

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

PRAVILNIK O RADU

Sarajevo, april 2023. godine

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i člana 37. stav 2. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“ broj: 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“ broj: 26/16, 89/18 i 44/22), člana 23. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 19/21 i 10/22), članova 1. i 2. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj: 9/19), člana 179. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 10/23) i člana 16, a u vezi s članovima 33. i 34. Pravila J.U. „MES - Međunarodni teatarski festival - Scena MESS“ broj: 257/16, od 10 maja 2016. godine (Izmjene i dopune broj: 02-XII-844/21. od 28.12.2021. godine, Upravni odbor na sjednici održanoj 7.4.2023. godine, na prijedlog direktora Javne ustanove „MES – Međunarodni teatarski festival – Scena MESS“ i uz konsultacije sa radnicima donio je:

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

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.

(3) Radno mjesto je pozicija utvrđena ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto.

(4) Puno radno vrijeme obuhvata rad od 40 sati sedmično.

(5) Nepuno radno vrijeme" obuhvata rad kraći od 40 sati sedmično.

(6) Staž znači staž proveden na radu, tj. u radnom odnosu.

Član 4.
(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, 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 40. 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.

Član 8.

(Zaštita dostojanstva radnika)

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

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

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

(4) Obaveze J.U. MES u zaštiti dostojanstva radnika, postupak zaštite, te mjere u postupku zaštite dostojanstva radnika detaljno su uređene članom 41. do 43. Kolektivnog ugovora.

Član 9.

(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 10.

(Primjena najpovoljnijeg prava)

- (1) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava radnika od onih koja su utvrđena zakonom, važećim kolektivnim ugovorom ili podzakonskim aktima.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako u skladu sa članom 1. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu to nije izričito zabranjeno.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 11.

(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 12.

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

Član 13.

(Postupak prijema u radni odnos)

- (1) 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.

- (2) 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.
- (3) 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 14.

(Postupak prijema pripravnika)

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

Član 15.

(Probni rad)

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava 1. ovog člana direktor će odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu rada radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predstavnik sindikata, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.
- (3) Ako direktor ustanove i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.
- (4) Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, direktor će donijeti odluku o prestanku ugovora o radu sa otkaznim rokom od najmanje sedam dana.
- (5) Radniku u ustanovi koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Član 16.

(Izuzeci)

- (1) Izuzetno od odredbe člana 13. ovog Pravilnika, prijem u radni odnos vrši se bez provedenog postupka obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u slučaju:
 - a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu ("Službene novine FBiH" broj 26/16, 89/18 i 44/22) i ovim Pravilnikom, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
 - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 4/04, 29/09 i 18/13) i Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Federacije BiH", br. 41/01, 22/05 i 9/08);

- c) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, a najduže do 3 mjeseca, u kojem periodu se mora okončati postupak prijema u radni odnos u skladu sa Uredbom, ako u Ustanovi ne dođe do prestanka razloga za neophodno hitno angažovanje radnika
 - d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i sl., a najduže do 12 mjeseci.
- (2) Prijem u radni odnos bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do šest mjeseci, u kojem periodu se mora okončati postupak prijema u radni odnos u skladu sa odredbama Uredbe, u sljedećim slučajevima:
- a) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika;
 - b) prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka;
 - c) porodiljskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja.
- (3) U smislu stava (2) ovog člana, bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos, jedno lice se može zaposliti kod istog poslodavca samo jednom po istom osnovu i za isto radno mjesto.
- (4) Radnik može bez provedenog postupka javnog oglašavanja zasnovati radni odnos kod drugog poslodavca čiji je osnivač Kanton Sarajevo ili u kojem Kanton Sarajevo učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala pod sljedećim uvjetima.
- a) da postoji pisana saglasnost poslodavca kod kojeg radnik zasniva radni odnos;
 - b) da postoji pisana saglasnost radnika
 - c) da postoji pisana saglasnost ministra u čijem resoru se nalaze oba poslodavca
- (5) Radni odnos se može zasnovati u skladu sa stavom (4) ovog člana, samo na radno mjesto koje podrazumijeva iste minimalne uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, bez izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu.
- (6) Radni odnos iz stava (4) ovog člana prestaje i zasniva na način propisan Zakonom.
- (7) U slučajevima kada je od strane nadležnog suda donesena pravosnažna sudska presuda, zaključena sudska ili vansudska nagodba, neće se provoditi postupak obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

Član 17.

