

KANTON SARAJEVO  
JAVNA USTANOVA  
INSTITUT ZA RAZVOJ PREDUNIVERZITETSKOG OBRAZOVANJA KANTON SARAJEVO  
UPRAVNI ODBOR

## PRAVILNIK O RADU

Sarajevo, mart 2022. godine

Na osnovu člana 17. stav (1) tačka a) i člana 19. stav (4). tačka b) Odluke o osnivanju Javne ustanove Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 37/21), člana 118. stav (1) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), člana 27. stav (1) alineja (6) Uredbe sa zakonskom snagom o ustanovama ("Službeni list RBiH", br. 6/92, 8/93 i 13/94), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo, broj 19/21), a na prijedlog direktora, Upravni odbor JU Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo", na svojoj 9. sjednici održanoj 16.3.2022. godine donio je

## PRAVILNIK O RADU

### I – OPĆE ODREDBE

#### Član 1.

##### (Predmet Pravilnika)

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se sljedeća pitanja iz radnog odnosa: zasnivanje i trajanje radnog odnosa, probni rad, prijem pripravnika, stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanje radnika, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaća i naknada plaće, odgovornost radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštita radnika, privremeni i povremeni poslovi, unutrašnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta i druga značajna pitanja iz radnog odnosa.

#### Član 2.

##### (Ravnopravnost spolova)

Odredbe ovog Pravilnika odnose se podjednako na osobe muškog i ženskog spola, bez obzira na rod imenice upotrijebljen u tekstu Pravilnika.

#### Član 3.

##### (Poslodavac)

- (1) Poslodavac u smislu ovog pravilnika je JU Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo, (u daljnjem tekstu: Institut) koji sa radnikom zasniva radni odnos na osnovu ugovora o radu.
- (2) O pravima i obavezama iz radnog odnosa koje su uređene ovim pravilnikom odlučuje direktor Instituta.

#### Član 4.

##### (Radnik)

Radnik, u smislu ovog pravilnika, je fizičko lice koje je zaposleno u Institutu na osnovu ugovora o radu.

## II – ZAKLJUČENJE UGOVORA O RADU

### Član 5.

#### (Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Upravni odbor Instituta, na prijedlog direktora Instituta.
- (2) Kada se ukaže potreba za zasnivanje radnog odnosa, u skladu s Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u JU Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo, prijave za određeno radno mjesto prikupljaju se na osnovu javnog oglašavanja.
- (3) Institut u svrhu angažovanja radnika obavezno primjenjuje sljedeće propise:
  - Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 19/21);
  - Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 10/22).
  - Uredba 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).
- (4) Podaci o prikupljenim prijavama za zapošljavanje su tajni koje prikuplja nadležni sektor u Institutu u skladu s propisima o zaštiti ličnih podataka.
- (5) U svrhu transparentnosti, Institut u pogledu objavljivanja podataka o angažovanim radnicima obavezno primjenjuje odredbe Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 9/19, 23/19 i 6/21).
- (6) Odluku o prijemu radnika u radni odnos donosi direktor Instituta.

### Član 6.

#### (Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava (1) ovog člana traje 6 (šest) mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.
- (4) Ukoliko se za vrijeme probnog rada radnik razboli i/ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao raditi, Institut može probni rad produžavati za onoliko vremena koliko su smetnje trajale.
- (5) Odluku o produženju probnog rada ili prestanku radnog odnosa tokom probnog rada donosi direktor Instituta u skladu s važećim propisima.

### Član 7.

#### (Stupanje radnika na rad)

- (1) Radnik zasniva radni odnos na osnovu zaključenog ugovora o radu sa Institutom.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u skladu sa Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: ZOR), ovim pravilnikom i drugim općim aktima Instituta.
- (3) Institut je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika.

## Član 8.

### (Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

- 1) Ugovor o radu zaključuje se:
  - na neodređeno vrijeme,
  - na određeno vrijeme.
- 2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak o njegovom trajanju smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- 3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.
- 4) Ukoliko radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu sa Institutom, odnosno izričito ili prešutno zaključi sa Institutom više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor će se smatrati ugovorom na neodređeno vrijeme.
- 5) Prekidom u smislu stava (4) ne smatra se: godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodijsko odsustvo, periodi između dva uzastopna ugovora o radu sa Institutom do 60 dana i druga odsustva predviđena ZOR-om i ovim pravilnikom.
- 6) Ugovor o radu, na određeno ili neodređeno vrijeme, zaključuje se u pisanoj formi.

## Član 9.

### (Sadržaj ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
  - nazivu i sjedištu Instituta;
  - 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, naknadi plaće, te periodima isplate;
  - trajanju godišnjeg odmora;
  - otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati radnik i Institut;
  - zabrani konkurencije i
  - druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim važećim kolektivnim ugovorom.
- (2) Sastavni dio ugovora o radu između Instituta i radnika čine interni akti Instituta kao što su:
  - Pravilnik o radu;
  - Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
  - Pravila Instituta;
  - Pravilnik o plaćama i
  - drugi interni akti Instituta.

## Član 10.

### (Upoznavanje sa internim aktima Instituta)

- (1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa internim aktima iz člana 9. stava (2) ovog pravilnika i svim drugim internim aktima Instituta kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti radnika na radu i u vezi sa radom.

- (2) U ugovor o radu s radnikom obavezno se upisuje klauzula da je radnik upoznat o svim općim aktima Instituta, te da svojim potpisom potvrđuje da razumije njihov sadržaj i da je saglasan s njihovom primjenom.
- (3) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Institut ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i prirodom radnih aktivnosti koje radnik obavlja.

