge štampanja i umnožavanje internih novina,
- d) izrada i realizacija odobrenih projekata koji su odobreni putem konkursa,
- e) sređivanje arhive i dokumentacije,
- f) realizacija programa seminara kao predavač na kursovima, seminarima, radionicama,
- g) čišćenje snijega,
- h) utovar i istovar materijala i opreme,
- i) održavanje stručnih seminara i predavanja,
- j) rad u komisijama koje imenuje Upravni odbor,
- k) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
- l) izrada stručnih elaborata,
- m) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
- n) plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
- o) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ih su odobreni putem javnih poziva,
- p) održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
- q) realizacija projekata javne i kulturne djelatnosti,
- r) za obavljanje određenog posla koji je sezonskog karaktera,
- s) za rad na određenom projektu,
- t) ukoliko dođe do povećanja obima posla koji traje određeno vrijeme i za vrijeme trajanja tih potreba,
- u) poslovi rada na ekspertizama,
- v) kada treba zamijeniti zaposlenog koji je privremeno odsutan,
- w) prevoz arhivske i registratume građe,

- x) postavljanje i čuvanje izložbi,
- y) pomoćni poslovi oko smještaja arhivske i registratume građe,
- z) poslovi hostesa,
- aa) poslovi čišćenja prostorija i opreme većeg obima,
- bb) poslovi opravke sredstava rada,
- cc) ugovori o plaćanju angažmana reditelja muzičko-scenskog ansambla i drugih kao gostiju u realizaciji programa umjetničkog karaktera
- dd) i drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni pravilnikom o radu ustanove.

XVI - PLAĆE I NAKNADE

Član 83.

(Plaće)

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljene 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 poslodavac 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.

XVII - OSNOVICA I KOEFICIJENTI ZA OBRAČUN PLAĆA

Član 84.

(Osnovica za obračun plaće)

- (1) Osnovicu za obračun plaće utvrđuju sporazumno Sindikat i Vlada Kantona Sarajevo jednako za sve budžetske korisnike.
- (2) Obračun i isplate plaća i svih naknada vrši se preko Jedinog računa trezora Kantona Sarajevo putem tekućih računa.

Član 85.

(Koeficijenti za obračun plaće)

- (1) Na osnovu Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture Kantona Sarajevo utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta u MESS
- (2) Direktor MESS, u zavisnosti od vrste poslova koje radnik obavlja, utvrđuje, pismenim rješenjem, odnosno Ugovorom o radu, koeficijent složenosti za svako radno mjesto, za normalne uslove i očekivane rezultate rada, a u okviru utvrđenih grupa složenosti poslova prema Kolektivnom ugovoru.

XVIII - OBRAČUN PLAĆE

Član 86.

(Obračun plaće)

- (1) Osnovna plaća se obračunava množenjem sporazumno dogovorene osnovice između Vlade i Sindikata i koeficijenta platnog razreda u koji je radnik postavljen u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

- (2) Obaveze po osnovu poreza i doprinosa vezanih za plaće i naknade obračunavaju se u skladu sa zakonskim propisima.
- (3) Poslodavac će radniku isplaćivati plaću nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (4) Nakon isplate plaće, Poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

Član 87.

(Pravo na povećanu osnovnu plaću)

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvijete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika, ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 88.

(Naknada plaće)

- (1) Kada je Zakonom o radu i ovim Pravilnikom propisano da radnik ne radi iz opravdanih slučajeva, on ima pravo na naknadu plaće za to vrijeme.
- (2) U skladu sa prethodnim stavom i ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini ugovorene plaće srazmjerno vremenu provedenom na odmoru, odnosno odsustvu ili prekidu rada za vrijeme:
 - a) godišnjeg odmora
 - b) plaćenog odsustva i praznika
 - c) školovanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio Poslodavac

Član 89.

(Najniža plaća)

- (1) Najniža plaća radnika za najmanju složenosti 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.

Član 90.

(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.

Član 91.

(Napredovanje radnika)

- (1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.

- (2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuje se kroz ocjenu rada radnika.
- (3) Radnici napreduju u više stručno zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se pravilnikom o ocjenjivanju i napredovanju i sticanju stručnih zvanja lica koja su zaposlena u ustanovi u skladu sa članom 61. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo.

Član 92.