(Objava javnog oglasa)

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

Član 18.

(Sadržaj javnog oglasa)

- (1) Javni oglas sadrži najmanje sljedeće podatke:
 - a) naziv, sjedište i internet adresu Poslodavca;

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

Član 19.

(Komisija za provođenje javnog oglasa)

- (1) Za provođenje postupka prijema u radni odnos na upražnjena radna mjesta, direktor imenuje Komisiju za provođenje postupka prijema u radni odnos (u daljem tekstu: Komisija) iz reda svojih radnika.
- (2) Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.
- (3) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas. Ukoliko Poslodavac nema dovoljan broj radnika koji imaju isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas, kao članovi Komisije mogu se angažovati i radnici drugih poslodavaca.
- (4) Administrativno - tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar.
- (5) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, direktor može imenovati jednu ili više komisija u zavisnosti od srodnosti zanimanja.
- (6) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.
- (7) Članovi Komisije i sekretar, na konstituirajućoj sjednici Komisije, potpisuju izjavu o nepristrasnosti, povjerljivosti i nepostojanju sukoba interesa, kojom potvrđuju da su upoznati sa obavezom da tokom cijelog postupka rada u Komisiji su dužni prijaviti sukob interesa i tražiti izuzeće iz rada Komisije, iz razloga propisanih u članu 19. Pravilnika.
- (8) Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti direktoru odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja, a Poslodavac je dužna poslovnik objaviti na svojoj web stranici dan nakon objavljivanja javnog oglasa iz člana 16. i isti se ne može mijenjati u toku trajanja postupka prijema u radni odnos.

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

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

Član 20.

(Prijava na javni oglas)

Prijava na javni oglas 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 21.

(Izuzeci članova Komisije)

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

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

Član 22.

(Postupanje Komisije po pristiglim prijavama)

(1) Po isteku roka za podnošenje prijave na javni oglas, Komisija pregleda sve pristigle prijave i dostavljene dokaze, utvrđuje njihovu ispravnost i sastavlja spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak.

(2) Spisak kandidata iz stava (1) ovog člana potpisuju svi članovi Komisije.

(3) Komisija pismenim putem obavještava kandidate čija dokumentacija nije ispravna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak, sa navođenjem razloga zašto pristigla prijava nije ispravna, uz mogućnost uvida u dostavljenu dokumentaciju, u roku od tri dana od dana prijema obavijesti.

Član 23.

(Provođenje ispita)

(1) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne sprema koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi postupak prijema.

(2) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata.

(3) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te provedenog pismenog i usmenog ispita sa svakim od kandidata.

(4) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na pismenom i usmenom ispitu i utvrđene prednosti po osnovu posebnih propisa, sačinjava Listu uspješnih kandidata.

(5) Komisija je dužna, Listu uspješnih kandidata sa bodovima zajedno sa potpisanim zapisnicima o radu Komisije, dostaviti direktoru u roku od tri radna dana nakon obavljenog usmenog ili praktičnog ispita odnosno audicije.

Član 24.

(Supervizor i nadležnost supervizora)

(1) Poslodavac je dužan, u roku ne kraćem od pet dana prije objavljivanja javnog oglasa, obratiti se Uredu sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem postupka prijema u radni odnos.

(2) U slučaju spriječenosti supervizora da obavlja poslove utvrđene ovom uredbom mijenja ga zamjenik supervizora.

(3) Uz zahtjev za imenovanje supervizora Poslodavac je dužan priložiti naziv radnog mjesta, opis poslova, potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi postupak prijem u radni odnos, propisane pravilnikom kojim se reguliše unutrašnja sistematizacija radnih mjesta, broj izvršilaca koji se primaju u radni odnos, sa naznakom da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme.

(4) Supervizor je dužan potpisati obrazac izjave koji će definisati Vlada Kantona Sarajevo.

(5) Ured će obavijestiti Poslodavca o imenovanju supervizora za nadzor nad provođenjem postupka javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u roku, ne dužem od pet dana, od dana prijema zahtjeva iz stava (1) ovog člana.

(6) Supervizor je fizičko lice, imenovano od strane Ureda, sa Liste supervizora koje sačinjava i vodi Ured, a na koju saglasnost daje Vlada Kantona Sarajevo.