#### **Član 11.**

##### **(Zaštita ličnih podataka)**

- (1) 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.
- (2) Ne smiju se tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, odnosno koji se odnose na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.
- (3) Posebnim aktom detaljnije se uređuju procedure u vezi s prikupljanjem i čuvanjem dokumentacije i ličnih podataka, obradom i pristupom ličnih podataka, kao i vođenjem personalnog dosjea i knjige radnika, a u skladu s radnopravnim propisima i propisima o zaštiti ličnih podataka.

#### **Član 12.**

##### **(Ljekarsko uvjerenje)**

- (1) Prije zaključivanja ugovora o radu radnik podnosi uvjerenje da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se zapošljava.
- (2) Direktor Instituta, ukoliko se za to ukaže potreba, od radnika može tražiti da izvrši ljekarski pregled kako bi se utvrdila njegova psihofizička zdravstvena sposobnost za (daljnje) obavljanje određenih poslova.
- (3) U određenim slučajevima odsustva zbog bolesti radnika, direktor Instituta može, bez obzira na ljekarsko uvjerenje koje je izdao ljekar, tražiti dodatni ljekarski pregled koji će izvršiti ljekar, odnosno zdravstvena institucija koju je za to odredio Institut.
- (4) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu 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.
- (5) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika, odnosno sindikat formiran.
- (6) Ukoliko vijeće zaposlenika, odnosno sindikat uskrati saglasnost iz prethodnog stava ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži. Postupak arbitraže provodi predstavnik Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo kojeg odredi ministar.
- (7) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da pomenutu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

**Član 13.**  
**(Sukob interesa)**

- (1) Sukob interesa nastaje onda kada neki poslovni postupak dotiče privatne interese radnika ili interese, direktno ili indirektno, njemu bliskih lica.
- (2) Kao bliskim licima smatraju se naročito sljedeći srodnici: bračni ili vanbračni partner, srodnik po krvi u pravoj liniji (roditelji i djeca), usvojitelj ili usvojenik, srodnik u pobočnoj liniji do trećeg stepena srodstva (braća i sestre, djeca braće i sestara) srodnik po tazbini do drugog stepena srodstva (roditelji bračnog ili vanbračnog partnera i braća i sestre bračnog ili vanbračnog partnera).
- (3) Sukobi interesa mogu, nezavisno od toga jesu li su ugroženi konkretni interesi Instituta, da štete ugledu Instituta, da prouzrokuju štetu, a naročito da radnika kod kojeg je došlo do sukoba interesa dovede u teškoće, te je potrebno ukazati na postojanje sukoba interesa.
- (4) Pod sukob interesa spadaju, npr.:
  - zapošljavanje bliskih lica;
  - udio veći od 1% u privrednim društvima sa kojima Institut održava poslovne veze ili su konkurencija Institutu, ali i obavljanje formalnih ili faktičkih funkcija (upravni, nadzorni, administrativni odbori, direktorska funkcija, odnosno stvarno obavljanje ovakvih formalno neobjavljenih funkcija) u ovakvim privrednim društvima, kao i savjetodavne funkcije u odnosu na njih;
  - poslovni odnos sa bliskim licima, odnosno privrednim društvima, ukoliko radniku blisko lice ima znatno finansijsko učešće u njima, obavlja neku funkciju ili bilo kako u znatnoj mjeri može utjecati na odluke ovakvog preduzeća ili kompanije;
  - članstvo u organizacijama čiji su cilj i djelatnost u konkretnoj vezi sa predmetnim poslovnim odnosom;
  - političke funkcije ili članstva u institucijama koje, u najširem smislu, imaju regulativnu ili nadzornu kompetentnost nad Institutom ili licem koje je povezano sa Institutom ili ukoliko je njihova djelatnost u direktnoj vezi s konkretnim poslovanjem Instituta;
  - nadređena, rukovodeća i kontrolna funkcija nad bliskim licima ukoliko ona također rade u Institutu.
- (5) O potencijalnom sukobu interesa radnik kojeg se tiče potencijalni sukob interesa, treba obavijesti nadležno pretpostavljeno lice.
- (6) Pretpostavljeno lice će odlučiti o načinu rješavanja ovakvog sukoba interesa tako što će odgovornost za predmetni posao dodijeliti drugom radniku, koji ne smije biti podređen radniku kojeg se tiče sukob interesa.
- (7) Pretpostavljeno lice je dužno pisanoj formi obavijestiti direktora Instituta o potencijalnom sukobu interesa u razumnom roku nakon saznanju o tome.
- (8) Zabranjeni su dodatni poslovi izvan Instituta koji mogu ugroziti uredno izvršavanje zadataka radnika u Institutu, kao i savjetodavne funkcije kod trećih lica s kojima Institut održava poslovne kontakte ili su konkurencija Institutu, bez izričite pisane saglasnosti direktora Instituta.
- (9) Proizvodi intelektualnog vlasništva, nastali radom radnika u Institutu, smatraju se poslovnom tajnom i ne smiju se iznositi u javnost, te ni na koji način učiniti dostupnim trećim licima bez izričite saglasnosti direktora Instituta.

### III – OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

#### Član 14.

##### (Osposobljavanje i usavršavanje za rad)

- (1) Institut može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Institut ima pravo kontrolisati usvojena znanja što čini sastavni dio ocjene rada radnika.
- (4) Institut je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizovanja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (5) Upravni odbor Instituta će, na prijedlog direktora Instituta, a uz saglasnost Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo, donijeti pravilnik o ocjenjivanju rada radnika Instituta, najkasnije u roku od 4 (četiri) godine od dana stupanja na snagu ovog pravilnika.

#### Član 15.

##### (Pripravnici)

- (1) Institut može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom na određeno vrijeme, a najduže na period od godinu. Takav ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi.
- (2) Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, a za koje je, prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od najmanje 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, ukoliko se pripravnik i Institut ne dogovore o većoj novčanoj naknadi.

