

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

PRAVILNIK O RADU

**JU Institut za razvoj preduniverzitetskog
obrazovanja Kantona Sarajevo**

Sarajevo, maj 2026. 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, 89/18, 44/22 i 39/24), 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, 10/22, 28/23 i 32/24), a na prijedlog direktora, Upravni odbor JU Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo na svojoj 60. sjednici, održanoj 18. 5. 2026. godine, donio je

PRAVILNIK O RADU

JU Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo

I – OPĆE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Pravilnika)

- (1) Pravilnikom o radu JU Instituta za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se sljedeća pitanja iz radnog odnosa: zaključenje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, raspoređivanje radnika, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaća i naknada plaće, naknada troškova službenog puta, povrede radne obaveze, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštita radnika, te privremeni i povremeni poslovi, angažovanje vanjskih saradnika, radna tijela, naknada štete i druga značajna pitanja iz radnog odnosa.

- (2) Odredbe ovog Pravilnika ne odnose se na radnike koji su u JU Institutu za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Institut) zaposleni na osnovu projekata koje finansira Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo.

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 Institut koji s 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, fizičko je 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 Institutu 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 dopuni Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 28/23);
 - Uredba o izmjenama Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 32/24);
 - 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);
 - Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, Gradu Sarajevo i općinama u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 27/21).
- (4) Podaci o prikupljenim prijavama za zapošljavanje predstavljaju tajne podatke i njih 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 za prijem radnika po javnom oglasu koji se raspisuje na neodređeno radno vrijeme.
- (3) Za vrijeme trajanja probnog rada iz stava (2) ovog člana direktor će odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen predstavnik Vijeća zaposlenika i šef organizacione jedinice u koju je radnik raspoređen, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.
- (4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.
- (5) 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.
- (6) Odluku o produženju probnog rada ili prestanku radnog odnosa tokom probnog rada donosi direktor Instituta u skladu s važećim propisima.
- (7) Ako direktor i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.

Član 7.

(Stupanje radnika na rad)

- (1) Radnik zasniva radni odnos na osnovu zaključenog ugovora o radu s 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 s Institutom, odnosno izričito ili prešutno zaključi s 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 dvaju uzastopnih ugovora o radu s 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 s 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 naknadama koje nemaju karakter plaće i
- drugi interni akti Instituta.

Član 10.

(Upoznavanje s internim aktima Instituta)

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

(Ljekarski pregled)

- (1) Institut je obavezan da svake godine za sve radnike Instituta organizuje obavezni (redovni) sistematski ljekarski pregled (u daljem tekstu: pregled) u javnoj ili privatnoj zdravstvenoj ustanovi.
- (2) Troškove, odnosno naknadu troškova pregleda snosi Institut.

Član 14.

(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 ugroženi konkretni interesi Instituta, da štete ugledu Instituta, da prouzrokuju štetu, a naročito da radnika kod kojeg je došlo do sukoba interesa dovedu 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 s 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 s 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 s 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 s 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 obavijestiti nadležno pretpostavljeno lice.

- (6) Pretpostavljeno lice odlučit će 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 dužno je u pisanoj formi obavijestiti direktora Instituta o potencijalnom sukobu interesa u razumnom roku nakon saznanja 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, OSPOSoblJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 15.

(Osposobljavanje i usavršavanje za rad)

- (1) Institut može, u skladu s 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 16.

(Pripravnici)

- (1) Institut može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom na određeno vrijeme, a najduže na period od godinu dana. Takav ugovor o radu zaključuje se 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 80% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, ukoliko se pripravnik i Institut ne dogovore o većoj novčanoj naknadi.

Član 17.

(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 zaključuje se 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 dvaju uzastopnih radnih dana i sedmični odmor.

IV – RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Član 18.

(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 zasnuje radni odnos s drugim licem koje ispunjava uvjete 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 obračunavaju se 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 19.

(Pojam radnog vremena)

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

Član 20.

(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.
- (3) Institut može uvesti i dvokratno radno vrijeme kada to zahtijeva proces rada, o čemu odlučuje direktor Instituta.
- (4) 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.
- (5) 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 21.

(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 s 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 22.

(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 23.

(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.

Član 24.

(Dnevni odmor)

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju uzastopnih radnih dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Član 25.

(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je neophodno da radnik radi na dan sedmičnog odmora, mora mu se osigurati 1 (jedan) dan u toku naredne dvije sedmice za takav odmor, a prema dogovoru radnika i njegovog rukovodioca.
- (4) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku radnog vremena, dnevni odmor i sedmični odmor.

Član 26.

(Godišnji odmor)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u toku jedne kalendarske godine u trajanju od najmanje 25 (dvadesetpet), a najduže 41 (četrdesetjedan) radni dan.
- (2) Izuzetno, radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 41 radnog dana, odnosno ne duže od 44 radna dana, a u skladu s kriterijem iz člana 27., stav (1), tačka 6. ovog Pravilnika.
- (3) Uvećanje godišnjeg odmora prema dužini radnog staža i drugim kriterijima provodi se u skladu s članom 27. ovog Pravilnika i važećim propisima.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dvaju radnih 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 2 (dva) dana 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 s rada koje se radniku priznaju kao staž osiguranja, ne uračunava se u godišnji odmor.

