

PRAVILNIK O RADU

JU „Centar za napredne tehnologije u Sarajevu“

Juli 2023. godine

Na osnovu člana 27. stav (1) alineja 6. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, broj 6/92, 08/93 i 13/94), člana 107. i 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16, 89/18 i 44/22), odredbi Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 05/19), člana 2. stav (3) i čl. 26. i 26.a Odluke o osnivanju Javne ustanove "Centar za napredne tehnologije u Sarajevu" ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 28/18, 6/19 i 19/23), u vezi sa članovima 9. i 55. stav (2) Statuta Javne ustanove "Centar za napredne tehnologije u Sarajevu" broj 318-010/23 od 07.06.2023. godine, Upravni odbor Javne ustanove "Centar za napredne tehnologije u Sarajevu", na 31. redovnoj sjednici održanoj dana 21.07.2023. godine, d o n o s i

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Pravilnika)

- (1) Pravilnikom o radu JU „Centar za napredne tehnologije u Sarajevu“ (u daljem tekstu: Centar) uređuju se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita radnika, plaće i naknade, rad Sindikata, izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zabrana takmičenja radnika sa poslodavcem, naknade štete, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.
- (2) Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16, 89/18 i 44/22) u daljem tekstu (ZOR).

Član 2.

(Ravnopravnost spolova)

Gramatička terminologija korištena u ovom Pravilniku podrazumijeva oba spola.

Član 3.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos u Centru zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.
- (2) Centar je obavezan izvršiti prijavu radnika na obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa Zakonom o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH“, br. 42/09, 109/12, 86/15 i 30/16).
- (3) Poslodavac je dužan dostaviti radniku kopiju prijave na obavezno penziono i zdravstveno osiguranje kao i svaku promjenu podataka u skladu sa članom 28. ZOR-a.

Član 4.
(Upoznavanje sa propisima)

- (1) Prilikom stupanja radnika na rad, Centar je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (2) Centar je dužan na prikladan način radniku dostupnim propise o zaštite na radu, kolektivne ugovore, Pravilnik o radu i druge opšte akte.
- (3) Upoznavanje radnika sa opštim aktima vrši se putem web stranice i oglasne table Centra.

Član 5.
(Prava i obaveze iz radnog odnosa)

- (1) Mjesto obavljanja rada je u sjedištu Centra kao poslodavca u radnom vremenu i na način određen ovim Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.
- (2) Izuzetno, Centar kao poslodavac, može uputiti radnika na drugo mjesto poštujući, pri tome, prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama Centra, datim u skladu s prirodom i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja Centra, kao i zakone i opće akte Centra.
- (3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 6.
(Primjena najpovoljnijeg prava)

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to ZOR-u nije izričito zabranjeno.
- (2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Član 7.
(Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu)

- (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. ZOR-a.
- (2) U Centru je zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistemsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika kao i lica koja traže zaposlenje utvrđeno članom 9. ZOR-u.

Član 8.
(Zaštita od diskriminacije)

- (1) Ukoliko radnik kao lice koje traži zaposlenje smatra da je izloženo diskriminaciji po nekom od osnova utvrđenih ZOR-u ima pravo direktoru podnijeti zahtjev za zaštitu od diskriminacije u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Zahtjev iz stava (1) ovog člana direktor će odmah uputiti rukovodiocu organizacione jedinice, koja će ispitati njegove navode i utvrditi osnovanost podnesenog zahtjeva.
- (3) Ukoliko lica iz stava (2) ovog člana mogu, u odnosu na vrstu i prirodu diskriminacije istu otkloniti, dužni su to odmah učiniti i o tome obavijestiti direktora u roku od sedam dana od dana prijema zahtjeva.
- (4) Ukoliko se radi o prijavljenom obliku diskriminacije koji zahtjeva provođenje postupka te utvrđivanje postojanja diskriminacije, direktor će formirati komisiju za provođenje tog postupka u roku od sedam dana od dana prijema zahtjeva.
- (5) Ukoliko se zahtjevu za zaštitu od diskriminacije ne udovolji u roku od 15 dana od dana njegovog podnošenja, radnik odnosno lice koje traži zaposlenje može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

II. RADNO PRAVNI ODNOS

Odjeljak A. Prijem u radni odnos i zaključivanje ugovora o radu

Član 9.
(Postupak prijema u radni odnos)

- (1) O prijemu u radni odnos novog radnika odlučuje Poslodavac, uz predhodnu saglasnost Vlade Kantona Sarajevo.
- (2) Postupak prijema u radni odnosna određeno i neodređeno vrijeme u Centru vrši se na osnovu javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta i provodi u skladu sa procedurom koja je propisana važećom Uredbom Vlade Kantona Sarajevo, kojom se uređuje postupak prijema u radni odnos u javnom sektoru, uz primjenu posebnih propisa koji regulišu prednost pri zapošljavanju.

Član 10.
(Uslovi za zaključenje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove.

Opći uslovi su:

- da je lice punoljetno (lice između 15 i 18 godina života može zaključiti ugovor o radu pod zakonom utvrđenim uslovima);
- opća zdravstvena sposobnost za obavljanje konkretnih poslova;

- da je lice državljanin BiH;
- da se protiv lica sa kojim se zaključuje ugovor o radu ne vodi krivični postupak i da istom nije izrečena mjera zabrane obavljanja profesionalne djelatnosti.

(2) Posebni uslovi utvrđeni su posebno za svako radno mjesto u okviru Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Centra. Centar će, u slučaju promjene posebnih uslova radnog mjesta, radnicima zatečenim na tim radnim mjestima, otkazati ugovor o radu sa ponudom zaključenja novog ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

(3) Centar će odrediti razuman rok i osigurati sredstva i uslove za dodatnu edukaciju kako bi radnici stekli kvalifikacije za to radno mjesto.

(4) Ispunjavanje uslova za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se vjerodostojnim dokumentima.

(5) Prije zaključivanja ugovora o radu, novi radnik dužan je pribaviti ljekarsko uvjerenje ovlaštene zdravstvene ustanove, kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta za koje zaključuje ugovor o radu.

Član 11.

(Forma i sadržaj ugovora o radu)

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

- nazivu i sjedištu Centra, kao poslodavca
- imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
- trajanju ugovora o radu,
- danu otpočinjanja rada,
- mjestu rada,
- radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
- dužini i rasporedu radnog vremena,
- plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate,
- naknadi plać,
- trajanju godišnjeg odmora,
- otkaznom roku,

(2) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim ZOR-u

(3) Umjesto podataka iz stava (1) tač. g), h), i), j), k) i l) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili ovog pravilnika, kojim su uređena ta pitanja.

(4) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu od radnika se ne mogu tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom članom 8. ZOR-a

(3) Centar je dužan primjerak ugovora o radu uručiti radniku prije njegovog stupanja na rad.

Član 12.

(Prijava na obavezno osiguranje)

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

Član 13.

(Vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno i određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatke u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 14.