#### Član 16.

##### (Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili internim aktom Instituta uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Institut može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa. Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pisanoj formi.
- (2) Kopiju ugovora o stručnom osposobljavanju Institut dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od 8 (osam) dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i nadzora.
- (3) Vrijeme stručnog osposobljavanja računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju, rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita te može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (4) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava prema osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Institut u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

#### IV – RASPOREĐIVANJE RADNIKA

##### Član 17.

###### (Raspoređivanje radnika na radno mjesto)

- (1) Radnik se raspoređuje na radno mjesto za koje je zasnovao radni odnos.
- (2) U slučajevima neophodne potrebe procesa i organizacije rada radnik može biti raspoređen privremeno na drugo radno mjesto.
- (3) Procjenu o neophodnosti raspoređivanja radnika na drugo radno mjesto utvrđuje direktor Instituta.
- (4) Odluku o raspoređivanju radnika na drugo radno mjesto donosi direktor Instituta ili lice s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima koje ovlasti direktor Instituta.
- (5) Radnik se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se traži niža stručna sprema od one koju radnik posjeduje u sljedećim slučajevima;
  - privremena zamjena iznenada odsutnog radnika;
  - viša sila koja je nastupila ili neposredno predstoji (požar, poplava, zemljotres, oluja, kao i druge elementarne nepogode) i
  - druge izuzetne i vanredne okolnosti.
- (6) Radnik je dužan raditi u smislu stava (5) ovog člana dok traju izuzetne i vanredne okolnosti, odnosno njihove neposredne posljedice, a u slučaju duže odsutnog radnika, dok se ne zasnje radni odnos s drugim licem koje ispunjava uslove za to radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (7) U slučaju iz stava (5) ovog člana plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (8) Prigovor na odluku o raspoređivanju ne odgađa njeno izvršenje.

#### V – RADNO VRIJEME

##### Član 18.

###### (Pojam radnog vremena)

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

##### Član 19.

###### (Puno radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje najduže 40 sati sedmično, a raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, dok su subota i nedjelja neradni dani.
- (2) Dnevno radno vrijeme je osam sati u jednokratnom trajanju.
- (3) Institut može uvesti i dvokratno radno vrijeme kada to zahtijeva proces rada, o čemu odlučuje direktor Instituta.
- (4) Redovni fond sedmičnog radnog vremena od 40 sati sedmično, raspoređenog po osam sati dnevno u pet radnih dana od ponedjeljka do petka, raspoređuje se kao klizno radno vrijeme od 07:30 do 09:30 i od 16:00 do 18:00.
- (5) S obzirom na klizno radno vrijeme, ukupan mjesečni fond radnih sati za pojedini mjesec, koji zavisi od broja radnih dana u mjesecu, radnik mora odraditi u visini jednog kalendarskog mjeseca, a višak ili manjak radnih sati ne može se prenositi u idući kalendarski mjesec.



(6) Eventualni višak radnih sati na mjesečnoj osnovi neće se smatrati prekovremenim radom, osim u slučaju kada se radi o prekovremenom radu koji je predviđen i organiziran kao takav u skladu s važećim propisima.

#### **Član 20.**

##### **(Prekovremeni rad)**

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) ili iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe (npr. radi postizanja sedmične, mjesečne ili godišnje norme, pokretanja i uspostavljanja nove organizacione jedinice, grupe ili službe, uvođenja u posao, odnosno obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja novih radnika itd.), radnik je, na zahtjev direktora Instituta ili lica sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, obavezan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 8 (osam) sati sedmično.
- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 3 (tri) sedmice neprekidno ili više od 10 (deset) sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu direktor Instituta obavještava nadležnu inspekciju rada.

#### **Član 21.**

##### **(Noćni rad)**

- (1) Rad u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro sljedećeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurava se izmjena smjena, tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najviše 1 (jednu) sedmicu.

## **VI – ODMORI I ODSUSTVA**

#### **Član 22.**

##### **(Odmor tokom radnog vremena)**

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor tokom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Institut je dužan radniku na njegov zahtjev omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u okviru radne sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz stava (1) i (2) ovoga člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Odmor u toku radnog dana ne može se odrediti na početku i završetku radnog vremena.

#### **Član 23.**

##### **(Dnevni odmor)**

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Član 24.**

##### **(Sedmični odmor)**

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno.

- (2) Ako je neophodno da radnik radi na dan sedmičnog odmora, mora mu se obezbijediti 1 (jedan) dan u toku naredne dvije sedmice za takav odmor, a prema dogovoru radnika i njegovog rukovodioca.
- (3) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku radnog vremena; dnevni odmor i sedmični odmor.

#### **Član 25.**

##### **(Godišnji odmor)**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u toku jedne kalendarske godine u trajanju od najmanje 20 (dvadeset), a najduže 30 (trideset) radnih dana.
- (2) U izuzetnim slučajevima godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uvjetima rada.
- (3) Uvećanje godišnjeg odmora prema dužini radnog staža i drugim kriterijima provodi se u skladu sa članom 26. ovog pravilnika i važećim propisima.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
- (5) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (4) ovog člana, ima pravo na najmanje 1 (jedan) dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (6) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (7) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, izuzev u zakonom predviđenim slučajevima.
- (8) Vrijeme bolovanja radnika u toku trajanja godišnjeg odmora i praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaju kao staž osiguranja, ne uračunava se u godišnji odmor.
- (9) Dužina godišnjeg odmora više od 20 (dvadeset) radnih dana utvrđuje se u zavisnosti od: dužine radnog staža, uvjeta rada, socijalnih prilika kao i drugih kriterija utvrđenih važećim propisima.