(7) Listu supervizora iz stava (6) ovog člana Ured sačinjava iz reda zaposlenih u organima državne službe i organima i institucijama, na prijedlog rukovodioca istih, te lica iz akademske zajednice i nevladinog sektora. Supervizor ne može biti lice zaposleno u Uredu.

(8) Supervizor u konkretnom slučaju ne može biti lice zaposleno u J.U. MES.

(9) Supervizor mora imati najmanje isti stepen stručne spreme koja se zahtjeva kao potrebni uslov za radno mjesto za koje je raspisan javni oglas.

(10) U slučaju da se jednim javnim oglasom popunjava više radnih mjesta različitog stepena stručne spreme, supervizor moraju imati najvišu stručnu spremu koja se traži javnim oglasom.

(11) Ukoliko Poslodavac imenuje dvije ili više komisija, za svaku komisiju će se imenovati supervisor.

(12) Naknada za rad supervizora uredit će se posebnim aktom Vlade Kantona Sarajevo.

(13) Supervizor je nadležan i dužan:

- a) da prati pravilnu primjenu odredbi ove uredbe prilikom provođenja postupka javnog oglašavanja za prijem u radni odnos;
- b) da nadzire rad Komisije, na način da prati rad Komisije od njenog imenovanja,
- c) da bude prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijavi na javni oglas;
- d) da vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijavi na javni oglas;
- e) da nadzire postupak izbora kandidata provođenjem ispita, i to pismenog, usmenog ili praktičnog dijela ispita;
- f) te da obavlja druge poslove propisane Uredbom.

(14) U slučaju da supervizor uoči nepravilnosti prilikom provođenja postupka prijema u radni odnos, poduzima sljedeće mjere:

- a) usmeno obavještava članove Komisije o uočenim nepravilnostima i zahtjeva njihovo otklanjanje prije nastavka provođenja postupka prijema u radni odnos, što se zapisnički evidentira;
- b) pismeno obavještava Poslodavca o uočenim nepravilnostima u slučaju da članovi Komisije odbiju otkloniti nepravilnosti i nastave provođenje postupka prijema u radni odnos, sa detaljnim opisom povrede postupka prijema u radni odnos, kako bi Poslodavac razmotrio obavijest i utvrdio da li uočene nepravilnosti predstavljaju osnov za poništenje postupka prijema u radni odnos;
- c) pismeno obavještava Ured o uočenim nepravilnostima u slučaju da Poslodavac u roku od 5 dana od dana dostavljanja obavještenja o uočenim nepravilnostima, iste ne otkloni ili ne poništi postupak prijema u radni odnos.
- d) Ured o uočenim nepravilnostima supervizora obavještava Kantonalnu upravu za inspekcijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite, u roku od 5 dana od dana prijema obavještenja iz tačke c) ovog stava.

Član 25.

(Odluka o prijemu u radni odnos)

- (1) Direktor prima u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, direktor prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.
- (2) Direktor 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 26.

(Poništenje javnog oglasa)

- (1) Nakon objave javnog oglasa za prijem u radni odnos, Upravni odbor izuzetno može poništiti javni oglas samo u sljedećim slučajevima:
 - a) ako dođe do promjene odgovornog lica u Poslodavcu koji je raspisao javni oglas, u roku od 30 dana od dana promjene;
 - b) u slučaju statusne promjene (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 dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene;
 - d) ako Upravni odbor ocijeni da su nepravilnosti uočene od strane supervizora takve da predstavljaju opravdan razlog za poništenje javnog oglasa, i to u roku od 5 dana od dana prijema obavijesti supervizora
 - e) na osnovu odluke ili drugog akta Vlade Kantona Sarajevo donijetog na inicijativu Ureda za poništenje postupka prijema u radni odnos i javnog oglasa, a koju je Ured sačinio na osnovu akta Kantonalne uprave za inspekcijske poslove, Inspektorata rada, zaštite na radu i socijalne zaštite kojim su utvrđene povrede odredbi Uredbe"

(2) Upravni odbor je obavezan akt o poništenju javnog oglasa, u roku od tri dana od dana donošenja istog, objaviti na svojoj web stranici i na web stranici Službe za zapošljavanje, i isti će ostati objavljen najkraće 15 dana.

(3) Kantonalna uprava za inspekcijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite može od dana kada Poslodavac objavi javni oglas u dnevnim novinama, do donošenja odluke o prijemu u radni odnos, u slučaju da utvrdi nepravilnosti koje se ne mogu na drugi način otkloniti, poništiti javni oglas.