(Ugovor o radu na neodređeno vrijeme)

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane, dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na jedan od načina utvredenih zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 15.

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

Ugovor o radu može se zaključiti i na određeno vrijeme, pri čemu je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen tim ugovorom.

Član 16.

(Slučajevi zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u slučaju:
 - kada treba zamijeniti radnika koji je privremeno odsutan (bolovanje, porodijsko odsustvo, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i dr.)
 - kada se privremeno poveća obim posla,
 - zapošljavanje lica po javnom pozivu nadležnih službi za zapošljavanje nezaposlenih lica,
 - zasnivanje radnog odnosa sa pripravnikom,
 - drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koji je zaključen.

Član 17.

(Radno pravni status direktora)

- (1) Direktor Centra obavlja rukovodnu funkciju u radnom odnosu.
- (2) Direktor zasniva radni odnos na određeno vrijeme, do isteka mandata na koji je imenovan odnosno do njegovog razrješenja.

Član 18.

(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad (u daljem tekstu: ugovor o radu sa probnim radom), koje ne može biti duže od šest (6) mjeseci.

(3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam (7) dana.

(4) Ako radnik u periodu probnog rada bude odsustvovao sa posla duže od sedam (7) dana (bolovanje, plaćeno odsustvo i sl.), period probnog rada će se produžiti za onoliko vremena koliko je to odsustvo trajalo.

(4) Radnik koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Član 19.

(Provjera radnih i stručnih sposobnosti i ocjena probnog rada)

(1) Provjera radnih i stručnih sposobnosti, koja se vrši za vrijeme trajanja probnog rada, sastoji se u praćenju i ocjenjivanju znanja i sposobnosti radnika za izvršavanje poslova na radnom mjestu za koje je zaključio ugovor o radu sa probnim radom.

(2) Ocjenu probnog rada radnika vrši stručna komisija od tri člana, koju formira direktor od radnika Centra, a po potrebi i od radnika drugog poslodavca (u daljem tekstu: Komisija) vodeći računa da članovi komisije moraju imati isti ili viši stepen stručne spremlje od one koju ima radnik na probnom radu.

(3) Komisija iz stava (2) ovog člana ocjenu probnog rada dostavlja u formi izvještaja direktoru narednog radnog dana od dana isteka probnog rada.

(4) Ukoliko je konačna ocjena komisije o rezultatima rada negativna, radniku prestaje radni odnos u roku koji je naveden u članu 17. stav (4) ovog Pravilnika.

(5) U slučaju da komisija, i prije isteka roka na koji je probni rad ugovoren, ali ne prije isteka polovine ugovorenog perioda probnog rada dostavi direktoru izvještaj da radnik u do tada provedenom periodu probnog rada nije zadovoljio na poslovima radnog mjesta, probni rad se prekida uz otkazni rok od sedam dana.

Odjeljak B. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 20.

(Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad)

(1) Centar može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) U slučaju promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, Centar je obavezan omogućiti već zaposlenom radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad kako bi ispunio nove zahtjeve ili uslove za radno mjesto.

(3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Član 21.
(Prijem pripravnika)

(1) Postupak prijema u radni odnos uređen važećom Uredbom Vlade Kantona Sarajevo, kojom se uređuje postupak prijema u radni odnos, podrazumijeva i provođenje postupka obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos i u slučajevima prijema pripravnika.

(2) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

Član 22.
(Visina plaće pripravnika)

(1) Plaća pripravnika visoke, više i srednje stručne sprema utvrđuje se u iznosu od 80% od početne osnovne plaće utvrđene za radno mjesto za koje obavlja pripravnički staž;

(2) Početna osnovna plaća iz stava 1. ovog člana predstavlja samo iznos bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

(3) Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

(4) Poslodavac može, u skladu sa materijalnim mogućnostima, isplatiti pripravniku naknadu za ishranu u toku rada i naknadu za prevoz na posao i sa posla kao i radnicima Centra.

Član 23.
(Pravo na odmor pripravnika)

Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana, sedmični te godišnji odmor.

Član 24.
(Provjera stručne osposobljenosti pripravnika)

(1) Nakon završenog pripravničkog staža Centar može izvršiti provjeru stručne osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

(2) Provjeru stručne osposobljenosti pripravnika vrši komisija koju određuje Poslodavac.

(3) Članovi komisije moraju imati isti ili viši stepen stručne sprema od onog kojeg ima pripravnik, a najmanje jedan član mora biti iste struke kao i pripravnik.

Član 25.
(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

(1) Centar može lice koje je završilo školovanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Član 26.
(Visina naknade za lica primljena na stručno osposobljavanje)

(1) Lica primljena na stručno osposobljavanje visoke, više i srednje stručne spreme imaju pravo na naknadu

- u iznosu od 35% od osnovne plaće utvrđene za radno mjesto za koje se stručno osposobljava.

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

(3) Licu primljenom na stručno osposobljavanje koji obavlja poslove u punom radnom vremenu, pripada naknada za ishranu u toku rada i naknada za prevoz na posao i sa posla, u skladu sa materijalnim mogućnostima Centra.

(4) U skladu sa materijalnim mogućnostima Centra osigurava lice primljeno na stručno osposobljavanje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, a pravo na zdravstveno osiguranje ostvaruje u skladu sa propisima za nezaposlena lica.

(5) Lice primljeno na stručno osposobljavanje ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Odjeljak C. Radno vrijeme

Član 27.
(Pojam radnog vremena)

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Centar.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

(3) Pod pripravnosti iz stava (2) ovog člana smatraju se slučajevi vanrednih okolnosti.

(4) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se odlukom Poslodavca.

(5) Odluka iz stava (4) ovog člana sadrži: okolnosti koje se smatraju pod pripravnosti, radnike koji će biti pripravnici, vrijeme pripravnosti i visinu naknade za vrijeme pripravnosti.

Član 28.
(Radno vrijeme)

Ugovor o radu kod Poslodavca se može zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Član 29.
(Puno radno vrijeme)

(1) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, odnosno 8 sati dnevno.

(2) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.

(3) Puno radno vrijeme kod Poslodavca se raspoređuje na pet radnih dana odnosno od ponedjeljka do petka s tim što se u pojedinim organizacionim dijelovima ovisno od prirode

- i karaktera posla, može utvrditi i drugačiji raspored radnog vremena što će utvrditi Poslodavac svojom posebnom odlukom.
- (4) Raspored punog radnog vremena početak i završetak radnog vremena utvrdit će Poslodavac svojom posebnom odlukom.

Član 30.
(Nepuno radno vrijeme)

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (3) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Član 31.
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. ZOR-a.
- (2) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (3) O uvođenju preraspodjele iz stava (1) ovog člana, Direktor je dužan donijeti posebnu odluku koju dostavlja radniku.
- (4) Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 32.
(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) ili iznenadnog povećanja obima posla radnik je, na zahtjev Poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.
- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri (3) sedmice neprekidno ili više od deset (10) sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (3) Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 33.
(Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

- (2) Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji nisu utvrđena radna mjesta za koja je predviđen noćni rad.
- (3) Noćni rad Poslodavac može uvesti i odrediti posebnom odlukom.
- (4) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. ZOR-a.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u skladu sa članom 42. ZOR-a.
- (6) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu Poslodavca.