#### **Član 26.**

##### **(Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora)**

Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

<b>Na osnovu staža</b>	
za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
<b>Na osnovu složenosti poslova i zadataka</b>	
radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
radnici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema	3 radna dana
radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
radnici sa KV spremom	2 radna dana
ostali radnici	1 radni dan

<b>Na osnovu uvjeta rada</b>	
za otežane uvjete rada	3 radna dana
rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
<b>Na osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta</b>	
roditelj ili staratelj s djetetom do sedam godina starosti za svako dijete po	1 radni dan
samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po	2 radna dana
samohrani roditelj ili staratelj djeteta sa teškoćama u razvoju, za svako dijete po	2 radna dana
invalid	2 radna dana
<b>Na osnovu rezultata rada</b>	
za uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se)	1 radni dan
za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe)	2 radna dana

#### **Član 27.**

##### **(Plan korištenja godišnjeg odmora)**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor Instituta, uz prethodnu konsultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu s ovim pravilnikom.
- (2) Direktor je dužan pisanim rješenjem obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje 7 (sedam) dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Godišnji odmor se može koristiti u 2 (dva) dijela.
- (4) Ukoliko se godišnji odmor koristi u dijelovima, radnik, u dogovoru sa Institutom, koristi prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.
- (5) Radnik koji ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u toku kalendarske godine, nema pravo prenošenja tog dijela u narednu kalendarsku godinu.
- (6) Radnik ima pravo koristiti 1 (jedan) dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Institut najmanje 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.
- (7) U slučaju prestanka ugovora o radu Institut je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Instituta.

## Član 28.

### (Plaćeno odsustvo sa rada)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, na način kako je to regulisano ZOR-om i ovim pravilnikom, i to u sljedećim slučajevima:

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

- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s 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 kojeg je Institut uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od najmanje 5 (pet) radnih dana.
- (4) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, zajedničkog domaćinstva, radnik koji je tokom kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s ovim članom Pravilnika o radu.
- (5) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo, u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobiva naknadu plaće i nije dužan nadoknaditi izgubljene sate, odnosno radne dane.
- (6) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan organizovati adekvatnu zamjenu, a ako zamjenu nije moguće organizovati, radnik će nadoknaditi sate, ali mu se onda plaća svaki sat nadoknade.
- (7) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

## Član 29.

### (Neplaćeno odsustvo)

- (1) Uz pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće, radnik ima pravo na odsustvo s rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo).

- (2) Pod neplaćenim odsustvom podrazumijeva se period u kojem radnik ne radi u Institutu iz razloga koji su utvrđeni ZOR-om i ovim pravilnikom, bez naknade plaće u cilju da se radniku omogući obavljanje poslova koji su od značaja za radnika, a istovremeno se smatraju opravdanim za Institut.
- (3) Za vrijeme odsustva iz stava (2) ovog člana prava i obaveze radnika iz rada i u vezi s radom miruju.

#### **Član 30.**

##### **(Odobrenje neplaćenog odsustva)**

- (1) Neplaćeno odsustvo radniku Instituta može se odobriti isključivo na lični zahtjev podnesen najkasnije 10 dana prije dana početka korištenja neplaćenog odsustva.
- (2) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 radnih dana tokom jedne kalendarske godine zbog sljedećih razloga:
  - a. za pripremanje i polaganje stručnog ili drugog ispita,
  - b. radi učestvovanja radnika u kulturnim aktivnostima u zemlji i inostranstvu,
  - c. zbog njege člana uže porodice koji je duže vrijeme teže bolestan,
  - d. zbog otklanjanja posljedica elementarne nepogode,
  - e. za gradnju, dogradnju i popravku kuće, odnosno stana i
  - f. u drugim slučajevima u skladu sa ZOR-om i ovim Pravilnikom.
- (3) Kada to okolnosti slučaja zahtijevaju, direktor može odobriti i duže neplaćeno odsustvo od onoga iz stava (2) ovog člana.

#### **Član 31.**

##### **(Mirovanje prava i obaveza)**

- (1) Radniku Instituta miruju prava i obaveze koje se stječu na radu i na osnovu rada u slučajevima propisanim ZOR-om i ovim pravilnikom.
- (2) Mirovanje prava i obaveza radnika znači da radnik na osnovu rada i u vezi s radom nema prava i nema obaveza, a niti može biti odgovoran.
- (3) Mirovanje prava i obaveza radnika nema učinak prestanka radnog odnosa.

## **VII – PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

#### **Član 32.**

##### **(Plaća)**

- (1) Svaki radnik Instituta, bez obzira na to je li zasnovao radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, puno ili skraćeno vrijeme, ima pravo na plaću.
- (2) Plaća radnika se uvijek određuje u skladu sa vrstom djelatnosti, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnikom o plaćama i drugim naknadama koje nemaju karakter plaće i svrstavanjem u platni razred Instituta.
- (3) Radnik ima pravo i na naknade koje nemaju karakter plaće, ako je to predviđeno važećim propisima.
- (4) Plaća se radniku isplaćuje svakog mjeseca, s tim da period isplate ne može biti duži od 30 dana.

- (5) Prilikom isplate plaće Institut je dužan radniku uručiti u pisanoj formi obračun plaće. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

### **Član 33.**

#### **(Povećanje plaća)**

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,6% za svaku započetu godinu staža osiguranja (minuli staž), a najviše do 20%.
- (2) Radnik Instituta ima pravo na povećanu plaću za:
  - a) prekovremeni rad,
  - b) noćni rad,
  - c) rad na dan sedmičnog odmora,
  - d) rad u dane praznika koji su po zakonu neradni i
  - e) rad na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima.
- (3) Dodaci iz stava (2) ovog člana se međusobno ne isključuju, a njihova visina se određuje Pravilnikom o plaćama i naknadama koje nemaju karakter plaće u Institutu, osim za tačku e) čiju visinu određuje direktor Instituta posebnom odlukom, na osnovu važećih propisa.
- (4) Rad iz stava (2) ovog člana mora u pisanoj formi izdati nalog rukovodilac ili direktor Instituta.