(Dodaci na plaću)

- (1) Ustanova će na osnovu zakona, podzakonskih akata i kolektivnog ugovora utvrditi kriterije i postupke za ocjenjivanje kvaliteta rada radnika (uvođenje novih priznatih metoda rada i inovacija, rezultata sa takmičenja, smotri, izložbi, revija, festivala i sl.) radi isplate nagrade i stimulativnog dijela plaće radnika.
- (2) Zavisno od rezultata rada i finansijskih sredstava direktor ustanove može radniku uvećati plaću do 20% za mjesec na koji se ti rezultati odnose.
- (3) Zavisno od rezultata rada i finansijskih sredstava upravni odbor može direktoru uvećati plaću do 20% i to najviše dva puta u toku godine.
- (4) Uvećanje plaće se utvrđuje rješenjem sa odgovarajućim rješenjem.

Član 93.

(Periodične povišice)

- (1) Radnik koji je postiga najviši stepen službenog zvanja ima pravo na uvećanje njegove osnovne plaće za 10 % nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju pod uvjetom da je u tom periodu uvijek bio ocijenjen sa ocjenom „naročito se ističe“.
- (2) Pravo iz stava 1. ovog člana preispituje se svake 4. godine.

Član 94.

(Nagrada za rezultate rada)

- (1) Radniku koji u toku godine, u periodu od najmanje šest mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postiže natprosječne rezultate rada, može se dodijeliti nagrada za rezultate rada.
- (2) Nagrada se utvrđuje u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije dodjele nagrade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Odluku o dodjeli nagrade donosi direktor, a za direktora upravni odbor u skladu sa finansijskim mogućnostima i značajem tih rezultata.

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

Član 95.

(Naknada plaće na teret ustanove)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi iz opravdanih slučajeva propisanim Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće srazmjerno vremenu provedenom na odmoru odnosno odsustvu ili prekidu rada za vrijeme:
- a.) godišnjeg odmora;
 - b.) plaćenog odsustva i praznika;
 - c.) školovanja i prekvalifikacija na koje ga je uputila ustanova;

- d.) porodijsko odsustvo;
 - e.) prekid rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su uticale na prekid po odluci Vlade Kantona Sarajevo, ministra kulture i sporta ili drugih nadležnih organa.
- (3) Radniku pripada naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje do 42 dana u visini od 80% od osnovice za naknadu) za mjesec koji prethodi mjesecu kojem je nastupila spriječenost za rad ili u visini od 100% osnovice za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, trudnoće i transplatacije.
 - (4) Naknada obračunata na način iz stava (1) ovog člana ne može biti niža od najniže plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada.
 - (5) Radnik kojem je pravosnažnim rješenjem nadležnog organa utvrđena preostala radna sposobnost, zbog koje mora raditi skraćeno radno vrijeme, ima pravo na naknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme.
 - (6) Za vrijeme pritvora ili istražnog zatvora, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini 1/3 prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca, prije stavljanja u pritvor odnosno 1/2 plaće ako radnik izdržava porodicu.

Član 96.

(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti J.U MESS 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 97.

(Naknada za porodijsko odsustvo)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica / radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa.
- (2) Naknadu plaće za vrijeme porođajnog odsustva radnica ostvaruje prema Zakonu o radu, Kolektivnom ugovoru, te odgovarajućim odredbama Zakona o osnovama socijalne zaštite, civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom, što će se regulisati posebnom odlukom Poslodavaca.
- (3) Razliku do visine pune plaće radnici/radniku iz stava (1) ovog člana isplaćuje J.U MESS.
- (4) Radnik ustanove poslije isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako naredno dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta ako propisima Kantonanije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (5) Ukoliko je radnik Ustanove roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo da radi polovinu pnog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zapsolena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

- (6) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena radniku Ustanove iz stava (4) i (5) ovog člana isplaćuje se plaća i naknada u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

Član 98.

(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 J.U MESS, a koje radniku upućenom na to putovanje, prouzrokuje određene troškove.
- (3) Nalog za službeno putovanje izdaje direktor ili od njega ovlašteno lice.
- (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) Naknada troškova za ishranu priznaje se radniku u visini dnevnice, a troškovi smještaja i prevoza u visini računa za te troškove na način propisan Pravilnikom.

Član 99.

(Dnevnice za službena putovanja)

- (1) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela „de luxe“ kategorije. 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 dnevnice, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicica.
- (3) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevnicica 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 dnevnicica se uvećava za 70% iz stava 3. ovog člana.
- (5) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefaksa ili internet, taxi, pribavljanje putnih isprava, vakcinisanje i ljekarski pregled, izdaci za prevoz i putničko zdravstveno osiguranje) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji i inostranstvu morali 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 dnevnicica se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (7) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 100.