Član 34.
(Skraćeno radno vrijeme)

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvijeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana, izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 35.
(Obaveza vođenja evidencija)

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane članom 43. ZOR-a.
- (2) Evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu, matična evidencija i podaci o radnom vremenu vode se u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (3) Evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu i matična evidencija vode se pisano u obliku knjige, a mogu se voditi i u elektroničkom obliku, o čemu odlučuje direktor.

Odjeljak D. Odmori i odsustva

Član 36.
(Odmori)

U skladu sa ZOR-om poslodavac obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest sati dnevno sljedeće odmore u trajanju:

- a) u toku radnog vremena.....30 minuta;
- b) dnevni odmor između dva radna dana najmanje12 sati;
- c) sedmični odmor najmanje.....24 sata;
- d) godišnji odmor radnika poslije šest mjeseci neprekidnog rada.....20 do 30 radnih dana;
- e) godišnji odmor radniku koji nema šest mjeseci neprekidnog rada.....1 radni dan za svaki navršeni mjesec rada;
- f) godišnji odmor maloljetnika.....24 do 30 radnih dana.

Član 37.
(Duže trajanje odmora u toku rada)

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

Član 38.
(Vrijeme korištenja odmora u toku rada)

- (1) Vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se odlukom Direktora.
- (2) Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 39.
(Rad na dan sedmičnog odmora)

- (1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko Poslodavac ne može primijeniti druge mjere.
- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan slobodan dan.
- (3) Radniku se ne može uskratiti pravona odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.
- (4)

Član 40.
(Sticanje prava na godišnji odmor)

- (1) 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, u minimalnom trajanju od 20 radnih dana.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava (1) ovog člana.

Član 41.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u minimalnom trajanju od 20 radnih dana, a maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u minimalnom trajanju od 24 radna dana.

Član 42.
(Dužina trajanja godišnjeg odmora)

- (1) Najmanji iznos godišnjeg odmora iz člana 37. ovog pravilnika uvećava se po:
 - a) osnovu dužine radnog staža:

- za svake tri godine radnog staža.....1 radni dan
 - b) po osnovu složenosti poslova i zadataka:
 - radnici koji obavljaju poslove VSS spreme4 radna dana
 - radnici koji obavljaju poslove VŠS i VKV spreme.....3 radna dana
 - radnici koji obavljaju poslove SSS-a.....2 radna dana
 - radnici sa KV spremom.....2 radna dana
 - ostali radnici.....1 radni dan.
 - c) po osnovu uslova rada
 - za otežane uslove rada3 radna dana,
 - rad u smjenama i u neradne dane.....2 radna dana.
 - d) po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:
 - roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti.....1 radni dan za svako dijete,
 - samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete.....2 radna dana,
 - samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete2 radna dana,
 - invalid.....2 radna dana.
- (2) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.
- (4) Ako godišnji odmor prema kriterijima iz stava (1) ovog člana pređe 30 dana, radnik nema pravo koristiti godišnji odmor duže od 30 dana, a samo izuzetno godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Član 43.

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje dvanaest 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine, u jednom ili u dva termina.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava (2) ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedna dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora i rukovodioca organizacione jedinice najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 44.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 52. stav (4) ZOR-a.

Član 45.
(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, na usaglašen prijedlog rukovodilaca organizacionih jedinica i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima, u skladu sa ZOR-om uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po organizacionim jedinicima, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionoj jedinici.
- (3) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika;
 - b) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti;
 - c) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije do kraja aprila tekuće godine.

Član 46.
(Rješenje o korištenju godišnjeg odmora)

- (1) Na osnovu pisanog zahtjeva radnika, a u skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Poslodavac je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu/periodima njegovog korištenja.
- (2) Rješenje iz stava (1) donosi se i najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 47.
(Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini (plaćeno odsustvo) u slučaju:
 - a) sklapanja braka5 radnih dana;
 - b) porođaja supruge 5 radnih dana;
 - c) sklapanje braka djeteta radnika2 radna dana;
 - d) njega člana uže porodice, odnosno domaćinstva, zbog teže bolesti...5 radnih dana
 - e) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka.....5 radnih dana;
 - f) smrt roditelja supružnika..... 3 radna dana;
 - g) smrt brata ili sestredo 5 radna dana;
 - h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda..... 3 radna dana;
 - i) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora..... do 5 radnih dana;
 - j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana.....2 radna dana;
 - k) radnik dobrovoljni darovalac krvi, za svako darivanje ima pravo po1 radni dan;
 - l) za teške bolesti člana porodicedo 5 radna dana;
 - m) u slučaju rastave braka2 radna dana;
 - n) za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba2 radna dana;
 - o) Obrazovanje za potrebe sindikalnog rada do 5 radnih dana.
 - p) pripremanje stručnog ispita za potrebe rada Poslodavcado 5 radnih dana.

- (2) Članom uže porodice, u smislu stava (1) ovog člana, smatraju se: braćni, odnosno vanbraćni partner, dijete (braćno, vanbraćno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i baba/nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Radniku koji u toku godine koristi odsustvo po više osnova iz stava (1) ovog člana zbir dana odsustvovanja ne može preći sedam (7) radnih dana, osim u slučaju kada se odsustvo koristi zbog smrti člana uže porodice.

Član 48.

(Način korištenja plaćenog odsustva)

- (1) Plaćeno odsustvo radnik može koristiti samo u vrijeme nastanka razloga zbog kojih je isto odobreno.
- (2) Plaćeno odsustvo se ne može prenijeti u narednu godinu, izuzev u slučaju kada je korištenje istog započeto krajem kalendarske godine u kojoj je odobreno korištenje plaćenog odsustva.
- (3) U slučaju iz prethodnog stava godišnji odmor se prekida, a po isteku odobrenog odsustva korištenje godišnjeg odmora se nastavlja i produžava za onoliko radnih dana koliko je trajalo plaćeno odsustvo.

Član 49.

(Prava radnika po osnovu plaćenog odsustva)

- (1) Za dane provedene na plaćenom odsustvu radniku pripada naknada plaće u visini njegove neto plaće iz prethodnog mjeseca.
- (2) O plaćenom odsustvu odlučuje direktor.
- (3) Radnik je obavezan podnijeti pismeni zahtjev za plaćeno odsustvo, te predložiti dokumentacije kojom dokazuje osnovanost prava na odsustvo sa rada.

Član 50.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Neplaćeno odsustvo je odsustvo sa rada bez naknade plaće.
- (2) Neplaćeno odsustvo se može odobriti isključivo na zahtjev radnika.
- (3) Neplaćeno odsustvo odobrava direktor, o čemu donosi odluku u pisanoj formi
- (4) Radniku pripada pravo na četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

Član 51.