### **Član 34.**

#### **(Naknada plaće)**

- (1) Radniku pripada naknada plaće za vrijeme:
  - prekida rada koji nije prouzrokovao radnik, u visini satnice izračunate iz njegove plaće, pomnoženo sa satima prekida rada;
  - pripravnosti kod kuće u procentu od plaće koji odredi direktor Instituta;
  - državnog praznika;
  - vjerskog praznika (2 radna dana);
  - godišnjeg odmora;
  - odsutnosti s posla u skladu sa zakonom, važećim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
  - obrazovanja i stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije u skladu s potrebama Instituta o čemu odluku donosi direktor Instituta;
  - u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ugovorom o radu.
- (2) Radniku pripada pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad u skladu s važećim propisima koji regulišu ovu oblast.
- (3) Institut ne može, bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili naknade plaće, odnosno nekog njenog dijela.
- (4) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti u skladu sa propisima kojima se uređuje izvršni postupak.

### **Član 35.**

#### **(Regres)**

Radnik, ako je to predviđeno važećim propisima ili ugovorom o radu, ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini i pod uvjetima koji su tim propisima određeni.

## VIII – NAKNADA TROŠKOVA SLUŽBENOG PUTA

### Član 36. (Službeni put)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastanu upućivanjem na službeno putovanje.
- (2) Organizacija službenog puta, troškovi službenog puta uključujući i dnevnice, uređuju se u skladu s važećim propisima.

## IX – POVREDE RADNE OBAVEZE

### Član 37. (Povreda radne obaveze)

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i koje je kvalifikovano kao nedopušteno.
- (2) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.
- (3) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim pravilnikom, i za te povrede mogu im se izreći disciplinske mjere utvrđene važećim propisima i ovim pravilnikom.

### Član 38. (Disciplinske mjere)

- (1) Za povredu dužnosti i radne obaveze radniku Instituta može se izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:
  - a) pisano upozorenje i
  - b) otkaz ugovora o radu.
- (3) Disciplinska mjera-pisano upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim pravilnikom.
- (4) Za teže povrede radne obaveze mogu se izreći disciplinske mjere pisano upozorenje i otkaz ugovora o radu.

### Član 39. (Pokretanje postupka)

- (1) Direktor Instituta samostalno ili posredstvom komisije, može utvrđivati činjenice za povredu radne discipline.
- (2) Pokretanje postupka za utvrđivanje činjenica o povredi radne discipline navedenih u prijavi određuje se odlukom direktora.
- (3) U prijavi za utvrđivanje činjenica potrebno je tačno navesti podatke kojim se raspolaže, i to: ime i prezime radnika protiv kojeg se pokreće postupak utvrđivanja povrede radne dužnosti, radno mjesto na kojem se nalazi, zanimanje, adresa stanovanja, činjenični opis povrede radne dužnosti, vrijeme, mjesto i način izvršenja, član i tačka Pravilnika koja se odnosi na navedeni prekršaj radne discipline, posljedice nastale učinjenom povredom, podatke o nastaloj šteti, okolnosti pod kojim je povreda učinjena, dokaze za iznesene navode i druge podatke neophodne za vođenje postupka u vezi s utvrđivanjem povrede radne dužnosti i vrstom prekršaja radne discipline.

- (4) Na osnovu odluke iz stava (2) i prijave iz stava (3) ovog člana, direktor Instituta, odnosno nadležna komisija provest će disciplinski postupak.
- (5) Direktor Instituta u postupku za utvrđivanje činjenica o učinjenoj povredi može donijeti jednu od sljedećih odluka:
  - a) da obustavi postupak,
  - b) da radnika oslobodi odgovornosti,
  - c) da radnika proglasi odgovornim za učinjenu povredu i izrekne jednu od predviđenih disciplinskih mjera.
- (6) Pokretanje postupka utvrđivanja povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od 6 (šest) mjeseci od dana saznanja da je povreda učinjena.
- (7) Pokretanje postupka utvrđivanja povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od 1 (jedne) godine od dana učinjenja povrede.
- (8) Rokovi iz stava (6) i stava (7) ovog člana ne počinju za vrijeme odsustvovanja radnika s rada zbog bolovanja, porodiljskog odsustva, godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog odsustva.
- (9) Pokretanje postupka za utvrđivanje povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od 30 dana od dana donošenja odluke o pokretanju postupka.
- (10) Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze uzimaju se u obzir naročito: težina povrede i njene posljedice, stepen odgovornosti zaposlenog, njegov raniji rad i ponašanje na radu i druge okolnosti koje bi mogle utjecati na vrstu mjere.
- (11) Ako je povredom radne obaveze nastala šteta, direktor Instituta donosi odluku o naknadi štete.
- (12) Odluka o izrečenoj disciplinskoj mjeri se nakon dvije godine od izvršenja disciplinske mjere uklanja iz personalnog dosjea radnika koji se vodi u Institutu, te se na osnovu toga smatra da radnik nije ni kažnjavan.