Član 27.

(Obavještenje kandidatima i pravo prigovora)

(1) Poslodavac pismeno obavještava kandidate sa Liste uspješnih kandidata o odluci o prijemu u radni odnos, te kandidate iz člana 21. stav (3) Pravilnika, u roku od pet dana od dana donošenja odluke i uz obavijest dostavlja Listu uspješnih kandidata sa bodovima.

(2) Na obavijest uz koju se dostavlja Lista uspješnih kandidata, zainteresovani kandidat iz stava (1) ovog člana, ima pravo prigovora Upravnom odboru, u roku od osam dana od dana dostavljanja obavijesti.

(3) Upravni odbor rješava po prigovoru u roku od 15 dana.

(4) Odluka Upravnog odbora je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana od dana dostavljanja ove odluke."

Član 28.

(Kaznene odredbe)

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

Član 29.

(Prednost pri zapošljavanju)

- 1) Prilikom zapošljavanja potrebno je dati prednost kandidatima koji po posebnim propisima imaju prioritet u zapošljavanju.
- 2) Prednost pri zapošljavanju imaju lica iz člana 1. i 2. Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica ("Službene novine FBiH", broj: 54/19) i lica iz člana 1. i 2. Zakona o dopunskim pravima boraca-branitelja Bosne i Hercegovine ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 45/12 - Prečišćeni tekst, 26/14, 46/17, 18/19, 20/20 i 24/20 - Ispravka) .
- 3) Prioritet u zapošljavanju kandidati dokazuju odgovarajućim dokumentima (uvjerenje/rješenje) koje prilažu uz prijavu na javni oglas, izdatu od nadležnog organa u skladu sa Uredbom o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, gradu Sarajevo i općinama i Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 37/20).
- 4) Prilikom zapošljavanja obavezno se primjenjuje postupak bodovanja propisan odredbama Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, Gradu Sarajevo i općinama u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona

Sarajevo", broj: 37/20) i Instrukcijom o bližoj primjeni kriterija vrednovanja prema Uredbi o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, gradu Sarajevo i općinama i Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 38/20).

- 5) Vrednovanje kandidata vrši se na način da se licu nakon bodovanja po osnovu općih i posebnih kriterija, nakon provedene kompletne procedure uključujući i intervju, na ukupan broj ostvarenih bodova, u zavisnosti od pripadnosti branilačkoj populaciji, dodaju i dodatni bodovi, tako da se na ukupan broj prethodno ostvarenih bodova dodaje postotak preciziran u članu 6. Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, Gradu Sarajevo i općinama u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 37/20)."

Član 30.

(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 31.

(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 32.
(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 33.
(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 34.
(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 35.
(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 36.
(Postupanje sa ličnim podacima radnika)

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

III. SADRŽAJ I VOĐENJE REGISTRA

Član 37.
(Sadržaj podataka u Registru)

- (1) 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 38.

(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 39.

(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 40.

(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 41.

(Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)

- (1) Radnik je obavezan da se u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada obrazuje, osposobljava i usavršava za rad.
- (2) S ciljem unapređivanja stručnog i umjetničkog rada 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 42. (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 43. (Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

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

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

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

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

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

penzijskog staža.

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

(7) Lice na stručnom osposobljavanju (volonterski rad) ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava 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 44.

(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 45.

(Pojam radnog vremena)

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

Član 46.

(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.

(3) Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena kada se za to ukaže potreba u skladu sa članom 51. stav (3) Kolektivnog ugovora.

(4) 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.

(5) 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.

- (6) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (7) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (8) Evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (9) Poslodavac je dužan, pored ove evidencije, voditi evidenciju o radnicima koji su kod nje zaposleni-matična evidencija.

Član 47.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je dužan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad za radnike u ustanovi ne može trajati više od 8 sati sedmično iznad punog radnog vremena.
- (3) Prekovremeni rad uvodi se u sljedećim slučajevima:
 - a) iznenadno povećanje obima poslova,
 - b) zamjene iznenadno odsutnog radnika,
 - c) zamjene radnika koji se nalazi na službenom putu,
 - d) zamjena radnika koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatka radnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja 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 48.

(Noćni rad)

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

VII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 49.

(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 50.

(Dnevni i sedmični odmor)

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

Član 51.