(Način korištenja neplaćenog odsustva)

- (1) Poslodavac može odobriti radniku odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:
 - a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, do jedne godine;

- b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u trajanju najduže do jedne godine;
 - c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, u trajanju najduže do jedne godine;
 - d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
 - e) spajanje porodice najduže do jedne 1 godine;
 - f) radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;
- (1) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja ako se nalazi na listi političke stranke.
 - (2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
 - (3) Odsustvo sa rada u slučajevima iz stava (1) ovog člana Poslodavac će odobriti radniku samo pod uslovom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje poslova i radnih zadataka.
 - (4) Direktor može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi Upravni odbor.
 - (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

Član 52.

(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, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza.

Odjeljak E. Zaštita radnika

Član 53.

(Primjena odredaba ZOR-u)

- (1) Odredbe Poglavlja VI pod nazivom „Zaštita radnika“ sadržane u odredbama čl. 55. do 74. ZOR-u neposredno se primjenjuju u ovom pravilniku.
- (2) Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na radu na godišnjem nivou.

Član 54.

(Ljekarski pregled radnika)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Poslodavac će tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u sistematizaciji poslova.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (2) ovog člana snosi Poslodavac, ako je on radnika uputio na ljekarski pregled.
- (4) Ako radnik odbije da ode na ljekarski pregled iz stava (2) ovog člana smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stav (1) tačka b. ZOR-u.

Član 55.

(Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci)

- (1) 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, Poslodavac će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 72. ZOR-a.
- (2) Ako je Poslodavac preduzeo sve mjere, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.
- (3) Radnik je dužan, najkasnije u roku od 3 dana od dana nastupanja spriječenosti za rad pisanim putem obavijestiti Poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 56.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (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) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava (1) 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. ZOR-a.

Odjeljak F Plaće, naknade plaće i materijalna davanja koja nemaju karakter plaće

Član 57.

(Pravo na plaću i jednakost plaće)

- (1) Plaća je novčani iznos koji je Poslodavac dužan isplatiti radniku u skladu sa pravnim propisom, a za rad koji je radnik obavio za Poslodavca.
- (2) Radnik ima pravo na plaću koja odgovara njegovom radnom mjestu za koje je zasnovao radni odnos.
- (3) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. ZOR-a.

Član 58.
(Obračun i utvrđivanje plaće)

(1) Plaća se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje se za prethodni mjesec u skladu sa ZOR-u i Zakonom o izvršavanju Budžeta Kantona Sarajevo.

(2) Plaća iz stava (1) ovog člana utvrđuje se rješenjem koje donosi direktor, a sadrži:

- Lične podatke radnika,
- radno mjesto na kojem je zaposlen,
- platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.

(3) Podaci o plaćama radnika su javni.

(4) Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor.

Član 59.
(Osnovna plaća)

(1) Elementi za utvrđivanje osnovne plaće radnika u Centru su:

- a) vrijednost boda
- b) koeficijent složenosti poslova radnog mjesta

(2) Osnovna plaća radnika u Centru je u iznosu umnoška vrijednosti boda i koeficijenta složenosti poslova njegovog radnog mjesta.

(3) Vrijednost boda u Centru može se utvrditi u iznosu do 1% umnoška koeficijenta 2,1 i prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(4) U skladu sa članom (3) ovog člana, vrijednost boda utvrđuje se odlukom direktora Centra za svaki mjesec u kalendarskoj godini, a koja vrijednost boda je ista za sve radnike u Javnoj ustanovi.

(5) Centar ne može radniku plaću u manjem iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa ovim članom za ostvareni puni fond sati rada.

(6) U slučaju da nije isplaćena plaća Poslodavac je dužan na kraju mjeseca radniku uručiti pisani obračun plaće u skladu sa članom 80. ZOR-u.

Član 60.
(Plaća direktora)

Plaća direktora obračunava se u skladu sa propisima koji uređuju plaće i naknade članovima organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo.

Član 61.
(Dodaci na plaću)

(1) Radniku Centra osnovna plaća uvećat će se u sljedećim slučajevima:

za prekovremeni rad 50%,

za rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici 50%

za rad noću 35%,

za rad u dane sedmičnog odmora 30%.

(2) Naknade odnosno uvećanja plaće iz stava (1) ovog člana ostvaruju se donošenjem rješenja za svaki mjesec u kojem je ostvaren dodatak u kome će biti precizno naznačeni vrsta poslova, period obavljanja poslova i broj izvršilaca poslova.

- (3) Direktor Centra može na prijedlog rukovodioca organizacione jedinice, donijeti rješenje kojim se osnovna plaća radnika uvećava do 20%, za period u kojem, pored poslova svog radnog mjesta, privremeno obavlja i poslove drugog radnog mjesta.
- (4) Rješenje o uvećanju plaće radnika zbog privremenog obavljanja poslova drugog radnog mjesta donosi se za svaki mjesec u kojem se plaća radnika uvećava.
- (5) Direktor Centra je obavezan donijeti posebno rješenje o privremenom obavljanju poslova drugog radnog mjesta.

Član 62.
(Minuli rad)

Osnovna plaća uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%, bez obzira gdje je radni staž ostvaren.

Odjeljak G. Naknade

Član 63.
(Naknada za ishranu tokom rada)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini 1% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine po zadnjem statističkom podatku.
- (2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje se u slučaju odsustva sa posla po bilo kojem osnovu (godišnji odmor, plaćeno/neplaćeno odsustvo, službeni put, odsustvo zbog bolesti, porodiljsko odsustvo i slično).

Član 64.
(Naknada za prevoz na posao i sa posla)

U pogledu prava na naknadu za prevoz na posao i sa posla primjenjivat će se važeći propisi koji regulišu ovo pravo.

Član 65.
(Naknada za plaćeni dopust)

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca u skladu ovim pravilnikom.

Član 66.
(Naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret Poslodavca kao da je radio.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok).

Član 67.
(Regres)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini 50% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

Član 68.
(Bolovanje)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana, u visini njegove neto plaće isplaćene za prethodni mjesec.
- (2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz prethodnog stava ostvaruje se po propisu Kantona kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje Centar.

Član 69.
(Naknada za porodiljski dopust)

- (1) Radnica za vrijeme porodiljskog dopusta, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se utvrđuje ova oblast, s tim da razliku visine do punog iznosa plaće isplaćuje Poslodavac.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava (1) ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 70.
(Državni praznik)

Naknada plaće za državni praznik obračunava se kao redovno radno vrijeme provedeno na radu (u iznosu od 100%).