#### **Član 40.**

##### **(Tok postupka)**

- (1) Direktor, odnosno komisija uputit će radniku pisani poziv za davanje iskaza koji se dostavlja radniku lično ili preporučenom poštom na adresu prebivališta radnika.
- (2) Radniku se mora pružiti prilika da iznese odbranu lično ili posredstvom zastupnika.
- (3) O davanju iskaza radnika i provođenju drugih dokaza u postupku vodi se zapisnik.
- (4) U slučaju da se radnik ili njegov zastupnik ne odazovu pozivu iz stava (1) ovog člana, postupak će se provesti na osnovu raspoloživih činjenica i dokaza.
- (5) Nakon davanja iskaza, saslušanja svjedoka, razmatranja dokaza i utvrđivanja činjenica, direktor Instituta donosi odluku u pisanom obliku koja se radniku dostavlja lično ili preporučenom poštom na adresu prebivališta radnika.
- (6) Odluka iz stava (5) ovog člana obavezno sadrži pouku o pravnom lijeku.

#### **Član 41.**

##### **(Žalbeni postupak)**

- (1) Radnik ima pravo uputiti žalbu Upravnom odboru Instituta na odluku direktora Instituta.
- (2) Prilikom odlučivanja o žalbi Upravni odbor može donijeti sljedeće odluke:
  - a) ne prihvatiti žalbu ako nije podnesena u propisanom roku ili ju je podnijelo neovlašteno lice;
  - b) ne prihvatiti žalbu kao neosnovanu i potvrditi odluku direktora Instituta;



- c) prihvatiti žalbu i poništiti odluku direktora Instituta i vratiti na ponovni postupak ako se utvrdi da postupkom nije pravilno utvrđeno činjenično stanje;
  - d) prihvatiti žalbu i preinačiti odluku direktora Instituta ako se utvrdi da postupak o utvrđivanju povrede radne dužnosti nije pravilno vođen ili nije bez razumne sumnje utvrđena odgovornost radnika, odnosno ako je nastupila zastara ili je radniku prestao radni odnos u Institutu.
- (3) Upravni odbor je dužan u roku od 8 (osam) dana od dana zaprimanja žalbe donijeti odluku.
- (4) Odluka o izrečenoj disciplinskoj mjeri postaje konačna:
- a) kada žalba nije podnesena u roku,
  - b) danom dostavljanja odluke Upravnog odbora radniku koji je podnio žalbu.
- (5) Odluka Upravnog odbora je konačna.
- (6) Radnik ima pravo protiv odluke Upravnog odbora Instituta pokrenuti upravni spor kod nadležnog suda.

#### **Član 42.**

##### **(Lakše povrede radne obaveze)**

Lakšom povredom radne obaveze smatra se:

- a) učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec);
- b) nedozvoljeno napuštanje radnog mjesta za vrijeme rada i raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga;
- c) neopravdan izostanak s posla jedan cijeli radni dan jednom u 30 dana;
- d) neobavješćavanje neposredno pretpostavljenog lica ili direktora Instituta o spriječenosti dolaska na posao, i to najkasnije do kraja radnog dana, bez opravdanog razloga;
- e) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima Instituta;
- f) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije;
- g) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije;
- h) neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim pravilnikom;
- i) iznošenje neistine i klevete na rad Instituta ili pojedinih radnika, ako se navedeno dokaže pred nadležnim organima;
- j) ometanje drugih radnika u procesu rada;
- k) svjesno ili namjerno nepostizanje očekivanog radnog učinka;
- l) nekorektno ponašanje prema saradnicima ili drugim licima u Institutu i izvan njega;
- m) objavljivanje u javnom prostoru informacija ili iznošenje stavova koji mogu nanijeti štetu ugledu Instituta;
- n) drugi slučajevi koji su posebnim propisima ili internim aktima Instituta predviđeni kao lakše povrede radne obaveze.

#### **Član 43.**

##### **(Teže povrede radne obaveze)**

Teže povrede radne obaveze radnika u Institutu su:

- a) nepoduzimanje radnji, odnosno propuštanje poduzimanja radnji i mjera koje je direktor, radnik Instituta ili drugo ovlašteno lice Instituta dužno poduzeti u okviru svojih ovlaštenja koje proizvode teže posljedice za rad Instituta;
- b) namjerno neizvršenje zakonitih naredjenja direktora Instituta i rukovodilaca;

- c) davanje netačnih podataka ili propuštanje davanja relevantnih informacija, a te informacije utječu na donošenje odluka nadležnih organa u Institutu ili time nastaju druge štetne posljedice;
- d) ometanje jednog ili više radnika Instituta u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih dužnosti;
- e) odavanje službene i poslovne tajne, odnosno povreda propisa o čuvanju tih tajni, davanje povjerljivih podataka neovlaštenim licima, te njihovo korištenje za stjecanje lične ili druge koristi;
- f) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava Instituta i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa;
- g) izvršenje radnje koja predstavlja krivično djelo protiv službene dužnosti ili drugo krivično djelo, odnosno prekršaj, kojim se narušava ugled Instituta i čini radnika nedostojnim da radi u Institutu;
- h) činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine;
- i) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika Instituta;
- j) rasturanje, upotreba i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstva u prostorijama Instituta, odnosno dolazak na rad u pijanom ili omamljenom stanju;
- k) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata Instituta;
- l) zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- m) odbijanje izvršenja odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled u cilju procjene radne sposobnosti;
- n) neopravdan izostanak s posla dva radna dana uzastopno ili ukupno tri dana u periodu od 30 dana ne računajući vikende, praznike, godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo;
- o) neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 72 sata, bez opravdanog razloga;
- p) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o zaštiti na radu i ovog pravilnika;
- q) zloupotreba položaja i prekoračenja ovlaštenja koje je dao direktor;
- r) povreda propisa i nepodužimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine;
- s) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) s radnikom ili trećim licima u prostorijama Instituta ili u neposrednoj blizini sjedišta Instituta;
- t) otuđivanje imovine Instituta (osnovnih sredstava ili sitnog inventara);
- u) obavljanje i sklapanje poslova za vlastiti račun ili za treća lica i kada nisu u tržišnoj utakmici s Institutom tokom radnog vremena;
- v) neprijavlivanje, odnosno prikrivanje teških povreda radne dužnosti drugog radnika;
- w) zastupanje svojih političkih ubjeđenja i njihovo izražavanje prilikom izvršavanja poslova Instituta, kao i izražavanje rasne, socijalne, nacionalne ili vjerske netrpeljivosti prilikom izvršavanja poslova;
- x) učestalo činjenje lakših povreda radne dužnosti (najmanje dvije lakše povrede uzastopno), u skladu s važećim propisima;