(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 36 radnih dana.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Radnik sa 35 godina penzijskog staža i radnik koji ima više od 60 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana.
- (4) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (5) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (6) Subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade se ne računaju u dane godišnjeg odmora.
- (7) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1.	Po osnovu staža:	
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2.	Po osnovu složenosti poslova i zadataka:	
	radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema	3 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS sprema	2 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove KV sprema	2 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3.	Po osnovu uvjeta rada:	
	za otežane uvjete rada	3 radna dana
	rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4.	Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta:	
	roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako dijete	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom sa poteškoćama u razvoju, za svako dijete	2 radna dana
	Invalid	2 radna dana
5	Po osnovu rezultata rada:	
	za uspješne rezultate u radu (ocjena: ističe se)	1 radni dan
	za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena: naročito se ističe)	2 radna dana
5.	Po osnovu učešća u oružanim snagama :	
6.	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom /domovinskom ratu 12-18 mjeseci	1 radni dan
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom /domovinskom ratu 12-18 mjeseci	2 radna dana
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom /domovinskom ratu 12-18 mjeseci	3 radna dana

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

Član 52.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik 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.
- (6) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.
- (7) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (8) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (9) Pod troškovima iz stava (8) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima).

Član 53.

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Direktor utvrđuje Plan korištenja godišnjeg odmora uz konsultaciju sa radnicima i donosi Rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (2) Protiv rješenja o godišnjem odmoru radnik može uložiti prigovor Upravnom odboru, a koji prigovor odgađa izvršenje rješenja i o istom Upravni odbor odlučuje u roku od 8 dana od prijema prigovora.

Član 54.

(Plaćeno odsustvo)

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

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

- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet radnih

- dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.
- (4) Radnik koji je upućen od Poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove kulture, ali ne manje od pet radnih dana.
- (5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu sa ovim članom Kolektivnog ugovora.
- (6) Plaćeno odsustvo u slučaju usvajanja djeteta od 1 i više godina zbog adaptacionog perioda koji traje 6 mjeseci.
- (7) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana za dane koje koristi dobija naknadu plaće.
- (8) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu.
- (9) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (10) Plaćeno odsustvo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva radnika direktoru prije početka korišćenja odsustva, odnosno najkasnije u roku od osam dana korištenja odsustva, osim odsustva vezana za smrtni slučaj.
- (11) Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo općepoznat.
- (12) Plaćeno odsustvo odobrava direktor svojom odlukom.

Član 55.

(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 56.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac može odobriti radniku odsustvovanje sa posla beznagnade 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 57.

(Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa)

- (1) Radniku J.U. MES 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. MES, na njegov pismeni zahtjev miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radniku u J.U. MES 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 58.

(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 59.

(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 60.

(Zaštita maloljetnika)

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

Član 61.

(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 porođajnog 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 62.

(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 63.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

(1) Ukoliko je radnik roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Član 64.

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

Prava iz člana 63. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 65.

(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(3) U slučaju iz stava (2) ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(5) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(6) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, direktor ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(7) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, direktor može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.

(8) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti direktora o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 66.

(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.

Član 67.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

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

X - NAKNADA ŠTETE /Odgovornost za nastalu štetu/

Član 68.

(Prouzrokovanje štete, odgovornost i nadoknada štete)

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

(2) 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 69. (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 70. (Povrede radne obaveze)

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalificirano kao nedopušteno.
- (2) Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici.
- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu ustanove, i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Član 71. (Vrste povreda radne obaveze)

Pravilnik o radu definiše teže i lakše povrede radnih obaveza.

Član 72. (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:
 - a) učestalo neopravdano kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
 - b) raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 - c) neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
 - d) neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 - e) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove,
 - f) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 - g) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - h) neprijavlivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,

- i) iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
 - j) nekorektan odnos prema drugim radnicima, odnosno strankama i
 - k) 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 73.

(Teže povrede radne obaveze)

- (1) Teže povrede radnih obaveza radnika, osim povreda propisanih zakonom su:
- a) nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 - b) davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - c) ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
 - d) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
 - e) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
 - f) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
 - g) 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 74.

(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 75.

(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 uručenja rješenja.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 76.

(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 77.

(Sporazumni prestanak ugovora o radu)

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

Član 78.
(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 79.
(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) oo 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 donijeti Plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou ustanove u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora.