(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 obezbijedenih za rad na terenu, i to:
 - a.) ako je obezbijeden smještaj i ishrana, terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za službeno putovanje;

- b.) ako je obezbijeden samo smještaj u tom slučaju terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnice za službeno putovanje;
- c.) ako je obezbijedena samo ishrana, u tom slučaju terenski dodatak iznosi 70% od visine dnevnice 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 obezbijeden službenim vozilom.
- (3) Pod radom na terenu iz stava (1) ovog člana, podrazumijevaju se poslovi iz nadležnosti J.U MESS 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 101.

(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 102.

(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 103.

(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 104.

(Naknada za troškove edukacije)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova za edukaciju koja se organizuje i izvodi po programu obuke J.U MESS 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 J.U MESS.
- (2) Naknada iz stava (1) ovog člana odobrava se u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije.

Član 105.

(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti)

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuje se novčana naknada u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše u visini četiri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja odluke o isplati te naknade.
- (2) Ukoliko u Filharmoniji rade dva ili više članova porodice, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Član 106.

(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 njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Radniku će se isplatiti, u visini do tri njegove neto plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili 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 ovog 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 107.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest 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) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u toj ustanovi.

Član 108.

(Otpremnina za prekobrojnost)

(1) Radnik u MESSu sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, saglasno zakonu i 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 neispunjava obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

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

Član 109.

(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

(1) Poslodavac je obavezan 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.

- (2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema politici osiguranja od posjedica nesretnog slučaja odnosno politici 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 110.

(Naknada za rad u komisijama)

- (1) Članovi komisije koji se formiraju na osnovu rješenja Upravnog odbora, odnosno direktra imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama kako je to riješeno uredbom Vlade Kantona Sarajevo.
- (2) Odlukom upravnog odbora reguliše se način i uvjeti obrazovanja komisije, a ostvarivanje naknade i tačan iznos naknade za rad svojim aktom utvrđuje, na prijedlog direktoa ustanove, upravni odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.
- (3) Članovima komisije koje imenuje upravni odbor vrijeme za rad u komisijama može se radnicima, članovima komisije uračunati u 40satnu radnu sedmicu, a time ti radnici ne mogu potraživati naknadu za rad u komisijama ili se time radnicima može odobriti korištenje plaćenog dopusta.

Član 111.

(Ostali vidovi naknada)

- (1) Vlada Kantona Sarajevo može u skladu sa finansijskim mogućnostima odobriti isplatu naknade:
 - (a) Za državne i vjerske praznike po odluci poslodavca
 - (b) Za zimnicu i za druge slučajeve
- (2) Ustanova može isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđeni općim aktima uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija, a na prijedlog Ministarstva kulture i sporta.

Član 112.

(Rješavanje o naknadama i drugim materijalnim pravima)

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje Direktor, u skladu sa čl. 112. do 116. Zakona o radu.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika Direktor donosi u formi rješenja.
- (3) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.
- (4) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem Direktora, u drugom stepenu odlučuje Upravni odbor Ustanove.

XX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 113.

(Neposredna primjena zakonskih propisa)

Na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primjenjuje se Zakon o radu (Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18), Kolektivni ugovor za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 52/19), kao i bliži propisi, koje iz određenih oblasti donosi Vlada Kantona Sarajevo ili nadležni Ministar.

Ukoliko se Zakonom o radu, važećim Kolektivnim ugovorom i važećim podzakonskim aktima radnicima utvrde veća prava iz radnog odnosa i po osnovu rada u odnosu na prava utvrđena ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe tog Zakona, Kolektivnog ugovora i podzakonsk og akta.

Član 114.

(Izmjene i dopune)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se po postupku i na način kako je to propisano za donošenje Pravilnika o radu.

Član 115.

(Stupanje na snagu)

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana dobijanja Mišljenja Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.

(2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o radu Javne ustanove „MES – Međunarodni teatarski festival – Scena MESS“ (broj: 02-IX-482/19, od 10.09.2019.g.)

(3) Ovaj Pravilnik će se objaviti na oglasnoj ploči Javne ustanove i web stranici ustanove.

Broj: 02-IV-159/20

Datum: 21.04.2020. godine



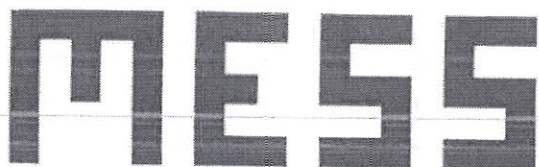
Predsjednik Upravnog odbora

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči ustanove dana: _____.2020. godine, a stupio je na snagu dana _____.2020. godine.