- y) teži oblici neprimjerenog ponašanja prema strankama i partnerima u javnom i privatnom sektoru s kojima Institut saraduje u svrhu obavljanja svojih djelatnosti;
- z) drugi slučajevi koji su posebnim propisima ili internim aktima Instituta predviđeni kao teže povrede radne obaveze.

## **X – PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Član 44.**

#### **(Prestanak ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu prestaje:
- smrću radnika;
  - sporazumom Instituta i radnika;
  - kada radnik navrši 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina staža osiguranja u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, ako se Institut i radnik drugačije ne dogovore;
  - kad radnik navrši 40 (četrdeset) godina staža osiguranja u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, bez obzira na godine života, ako se Institut i radnik drugačije ne dogovore;
  - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
  - otkazom ugovora o radu;
  - istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
  - ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca danom stupanja na izdržavanje kazne;
  - ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 3 (tri) mjeseca početkom primjene te mjere;
  - pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- (2) Institut može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, kao i u slučaju kada radnik nije (više) u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (3) Institut može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (2) ovog člana ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje Instituta i mogućnosti radnika, ne može osnovano očekivati od Instituta da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.

### **Član 45.**

#### **(Prestanak ugovora bez otkaznog roka)**

- (1) Institut može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za težu povredu radnih obaveza, a koja je takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Instituta da omogući takvom radniku nastavak radnog odnosa.
- (2) U slučaju lakših povreda radnih obaveza ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prestup ponovi u roku od 6 (šest) mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Instituta.
- (4) Radnik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je Institut odgovoran za prestup ili povredu obaveze iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (5) Ako Institut otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.
- (6) U slučajevima iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana ugovor o radu se može otkazati u roku od 60 (šezdeset) dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od 1 (jedne) godine od dana učinjene povrede.
- (7) Direktor Instituta je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz koji daje radniku.

#### **Član 46.**

##### **(Otkazni rok)**

- (1) Otkazni rok je 30 (trideset) dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, odnosno 15 (petnaest) dana u slučaju da Institut otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Institutu.

#### **Član 47.**

##### **(Otpremnina)**

- (1) Radnik koji je s Institutom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Institut otkazuje ugovor o radu nakon najmanje 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje zbog njegovog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine neprekidnog trajanja radnog odnosa s Institutom.
- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne može se utvrditi u iznosu manjem od 1/3 (jedne trećine) prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Institutu.
- (3) Otpremnina iz stava (2) ovog člana ne može biti veća od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz ovog člana utvrđuju se posebnim rješenjem direktora Instituta.

## **XI – OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Član 48.**

##### **(Prava i obaveze iz radnog odnosa)**

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu s važećim propisima, direktor Instituta ili drugo ovlašteno lice određeno aktima Instituta.
- (2) U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod direktora Instituta, nadležnog suda ili drugih nadležnih organa.

- (3) Radnik koji smatra da mu je Institut povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, dužan je u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od direktora Instituta ostvarivanje tog prava.
- (4) Ako Institut u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora, kako je to predviđeno važećim propisima, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u roku od 30 (trideset) dana uložiti žalbu Upravnom odboru Instituta radi ostvarivanja tog prava.
- (5) Ako Upravni odbor Instituta u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora, kako je to predviđeno važećim propisima, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 (devedeset) dana podnijeti tužbu kod nadležnog suda.
- (6) Zaštitu povrijeđenog prava kod nadležnog suda ne može zahtijevati radnik koji prethodno Institutu nije podnio zahtjev iz stava (1) ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu s ovim pravilnikom.
- (7) Institut i radnik mogu odlučiti da na miran način riješe radni spor. Ako se postupak mirnog rješavanja radnog spora ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 (šezdeset) dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, u tom slučaju radnik ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (8) Rješavanje nastalog radnog spora Institut i radnik u sporu mogu sporazumno povjeriti i arbitraži.
- (9) Zastara novčanih potraživanja iz radnog odnosa nastupa za 3 (tri) godine od dana nastanka obaveze.

## XII – ZAŠTITA RADNIKA

### Član 49.

#### (Upoznavanje o propisima iz oblasti sigurnosti)

- (1) Institut je dužan omogućiti radniku da se upozna o važećim propisima iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja radnika na rad.
- (2) Institut je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te da sprečava nastanak nesreće ili povrede.
- (3) Zaštita radnika na radu uređuje se važećim propisima koji regulišu ovu oblast.

### Član 50.

#### (Porodiljsko odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta žena radnik ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 1 (jedne) godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena radnik može početi porodiljsko odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma poroda.
- (3) Žena radnik može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda.
- (4) Nakon 42 dana poslije porodiljskog pravo na porodiljsko odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazume.

- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodijsko odsustvo.
- (6) Nakon isteka porodijskog odsustva žena sa djetetom najmanje do 1 (jedne) godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene 2 (dvije) godine života djeteta, ako važećim propisima nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (7) Nakon isteka 1 (jedne) godine života djeteta jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do 3 (tri) godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

#### **Član 51.**

##### **(Naknada za porodijsko odsustvo)**

U prvoj godini nakon rođenja djeteta Institut će isplaćivati radniku koji polaže pravo na porodijsko odsustvo, novčanu nadoknadu koja će činiti 100% prosječne plaće radnika u posljednja 3 (tri) mjeseca prije početka porodijskog odsustva.