Član 71.
(Naknade za slučaj povrede na radu, teške, invalidnosti i teške bolesti)

- (1) U slučaju nastanka povrede na radu, teške bolesti i invalidnosti radnika ili člana njegov uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.
- 2) Pod teškom bolešću iz stava (1) ovog člana podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska neftropija, hirurška intervencija na srcu mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt (srčani i moždani), oboljenje mišićnog sistema, paralize i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze i potvrde nadležne zdravstvene ustanove i zdravstvene komisije za kvalifikaciju težine bolesti zdravstvenu zaštitu zaposlenika MUP-a Kantona Sarajevo". JU Zavod za zdravstvenu zaštitu zaposlenika MUP-a Kantona Sarajevo“.

Član 72.

(Naknada za slučaj smrti i pravo na osiguranje od posljedica smrtnog slučaja)

(1) U slučaju smrti radnika, njegovoj porodici se isplaćuju troškovi dženaze (sahrane) u visini od četiri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

(2) Članom uže porodice radnika u smislu stava (1) ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni drug ako žive u zajedničkom domaćinstvu; dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina, 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), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji); braća i sestre bez roditelja do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda, već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uvjetom da sa njim žive u zajedničkom domaćinstvu i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom.

(3) Naknada iz stava (1) ovog člana isplaćuje se i u slučaju smrti člana uže porodice radnika.

(4) Ukoliko u Centru rade dva ili više članova porodice, troškovi sahrane iz stava (1) ovog člana se isplaćuje samo jednom zaposlenom članu porodice.

(5) Radnik ima pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja sa uključenim rizikom od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa u Centru.

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

Član 73.

(Službena putovanja)

(1) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje van mjesta redovnog zaposlenja (u zemlji i inostranstvu) na koje radnik na koje se radnik upućuje radi izvršenja određenog službenog zadatka, a koje uzrokuje posebne troškove radniku koji putuje.

(2) Nalog za službeno putovanje izdaje direktor Centra ili osoba po ovlaštenju direktora.

Član 74.

(Naknada za službeno putovanje)

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova službenog putovanja iz člana 73. ovog Pravilnika, u skladu sa važećim propisima koji uređuju pitanje ovih naknada.

(2) Visinu i način ostvarivanja naknade iz stava (1) ovog člana utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo u skladu sa Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja. („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 21/19).

Član 75.

(Isplata neopravdanog odsustva)

Plaće radnika se ne obračunavaju niti isplaćuju za dane neopravdanog odsustva niti za vrijeme odobrenog neplaćenog odsustva.

Član 76.
(Otpremnina)

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju u visini pet ostvarenih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci.
- (2) U slučaju otkaza radnik ima pravo na otpremninu pod uslovima i na način propisan članom 111. ZOR-a.
- (3) U slučaju sporazumnog prestanka ugovora o radu, radnik nema pravo na otpremninu, osim ako se drugačije ne dogovore.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (1) ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade, o čemu se sačinjava poseban pismeni ugovor.

Odjeljak H. Izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika

Član 77.
(Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom)

Na postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom primjenjuju se odredbe člana 84. ZOR-u.

Odjeljak I. Zabrana takmičenja radnika sa poslodavcem

Član 78.
(Primjena odredaba ZOR-u)

- (1) Odredbe čl. 86. do 88. ZOR-u koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa Poslodavcem primjenjuju se neposredno u ovom pravilniku.
- (2) Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od Poslodavca da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, a Poslodavac mu je dužan odgovoriti na zahtjev roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.

Odjeljak J. Naknada štete

Član 79.
(Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu)

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

Član 80.
(Prijava nastale štete)

(1) Na osnovu prijave svakog radnika ili po vlastitom saznanju, rukovodilac organizacione jedinice dužan je direktoru podnijeti prijavu o šteti koju je radnik učinio na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje, u roku od sedam dana od dana saznanja.

(2) Prijava mora sadržavati ime radnika koji je pričinio štetu, detaljan opis nastale štete te vrijeme, mjesto i način nastanka štete, a uz koju se obavezno prilažu svi raspoloživi dokazi.

Član 81.
(Procedura utvrđivanja štete)

(1) Postojanje štete, njenu visinu i okolnosti pod kojima je šteta učinjena te postojanje krivice radnika za učinjenu štetu, utvrđuje komisija od tri člana, koju imenuje direktor, u roku od tri dana od dana prijema prijave iz prethodnog člana ovog Pravilnika.

(2) Komisija iz stava (1) ovog člana može, cijeneći konkretan slučaj, način na koji je šteta učinjena, stepen krivice radnika za učinjenu štetu, raniji rad i ponašanje radnika kao i njegov socijalni status može predložiti direktoru smanjenje naknade štete ili predložiti da se radnik oslobodi od obaveze naknade štete.

(3) Provedenom postupku iz stava (1) i (2) ovog člana Komisija sastavlja zapisnik najkasnije u roku od 15 dana od dana imenovanja.

(4) Na osnovu zapisnika iz stava (3) ovog člana direktor donosi rješenje o naknadi štete kojom se utvrđuje postojanje štete, odgovornost radnika za pričinjenu štetu, visina štete te rok i način isplate štete.

(5) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjere troškove Komisija iz stava (1) ovog člana može utvrditi visinu naknade štete u paušalnom iznosu.

(5) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, Centar može zahtjevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 82.
(Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu)

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je nadoknadio Centru, dužan je Centru nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu, na način i u roku utvrđenom rješenjem direktora.

Član 83.
(Odgovornost poslodavaca za štetu prouzrokovanu radniku)

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Centar je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava,

(2) Odluku o naknadi štete radniku, u smislu stava (1) ovog člana, donosi direktor.

(3) Pravo na naknadu štete iz stava (1) ovog člana, odnosi se i na štetu koju Centar uzrokovao radniku povredom njihovih prava iz radnog odnosa.

Odjeljak K. Prestanak ugovora o radu

Član 84. (Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje na način propisan u odredbama čl. od 94. do 110. ZOR-u.

Član 85. (Odgovornost radnika za povredu radne obaveze)

- (1) Radnik odgovara za povredu radne obaveze.
- (2) Odgovornost za izvršenje krivičnog djela, odnosno prekršajna odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radne obaveze, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu radne obaveze.
- (3) Ukoliko radnik sebe dovede u privremeno neuračunljivo stanje (pod dejstvom alkohola, droge i sl.) odgovara za povredu radne obaveze koju u tom stanju učini.
- (4) Radnik odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja utvrđena ovim pravilnikom.

Član 86. (Vrste povreda radnih obaveza)

- (1) Radnik je odgovoran za lakše i teže prijestupe ili povrede radnih obaveza.
- (2) Odredbe stava (1) ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o radu sa pripravnikom, ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.
- (3) Poslodavac može tim licima iz stava (1) ovog člana otkazati zaključeni ugovor bez provođenja postupka propisanog za radnike.