Član 80.

(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 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 81.

(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. MES 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 J.U. MES 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 82.

(Prava radnika na javnim funkcijama)

- (1) Radnik J.U. MES može biti imenovan na javnu funkciju.
- (2) Prava i obaveze iz radnog odnosa radnika imenovanog na javnu funkciju miruju za period obavljanja funkcije, a najduže 4 godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo povrata na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili druge odgovarajuće poslove, osim u slučaju da je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, u kojem slučaju se otkazuje ugovor o radu i isplaćuje otpremnina.
- (4) U slučaju otkaza zbog otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova, Poslodavac ne može u roku od 1 godine dana zaposliti drugo lice sa istim kvalifikacijama ili stepenom stručne spreme.

Član 83.

(Zastara potraživanja)

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

XIV - DJELOVANJE SINDIKATA

Član 84.

(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 85.

(Vijeće zaposlenika)

U J.U. MES nije formirano Vijeće zaposlenika.

XV – KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 86.

(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 87.

(Radna knjižica)

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

Član 88.

(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetom da ovi poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ih neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.

(2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.

(3) Ugovor iz stava (1) zaključuje se u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(4) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:

- a) prevod strane stručne i druge literature,
- b) usluge štampanja i umnožavanje internih novina,
- c) izrada, planiranje i realizacija projekata javne i kulturne djelatnosti koji su odobreni putem konkursa, od drugih pravnih subjekata, donatora,
- d) sređivanje arhive i dokumentacije,

- e) čišćenje snijega,
- f) utovar i istovar materijala i opreme,
- g) održavanje stručnih seminara i predavanja,
- h) rad u komisijama koje imenuje Upravni odbor,
- i) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
- j) izrada stručnih elaborata i ekspertiza,
- k) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
- l) održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
- m) za obavljanje određenog posla koji je sezonskog karaktera,
- n) ukoliko dođe do povećanja obima posla koji traje određeno vrijeme i za vrijeme trajanja tih potreba,
- o) prevoz arhivske i registraturne građe,
- p) postavljanje i čuvanje izložbi,
- q) pomoćni poslovi oko smještaja arhivske i registraturne građe
- r) poslovi hostesa,
- s) poslovi čišćenja prostorija i opreme većeg obima,
- t) poslovi opravke sredstava rada,
- u) i drugi privremeni i povremeni poslovi.

XVI - PLAĆE I NAKNADE

Član 89. (Plaće)

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od :
 - a) osnovne plaće;
 - b) dodjele plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
 - c) uvećane plaće u skladu sa Zakonom.
- (3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.
- (4) Radni učinak definiše 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.

Član 90. (Elementi za utvrđivanje osnovne plaće)

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uvjete rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja) u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će mu se srazmjerno vremenu

provedenom na radu.

(5) Koeficijenti složenosti poslova radnika u ustanovama kulture utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

(6) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio Kolektivnog ugovora i ne mogu biti manji u odnosu na radnike u državnoj upravi iste stručne spreme i složenosti poslova.

(7) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plaće, dogovaraju Sindikat i Vlada Kantona Sarajevo.

(8) Osnovica za plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo. Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.

(9) Osnovica za obračun plaće dogovara se prije usvajanja Nacrta budžeta Kantona Sarajevo na Vladi Kantona Sarajevo.

(10) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.

(11) Plaće radnicima u ustanovama kulture, utvrđene na način iz stavova (2), (5) i (8) ovog člana, ne mogu biti manje od plaća službenika organa uprave iste stručne spreme i složenosti poslova.

(12) U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5%, osnovica za utvrđivanje plaće može se utvrđivati mjesečno.

Član 91.

(Najniža plaća)

(1) Najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća iznosi manje od 70% prosječne plaće, radniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.

(3) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova iznosi više od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, radniku će se isplatiti osnovna plaća, koju čini vrijednost koeficijenta umnožen s utvrđenom osnovicom za plaću i uvećana u skladu sa članom 58. Kolektivnog ugovora.

(4) Naknada plaća i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u organima uprave.

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

Član 92.

(Minuli staž)

Radnicima se osnovna plaća uvećava za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s

tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 93.

(Složenost poslova radnog mjesta)

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

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

Član 94.

(Pravo na povećanu osnovnu plaću)

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

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

Član 95.

(Naknada plaće zbog bolesti ili povrede)

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

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

Član 96.