### **XIII – POSEBNE ODREDBE**

#### **Član 52.**

##### **(Privremeni i povremeni poslovi)**

- (1) Za obavljanje privremenih, odnosno povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih, odnosno povremenih poslova, pod uvjetom da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, uz puno ili nepuno radno vrijeme, i da ne traju duže od 60 (šesdeset) dana u toku kalendarske godine.
- (2) Privremeni, odnosno povremeni poslovi u Institutu su:
  - poslovi održavanja sredstava za rad;
  - obezbjeđenje imovine i sredstava u Institutu u slučaju opasnosti;
  - prijevoz, preseljenje i smještaj stvari i uređaja, vanredno čišćenje poslovnih prostorija, čišćenje parkinga, ulica ispred poslovnih zgrada i slično;
  - izrada elaborata, stručno predavanje radnicima Instituta;
  - prevodilački poslovi;
  - intelektualne usluge;
  - operativni rad na unosu podataka u informacioni sistem;
  - drugi poslovi za koje direktor Instituta ocijeni da imaju obilježja privremenih, odnosno povremenih poslova.
- (3) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (4) Za obavljanje poslova iz stava (2) ovog člana zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (5) Ugovor iz stava (1) ovog člana sadrži naročito: vrstu posla, način i rok izvršenja posla i iznos naknade za izvršeni posao.
- (6) Ugovor o privremenim, odnosno povremenim poslovima odobrava i zaključuje direktor Instituta ili lice s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima koje on ovlasti.

### **Član 53.**

#### **(Ugovor o angažmanu vanjskih saradnika)**

- (1) Institut može angažovati lica na osnovu zaključenog ugovora o angažmanu vanjskih saradnika, na način da se angažovano lice obavezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili opravka neke stvari ili izvršenje nekog fizičkog ili intelektualnog rada i sl., a Institut se obavezuje da mu za to plati naknadu.
- (2) Ugovor o angažmanu vanjskih saradnika se zaključuje za tačno određeni posao i ne smije se zaključiti za poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (3) Odluku o angažmanu vanjskog saradnika za vršenje pojedinih poslova iz djelatnosti Instituta donosi direktor Instituta, uz saglasnost Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo.

### **Član 54.**

#### **(Naknada štete)**

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Institutu ili trećem licu, kojoj je štetu nadoknadio Institut, dužan je štetu, odnosno iznos naknade isplaćene trećem licu, nadoknaditi Institutu.
- (2) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu i/ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, direktor Instituta ili lice sa posebnim ovlaštenjima koje on ovlasti određuje visinu naknade štete u paušalnom iznosu, uzimajući u obzir sve okolnosti nastanka štete.
- (3) U slučaju postojanja naročito olakšavajućih okolnosti direktor Instituta ili lice s posebnim ovlaštenjima koje on ovlasti može radniku smanjiti obavezu naknade štete (do najviše 50%) ili radnika osloboditi od obaveze naknade štete.

## **XIV – ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 55.**

#### **(Primjena Pravilnika)**

- (1) Za određivanje prava i obaveza Instituta i radnika, koje nisu uređene ovim pravilnikom, primjenjuju se zakon i drugi interni akti Instituta, na način koji je povoljniji za radnika, osim ako to ZOR izričito zabranjuje.
- (2) Ukoliko su neka pitanja iz ovog pravilnika drugačije uređena važećim propisima čija primjena je obavezujuća za Institut (npr. odlukama i uredbama javne vlasti, općim ili granskim kolektivnim ugovorom itd.) ili budu drugačije uređena, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe tih važećih propisa.
- (3) Do stupanja na snagu drugih zakonskih ili podzakonskih akata kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa (npr. općeg ili granskog kolektivnog ugovora itd.), pojedini članovi ovog pravilnika koji nisu (u potpunosti) uređeni važećim propisima, bit će uređeni posebnim odlukama Upravnog odbora, na prijedlog direktora Instituta.

### Član 56.

#### (Izmjene i dopune Pravilnika)

- (1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i prema postupku za njegovo donošenje.
- (2) O izmjenama jednog ili više članova ovog pravilnika radnici će biti upoznati oglašavanjem izmjena na oglasnoj ploči Instituta.
- (3) Izmjenom ili dopunom ili ukidanjem jednog ili više članova ovaj pravilnik u preostalom dijelu ostaje važeći.

### Član 57.

#### (Tumačenje Pravilnika)

- (1) Tumačenje pojedinih odredbi ovog pravilnika daje Upravni odbor Instituta.
- (2) Sastavnim dijelovima ovog pravilnika smatraju se slijedeći akti Instituta:
  - Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
  - Pravilnik o plaćama i naknadama koje nemaju karakter plaće i
  - drugi interni akti Instituta u vezi s ovim pravilnikom.

### Član 58.

#### (Objavljivanje Pravilnika)

Ovaj pravilnik objavljuje se na oglasnoj tabli Instituta, a stupa na snagu 8. (osmog) dana od dana njegovog objavljivanja.

### Član 59.

#### (Upoznavanje o sadržaju Pravilnika)

Radnik svojim potpisom na ugovoru o radu potvrđuje da je upoznat o sadržaju ovog pravilnika i njegovih sastavnih dijelova i time ovaj pravilnik i njegovi sastavni dijelovi postaju važeći i obavezujući za sve radnike Instituta.

Broj: 31/22

Sarajevo, 16. 3. 2022. godine



D. Predsjednik Upravnog odbora

Refik Sećibović