Član 87. (Lakše povrede radnih obaveza)

- (1) Lakše povrede radnih obaveza su:
 - a) nekvalitetno i neblagovremeno izvršavanje postavljenih radnih zadataka ili neopravdano odbijanje izvršavanje istih;
 - b) učestalo i neopravdano kašnjenje na posao najviše dva puta toku mjeseca;
 - c) neopravdan odlazak sa posla prije isteka radnog vremena;
 - d) neopravdano izostajanje sa posla tri dana tokom jednog mjeseca;
 - e) odbijanje poslovne saradnje sa drugim radnicima i stvaranje loše radne atmosfere;
 - f) neizvršavanje zvanično donesenih odluka Upravnog odbora i direktora ;
 - g) iznošenje neistinitih ličnih stavova, navoda i netačnih informacija u javnosti putem elektronskih ili printanih medija koji se odnose na rad Centra, a koji nanose štetu Centru i narušavaju ugled zaposlenih u Centru;
 - h) dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili droga, upotrebe ili unošenje istih u Centar;
 - i) neuredno držanje dokumentacije, materijala, vrijednosnih papira, novca sredstava rada i sl.;

- j) nesavjesno raspolaganje zaduženim sredstvima rada Centra, kao i nevođenje brige o istim;
 - k) nenošenje ili nepropisno nošenje ili neuredno nošenje službene uniforme i oznake Centra;
 - l) pretpostavljenog rukovodioca, odnosno direktora javne ustanove, a po potrebi i drugi nadležni organ;
 - m) nepostupanje po odluci o rasporedu, odnosno premještanju na drugo radno mjesto;
 - n) savjesno prikrivanje nastale materijalne štete po Centar.
- (2) Zbog kršenja radnih obaveza iz stava (1) ovog člana, ne može se otkazati ugovor o radu bez prethodnog utvrđivanja odgovornosti radnika .
- (3) Ponavljanje lakših iste ili drugih povreda radnih obaveza navedenih u stavu (1) ovog člana smatrat će se kao teža povreda radne obaveze zbog koje se radniku dati otkaz ugovora o radu.

Član 88.

(Teže povrede radnih obaveza)

- (1) Teže povrede radnih obaveza su:
- a) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - b) ako se podstiče mržnja po osnovu vjerske, rasne, jezičke, nacionalne pripadnosti ili dovodi u pitanje neko drugo lično svojstvo;
 - c) zloupotreba ili prekoračenje ovlaštenja;
 - d) kontinuirano odbijanje izvršenja poslova preuzetih zaključenjem ugovora o radu;
 - e) kontinuirano nesavjesno, nemarno i neblagovremeno izvršavanje radnih obaveza;
 - f) nezakonito raspolagane sredstvima rada Javne ustanove;
 - g) odavanje poslovne tajne;
 - h) zloupotreba prava korištenja bolovanja;
 - i) prouzrokovanje štete Javnoj ustanovi;
 - j) izazivanje nereda i tuče u prostorijama Javne ustanove,
 - k) zloupotreba položaja u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi protivpravnu imovinsku korist;
 - l) pronevjera i krađa imovine;
 - m) utaja i krađa materijalnih sredstava;
 - n) neovlašteno unošenje oružja od strane radnika.
- (2) Ukoliko se u postupku utvrdi da je radnik odgovoran za težu povredu radne obaveze otkazat će mu se ugovor o radu.

Član 89.

(Vrste mjera za povredu radne obaveze)

- (1) Nakon provedenog postupka utvrđivanja odgovornosti radnika za povrede radne obaveze i radne discipline, komisija za provođenje postupka i utvrđivanja odgovornosti radnika (u daljem tekstu: Komisija) iz člana 98. ovog pravilnika predlaže Direktorcu izricanje jedne od sljedećih mjera:
- a) pismena opomena i
 - b) otkaz ugovora o radu.

- (2) Radniku koji prvi put izvrši lakšu povredu radne obaveze, izriče mu se pismena opomena, dok u svakom narednom slučaju ponavljanja izvršenja lakših povreda radnih obaveza izriče se otkaz ugovora o radu.
- (3) Radniku koji počini težu povredu radne obaveze Direktor će izreći otkaz ugovora o radu.

Član 90.

(Izricanje mjera za povredu radne obaveze)

- (1) Mjere navedene u članu 89. ovog pravilnika izriču se na slijedeći način:
 - a) pismena opomena se izdaje u pismenom obliku i sadrži: opis povrede radne obaveze, konstataciju odgovornosti, te izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu, bez davanja otkaznog roka, za slučaj da se povreda ponovi;
 - b) ugovor o radu otkazuje se bez poštivanja otkaznog roka, zbog učinjene teže povrede radne obaveze predviđene ovim pravilnikom.
- (2) Pri izricanju mjera zbog povrede radne obaveze i radne discipline treba cijeniti sve okolnosti koje su uticale na izvršenje, sva lična svojstva radnika, a naročito težinu povrede i njene posljedice,
- (3) Raniji rad i ponašanje radnika, značaj poslova i radnih zadataka koje isti obavlja, te značaj djelatnosti i druge okolnosti koje bi mogle biti od uticaja na izricanje vrste i visine mjere.

Član 91.

(Mjesto i vrijeme povrede radne obaveze)

Prije utvrđivanja povrede radne obaveze, smatra se da je povreda učinjena u mjestu gdje je radnik preduzeo radnju ili u mjestu gdje je propustio preduzeti radnju, a koju je bio dužan da preduzme, kao i da je povreda učinjena u vrijeme kad je radnik preduzeo radnju povrede ili kada je propustio radnju koju je bio dužan da preduzme.

Član 92.

(Komisija)

Direktor imenuje Komisiju, u svakom konkretnom slučaju, s ciljem provođenja postupka utvrđivanja disciplinske odgovornosti i predlaganje donošenje jedne od mjera iz člana 96. ovog pravilnika.

Član 93.

(Sastav komisije)

Komisija ima najmanje tri člana i prema potrebi isto toliko zamjenika od kojih se jedan član i jedan zamjenik imenuju na prijedlog sindikata.

Član 94.

(Izuzeće predsjednika i članova disciplinske komisije)

- (1) Predsjednik ili član Komisije biće izuzeti u slučaju ako je:
 - a) član Komisije oštećen povredom radne obaveze;
 - b) član disciplinske komisije u srodstvu sa radnikom protiv kojeg se vodi postupak;
 - c) postoje drugi razlozi na osnovu kojih se može opravdano smatrati da će član Komisije biti pristrasan (ako je u istom predmetu učestvovao u svojstvu svjedoka, vještaka);
 - d) ako je protiv člana podnesena prijava ili pokrenut postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze.
- (2) Direktor odlučuje o izuzeću predsjednika, članova ili zamjenika disciplinske komisije i na njihovo mjesto istovremeno će odrediti druge osobe.
- (3) Prijedlog za izuzeće predsjednika i članova Komisije može podnijeti predsjednik sindikalne organizacije na inicijativu radnika.

Član 95.