DIREKTOR

Nihad Kreševljaković



J.U. MES
MEĐUNARODNI TEATARSKI FESTIVAL
SCENA MESS
WWW.MESS.BA

- UPRAVNI ODBOR -

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18), člana 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Kantona, Grada ili Općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači Kanton, Grad ili Općina, te u privrednim društvima u kojima Kanton, Grad ili Općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19 i 21/19), članova 1. i 2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19), člana 184. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 52/19), članom 15., a u vezi s članovima 32. i 33. Pravila Javne ustanove MES – Međunarodni teatarski festival–Scena MESS, broj: 257/16, od 10. Maj 2016., Upravni odbor na sjednici održanoj 20.04.2020. godine, na prijedlog direktora Ustanove i uz konsultacije sa radnicima donio je:

**Odluka o usvajanju
Pravilnika o radu
JU „MES-Međunarodni teatarski festival- Scena MESS“**

Član 1.

Usvaja se tekst Pravilnika o radu JU “Međunarodni teatarski festival- Scena MESS” ,nakon podnesene inicijative i prijedloga Direktora Ustanove, a u cilju usklađivanja važećeg pravilnika o radu sa odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevu.

Član 2.

Pravilnikom se uređuju pitanja prava i obaveza Poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za Poslodavca ili se stručno obučavaju kod Poslodavca, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu i drugim propisima kojima se reguliše radnopravni i drugi status tih lica.

Član 3.

Pravilnik će stupiti na snagu osmog dana od dana objavljivanja, a isti će biti objavljen na oglasnoj ploči i web stranici ustanove, a po prethodno pribavljenom pozitivnom Mišljenju Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.

Član 4.

Ova odluka stupa na snagu danom objavljivanja, a ista će biti objavljena na oglasnoj ploči Ustanove.

MESS

J.U. MES
MEĐUNARODNI TEATARSKI FESTIVAL
SCENA MESS
WWW.MESS.BA

Obrazloženje:

27.12.2019. godine potpisan je Kolektivni Ugovora za djelatnost kulture u KS, odredbom člana 184. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 52/19) predviđena je obaveza Upravnog odbora ustanove da uskladi pravilnik o radu sa odredbama kolektivnog Ugovora. Direktor ustanove uputio je prijedlog Pravilnika Upravnom odboru. Upravni odbor razmatrao je prijedlog Pravilnika, konstatovao je da je isti usklađen s relevantnim zakonskim odredbama te je u skladu sa članom 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18), člana 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Kantona, Grada ili Općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači Kanton, Grad ili Općina, te u privrednim društvima u kojima Kanton, Grad ili Općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19 i 21/19), članova 1. i 2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19), člana 184. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 52/19), članom 15., a u vezi s članovima 32. i 33. Pravila Javne ustanove MES – Međunarodni teatarski festival–Scena MESS, broj: 257/16, od 10.05. 2016. godine donio odluku kao u dispozitivu.

PRAVNA POUKA:

Odluka Upravnog odbora je konačna, a zaštitu prava se može ostvariti kod nadležnog suda.

Broj: 02-IV-158/20
Sarajevo, 21.04.2020. godine

Predsjednik Upravnog odbora:


Emir Kapetanović

Dostavljeno:

1x Prilog Pravilniku o radu
1x Nadležno Ministarstvo
1x Oglasna ploča
1x a/a

Broj : 12-04-11631/20
Sarajevo, 06.05.2020. 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 i 89/19), na zahtjev Javne ustanove (broj: 01-IV-168-3/20 od 30.04.2020. godine), Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo razmotrilo je Pravilnik o radu Javne ustanove “MES - Međunarodni teatarski festival - Scena MESS” (broj: 02-IV-159/20 od 21.04.2020. godine) i daje slijedeće:

MIŠLJENJE

Pravilnik o radu Javne ustanove “MES - Međunarodni teatarski festival - Scena MESS” (broj: 02-IV-159/20 od 21.04.2020. godine) usklađen je sa odredbama:

1. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Kantona, Grada ili Općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači Kanton, Grad ili Općina, te u privrednim društvima u kojima Kanton, Grad ili Općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 9/19 i 21/19),
2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 9/19).
3. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, br. 52/19 i 5/20).

MINISTAR

Dostaviti :

1. Javna ustanova MES - Međunarodni teatarski festival - Scena MESS, ul. Marsala Tita 54/I
2. a/a