(Plaća za rad sa nepunim radnim vremenom)

Radnik koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom, 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 97.

(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.

(4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se pravilnikom o ocjeninjivanju 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 98.
(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 99.
(Periodične povišice)

- (1) Radnik koji je postigao 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 100.
(Nagrada za rezultate rada)

- (1) Radniku koji u toku godine, u periodu od najmanje šest mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postigne 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.

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

Član 101.
(Naknada plaće na teret Poslodavca)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid rada, odnosno prema odluci Vlade Kantona Sarajevo, ministra ili drugih nadležnih organa.
- (2) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:
 - a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama ustanove i rada ustanove,
 - b) stručnih izleta, posjeta, ekskurzija i nastupa,
 - c) istraživačkih radova i stručnih i naučnih savjetovanja, umjetničkih festivala,

radionica,

d) prisustvovanja seminarima i skupovima sindikata,

e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,

f) godišnjeg odmora,

g) praznika koji po zakonu nisu radni,

h) porodijskog odsustva,

i) sudjelovanje na kulturnim ili vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora ustanove,

j) radniku koji za rad koristi privatni muzički instrument ili drugu opremu i sredstva za rad pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom ustanove,

k) za patentirane izume, inovacije, tehnička unaprjeđenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad ustanove, ostvarena na radu ili u vezi sa radom,

l) i druge aktivnosti koje su predviđene općim aktom ustanove.

(3) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Član 102.

(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti J.U. MES 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 103.

(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. MES.
- (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 punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju

ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

- (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 104.

(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 105.

(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 dnevnic.
- (3) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevnic 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 dnevnic 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 morah koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (6) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji i inostranstvo dnevnic se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ih drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (7) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 106.

(Naknada za rad na terenu-terenski dodatak)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za rad na terenu čija se visina utvrđuje u zavisnosti od uslova obezbijeđenih za rad na terenu, i to:
 - a) ako je obezbijeđen smještaj i ishrana, terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za službeno putovanje;
 - b) ako je obezbijeđen samo smještaj u tom slučaju terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnice za službeno putovanje;
 - c) ako je obezbijeđena 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 obezbijeđen službenim vozilom.
- (3) Pod radom na terenu iz stava (1) ovog člana, podrazumijevaju se poslovi iz nadležnosti J.U. MES 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 107.

(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 108.

(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 109.

(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 110.

(Naknada za troškove edukacije)

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova za edukaciju koja se organizuje i izvodi po programu obuke J.U. MES 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. MES.

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

Član 111.

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

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

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

Član 112.

(Naknada za slučaj teške bolesti i invalidnosti)

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

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

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

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

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

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

- a) suprug(a) u braku ih van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ih pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom;
- d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uvjetom da sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
- e) unučad pod uvjetom iz tačke b) ovog stava, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

Član 113.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

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

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

Član 114.

(Otpremnina za prekobrojnost)

(1) Radnik u J.U. MES 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 neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

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

Član 115. (Suspenzija)

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

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

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

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

(5) Izjava žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

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

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

Član 116. (Trajanje suspenzije)

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

Član 117. (Plaća i naknade plaće za vrijeme suspenzije)

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

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

Član 118. (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 i sl.

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

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

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

Član 119.

(Naknada za rad u komisijama)

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

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

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

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

Član 120.

(Ostali vidovi naknada)

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

a) za državne i vjerske praznike po odluci Poslodavca,

b) za zimnicu i za druge slučajeve.

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

Član 121.

(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.

XVIII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 122.

(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, 89/18, 44/22), Kolektivni ugovor za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 10/23), 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 podzakonskog akta.

Član 123.

(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 124.

(Stupanje na snagu)

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom 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-IV-159/20, od 21.04.2020.), Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Javne ustanove „MES – Međunarodni teatarski festival – Scena MESS“ (broj: 02-X-699/21 od 28.10.2021.g.)

(3) Ovaj Pravilnik će se objaviti u Službenim novinama Kantona Sarajevo, na oglasnoj ploči Javne ustanove i web stranici ustanove.

Broj: 02-IV-183/23

Datum: 7.4.2023. godine



Predsjednica Upravnog odbora
Leila Hodžić

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči ustanove dana: 7.4.2023. godine, a stupio je na snagu dana 12.4. 2023. godine.



DIREKTOR

Nihad Kreševljaković