(Prijava za utvrđivanje odgovornosti za povredu radne obaveze)

- (1) Neposredni rukovodilac (šef Sektora) ima pravo i obavezu da Direktor podnese prijavu za povredu radne obaveze.
- (2) Prijava iz stava (1) ovog člana se podnosi u pismenoj formi i mora biti obrazložena. U obrazloženju se navodi ime i prezime radnika, opis povrede radne obaveze, kad je izvršena i posljedice koje su nastale ili bi mogle nastati izvršenom povredom radne obaveze i drugi podaci.
- (3) Uz prijavu se prilažu i odgovarajući dokazi ako se sa njima raspolože.
- (4) Prijava se dostavlja i radniku protiv kojeg je postupak i pokrenut.

Član 96.

(Uzimanje prijave u postupak)

- (1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze je hitan.
- (2) Nakon što Direktor zaprimi prijavu, imenuje Komisju, te Komisiji prosljeđuje prijavu sa dokazima radi provođenja postupka.

Član 97.

(Zakazivanje usmenog pretresa)

- (1) Predsjednik Komisije zakazuje usmeni pretres, određuje dan, sat i mjesto održavanja pretresa, te upućuje poziv za isti.
- (2) Na zakazani pretres obavezno se pozivaju:
 - a) članovi Komisije;
 - b) radnik protiv kojeg se pokreće postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze;
 - c) predsjednik sindikalne organizacije i
 - d) predloženi svjedoci i vještaci.

Član 98.
(Sadržaj poziva)

Poziv za usmeni pretres sadrži:

- a) naznaku o tome u kom svojstvu se određena osoba poziva;
- b) opis povrede radne obaveze;
- c) ime i prezime radnika protiv kojeg se pokreće postupak
- d) mjesto i vrijeme održavanja usmenog pretresa;
- e) napomenu o posljedicama neodazivanja pozivu.

Član 99.
(Dostavljanje poziva)

- (1) Poziv za usmeni pretres dostavlja se:
 - a) uručenjem lično;
 - b) putem poštanske službe kao preporučena pošta sa povratnicom;
 - c) putem oglasne ploče Poslodavca, (u slučaju nemogućnosti uručjenja poziva na način naveden u prethodna dva stava), s tim da će se protekom roka od 8 (osam) dana smatrati da je dostavljanje izvršeno o čemu se sačinjava službena zabilješka.
- (2) U slučaju odlaganja rasprave, pozivanje se vrši saopštavanjem prisutnim koje se konstatuje u zapisniku sa odloženog usmenog pretresa.
- (3) Radniku protiv kojeg se pokreće postupak se mora ostaviti rok od 8 (osam) dana od dana dostave poziva za usmeni pretres, kako bi se pripremio za odbranu i prikupio dokaze.

Član 100.
(Tok i rukovođenje usmenim pretresom)

- (1) Predsjednik Komisije otvara pretres, njime rukovodi i objavljuje predmet usmenog pretresa, a potom utvrđuje da li su došla sva pozvana lica.
- (2) Ako na usmeni pretres ne pristupi svjedok ili vještak, Komisija odlučuje da li će se pretres odgoditi.
- (3) U slučaju odlaganja pretresa, predsjednik Komisije utvrđuje mjesto, dan i sat održavanja odloženog usmenog pretresa.
- (4) Pretres se ne može održati ako radnik protiv kojeg je pokrenut postupak nije došao na usmeni pretres, a ne postoji dokaz da mu je poziv uredno dostavljen ili da nije sačinjena službena zabilješka iz član 100. stav (1) tačka c).
- (5) Pretres će se održati i bez prisustva radnika protiv kojeg se vodi postupak, ukoliko je poziv uredno zaprimio, a izostanak nije opravdao, ili ako neopravdano napusti usmeni pretres.

Član 101
(Vrste odluka Komisije)

- (1) Komisija može predložiti Direktoru da donese jednu od slijedećih odluka:
- a) da se postupak obustavi,
 - b) da se radnik oslobodi odgovornosti za povredu radne obaveze;
 - c) da se radnik proglasi odgovornim, odnosno da se predloži izricanje jedne od mjera za povredu radne obaveze.
- (2) Navedene odluke Komisija donosi u formi prijedloga.

Član 102.
(Prijedlog odluke Komisije)

Komisija će predložiti:

- a) Da se obustavi postupak u slučaju ako je:
 - nastupila zastara u pokretanju i vođenju postupka;
 - ako organ, Direktor odustane ili povuče prijavu;
 - ako djelo za koje se tereti po ovom pravilniku nije predviđeno kao povreda radne obaveze.
- b) Da se radnik oslobodi odgovornosti i odbije prijava za pokretanje postupka kao neosnovana, jer:
 - nije utvrđeno da je radnik protiv kojeg se vodio postupak počinio povredu radne obaveze;
 - nije utvrđeno da je radnik protiv kojeg se vodio postupak počinio povredu radne obaveze svojom krivicom;
 - utvrđeno da je povredu počinio u neuračunljivom stanju, osim ako je sam sebe doveo u privremeno neuračunljivo stanje.
- c) Da se radnik proglasi odgovornim, te da mu se izrekne odgovarajuća mjera.

Član 103.
(Način donošenja odluka Komisije)

- (1) Prijedlog odluke Komisija donosi većinom glasova.
- (2) Vijećanjem i glasanjem rukovodi predsjednik.
- (3) Prilikom donošenja prijedloga odluke, Komisija uzima u obzir težinu povrede radne obaveze i njene posljedice, stepen odgovornosti, uslove pod kojima je povreda učinjena, olakšavajuće i otežavajuće okolnosti, raniji rad i ponašanje radnika i druge okolnosti koje mogu biti od uticaja za utvrđivanje odgovornosti.

Član 104.
(Odluka Direktora)

Nakon prijedloga Komisije, Direktor može donijeti odluku o:

- a) Obustavi postupka u slučaju ako je:
 - nastupila zastara u pokretanju i vođenju postupka;
 - ako Direktor odustane ili povuče prijavu;

- ako djelo za koje se tereti prema ovom pravilniku nije predviđeno kao povreda radne obaveze.
- b) Oslobađanju odgovornosti radnika i odbijanju prijave za pokretanje postupka kao neosnovane, jer:
 - nije utvrđeno da je radnik počinio povredu radne obaveze;
 - nije utvrđeno da je radnik počinio povredu radne obaveze svojom krivicom;
 - utvrđeno da je povredu počinio u neuračunljivom stanju, osim ako je sam sebe doveo u privremeno neuračunljivo stanje.
- c) Proglašenju radnika odgovornim, te izricanje jedne od mjera iz člana 90. ovog pravilnika, u zavisnosti od težine povrede radne obaveze.

Član 105.

(Forma i sadržaj odluke Direktora)

- (1) Pismena odluka sadrži: uvod, dispozitiv, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku i potpis ovlaštene osobe Poslodavca.
- (2) Uvod odluke sadrži: naznačenje Direktora koji je donio odluku, ime i prezime radnika protiv kojeg se vodio postupak utvrđivanja odgovornosti, ime i prezime podnosioca prijave, podaci o prijavi za pokretanje postupka uz označenje opisa povrede radne obaveze.
- (3) Dispozitiv odluke sadrži: ime i prezime radnika protiv kojeg je vođen postupak, opis poslova na koje je raspoređen, opis povrede radne obaveze s naznačenjem odredbe člana Pravilnika kojom je odnosna radnja utvrđena kao povreda radne obaveze, izrečenu mjeru, odnosno da li je radnik oslobođen od odgovornosti ili se postupak obustavlja.
- (4) U obrazloženju odluke navode se činjenice utvrđene u postupku, dokazi na osnovu kojih su utvrđene, te okolnosti uslijed kojih je primjenjena upravo određena mjera.
- (5) Pouka o pravnom lijeku sadrži: naziv organa kojem se podnosi prigovor i rok u kojem se prigovor podnosi.

Član 106.

(Dostavljanje odluke Direktora)

- (1) Odluka Direktora dostavlja se radniku protiv kojeg je vođen postupak, kao i podnosiocu prijave za pokretanje postupka i predsjedniku sindikalne organizacije.
- (2) U slučaju da radnik protiv kojeg se vodio postupak odbije primiti odluku, ista će se istaći na oglasnoj ploči Poslodavca i protekom roka od 8 (osam) dana smatrati će se uručenom, odnosno da je dostavljanje izvršeno o čemu se sačinjava službena zabilješka.

Član 107.

(Rok i organ kojem se izjavljuje prigovor)

- (1) Protiv donesene odluke radnik ili predsjednik sindikalne organizacije može izjaviti prigovor Upravnom odboru Javne ustanove u roku od 8 (osam) dana od dana uručenja odluke.
- (2) Podnošenje prigovora ne zadržava pravo radnika da traži zaštitu pred nadležnim sudom u zakonskom roku.

Član 108.
(Sadržaj prigovora)

- (1) Prigovor iz člana 102. ovog pravilnika sadrži:
- a) oznaku odluke protiv koje se prigovor izjavljuje,
 - b) razlog prigovora i
 - c) prijedlog da se pobijana odluka potpuno ili djelimično ukine ili preinači.
- (2) U prigovoru se mogu iznositi nove činjenice i novi dokazi, ali treba naznačiti zašto oni prije nisu bili istaknuti.

Član 109.
(Odluka po podnesenom prigovoru)

Upravni odbor može da:

- a) odbaci prigovor kao neblagovremen ili uložen od strane neovlaštenog lica i potvrdi odluku Direktora;
- b) odbije prigovor kao neosnovan ako utvrdi da je postupak proveden u skladu sa propisima ili na osnovu pravilno utvrđenog činjeničnog stanja i potvrdi odluku Direktora;
- c) uvaži navode sadržane u prigovoru, poništi prvostepenu odluku Direktora i odbaci prijavu za pokretanje postupka jer nije podnesena u zakonskom roku ili je uložena od strane neovlaštenog lica (nedopušten) ili je uložena zbog radnje koja ne predstavlja povredu radne obaveze;
- d) usvoji prigovor, prvostepenu odluku poništi, odbije prijavu za pokretanje disciplinskog postupka kao neosnovan i oslobodi odgovornosti radnika, jer:
 - nije utvrđeno da je okrivljeno lice počinilo povredu radne obaveze,
 - utvrđeno je da nije počinilo svojom krivicom,
 - utvrđeno je da je povredu počinio u stanju neuračunljivosti.
- e) usvoji prigovor, prvostepenu odluku poništi i izrekne drugu mjeru ukoliko utvrdi da izrečena mjera nije odgovarajuća.

Član 110
(Konačna odluka po prigovoru)

Odluka Upravnog odbora po podnesenom prigovoru je konačna.

Član 111.
(Dostavljanje odluke po prigovoru)

Odluka po prigovoru se dostavlja radniku protiv kojeg je vođen postupak, predsjedniku Komisije i Direktoru najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana njenog donošenja.

Član 112.
(Zastara)

- (1) Zastarjelost vođenja postupka nastaje istekom roka od 3 (tri) mjeseca počev od dana saznanja za povredu radne obaveze i za učinioca, odnosno u roku od 1 (jedne) godine od kada je povreda učinjena.
- (2) Zastarjelost se prekida svakom radnjom preuzetom radi utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze.

Član 113.
(Evidencija izrečenih mjera)

- (1) O izrečenim mjerama kod Poslodavca se vodi evidencija mjera u koju se unose podaci o učiniocu i vrsti mjere.
- (2) Pravna služba dužna je ažurno i uredno evidentirati sve podatke o izrečenim mjerama u evidencijama i dosjeu radnika.

Član 114.
(Otkaz i 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) Otkazni rok je sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a četrnaest dana u slučaju da Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Poslodavcu.

Član 115.
(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) Na privremeno raspoređivanje radnika primjenjuju se odredbe člana 108. ZOR-a.
- (2) Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (3) 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.
- (4) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

Odjeljak I. Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 116.
(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje Direktor, u skladu sa čl. 112. do 116. ZOR-a.

Član 117.
(Zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod Poslodavca, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora, udovoljiti zahtjevu radnika ili odbiti zahtjev radnika.
- (3) 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.

Odjeljak M. Rad sindikata i zaštita sindikalnog povjerenika

Član 118.
(Pravo sindikalnog organiziranja)

- (1) Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti.
- (2) Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju u sindikat ili istupanju iz njega.
- (3) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Član 119.
(Prava i obaveze sindikata i poslodavaca)

- (1) Poslodavac je dužan da obezbijedi uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (3) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavaca i sindikata.

Član 120.
(Zaštita sindikalnog povjerenika)

Sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog obavljanja sindikalne aktivnosti.

Član 121.
(Uslovi otkazivanja ugovora o radu sindikalnom povjereniku)

Direktor može, samo uz prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva za rad i socijalnu politiku, otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Odjeljak N. Prijelazne i završne odredbe

Član 122.
(Usklađivanje ugovora o radu)

- (1) Direktor je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog pravilnika, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu u skladu sa članom 107. ZOR-a.
- (2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.
- (3) Na ponuđeni ugovor o radu primjenjuju se odredbe člana 178. st. (3), (4) i (5) ZOR-a.

Član 123.
(Supsidijarna primjena propisa)

Sva ostala pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16, 89/18 i 44/22).

Član 124.
(Izmjene i dopune Pravilnika)

Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Član 125.
(Objavljivanje Pravilnika)

- (1) Ovaj Pravilnik se obavezno objavljuje na oglasnoj tabli Centra i na službenoj web stranici Javne ustanove.
- (2) Obaveza iz stava (1) ovog člana odnosi se i na izmjene i dopune ovog Pravilnika.

Član 126.
(Prestanak važenja ranijeg Pravilnika)

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaje da važi Pravilnik o radu broj: 02-UO-1/19 od 21.12.2018. godine.

Član 127.
(Stupanje na snagu)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (osam) dana nakon objavljivanja na oglasnoj tabli Centra.

Broj: 423-010-01/23
U Sarajevu, 21.07.2023. godine



Predsjednik
Upravnog odbora

Salko Polimac