(9) Dužina godišnjeg odmora više od 25 (dvadesetpet) radnih dana utvrđuje se u zavisnosti od: dužine radnog staža, uvjeta rada, socijalnih prilika kao i drugih kriterija utvrđenih važećim propisima.

(10) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade.

Član 27.

(Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora)

Godišnji odmor duži od 25 (dvadesetpet) radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. Na osnovu staža	
za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2. Na osnovu složenosti poslova i zadataka	
radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
radnici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema	3 radna dana
radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
radnici s KV spremom	2 radna dana
ostali radnici	1 radni dan
3. Na osnovu uvjeta rada	
za otežane uvjete rada	3 radna dana
rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4. Na osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta	

roditelj ili staratelj s djetetom do sedam godina starosti za svako dijete po	1 radni dan
samohrani roditelj ili staratelj s djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po	2 radna dana
samohrani roditelj ili staratelj djeteta s teškoćama u razvoju, za svako dijete po	2 radna dana
invalid	2 radna dana
5. Na osnovu rezultata rada	
za uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se)	1 radni dan
za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe)	2 radna dana
6. Na osnovu Zakona o pravima demobilisanih boraca i članova njihovih porodica	
učešće radnika u Oružanim snagama 12-18 mjeseci	1 radni dan
učešće radnika u Oružanim snagama 18-30 mjeseci	2 radna dana
učešće radnika u Oružanim snagama više od 30 mjeseci	3 radna dana

Član 28.

(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) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika;

- b) broj dana godišnjeg odmora koje će radnik koristiti;
 - c) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (s naznakom u cjelini ili u dijelovima).
- (3) Direktor je dužan pisanim rješenjem obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje 7 (sedam) dana prije korištenja godišnjeg odmora.
 - (4) Godišnji odmor može se koristiti u 2 (dva), a najviše 5 (pet) dijelova.
 - (5) Ukoliko se godišnji odmor koristi u dijelovima, radnik, u dogovoru s 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.
 - (6) Radnik koji ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u toku kalendarske godine nema pravo prenošenja tog dijela u narednu kalendarsku godinu, uz izuzetak radnika koji u toku kalendarske godine koristi pravo na porodiljsko odsustvo i isti ima pravo da godišnji odmor iskoristi odmah nakon isteka porodiljskog odsustva bez obzira na to što u kalendarskoj godini nije iskoristio prvi dio godišnjeg odmora.
 - (7) Radnik ima pravo da prema vlastitoj potrebi u toku godine koristi dva dana godišnjeg odmora, ali ne u kontinuitetu, osim uz saglasnost direktora, uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.
 - (8) 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 29.

(Prekid korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.
- (2) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Pod troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima).

Član 30.

(Plaćeno odsustvo s 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)	porođaj supruge	5 radnih dana
c)	sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d)	smrt supružnika, roditelja i unuka	5 radnih dana
e)	smrt djeteta	7 radnih dana
f)	smrt roditelja supružnika	3 radna dana
g)	smrt brata ili sestre	5 radnih dana
h)	smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
i)	otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
j)	selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana	2 radna dana
k)	regulisanja prava na penziju	2 radna dana
l)	radnik dobrovoljni darivalac krvi, za svako darivanje, taj dan i dan poslije ima pravo po	2 radna dana
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)	za usvajanje djeteta	7 radnih dana
r)	za stjecanje statusa hranitelja	7 radnih dana
s)	stručno usavršavanje do	5 radnih dana
t)	školovanje i stručno usavršavanje po nalogu poslodavca do	7 radnih dana
u)	pripremanje i polaganje stručnog ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen do	5 radnih dana
v)	u drugim sličnim slučajevima po odobrenju direktora, u skladu s općim aktima Instituta	

- (2) Radnik kojeg je Institut uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od najmanje 5 (pet) radnih dana.
- (3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, 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.
- (4) 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.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (6) Izuzetno, u slučaju stručnog usavršavanja, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s ovim članom Pravilnika.
- (7) Izuzetno, direktor svojom odlukom može utvrditi radniku pravo na odsustvo s posla zbog poziva na sud.
- (8) Radnik koji je izabran na javnu dužnost u kantonalnu skupštinu, gradsko vijeće ili općinsko vijeće, a javnu dužnost ne obavlja profesionalno, ima pravo na plaćeno odsustvo za dane prisustva sjednicama, komisijama i radnim grupama navedenih tijela.

Član 31.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Uz pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće, radnik ima pravo na odsustvo s rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u trajanju od 4 (četiri) dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.
- (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 32.

(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) Poslodavac će odobriti radniku odsustvovanje s posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:
 - a) za pripremanje i polaganje stručnog ili drugog ispita najduže do jedne godine,
 - b) radi učestvovanja radnika u kulturnim aktivnostima u zemlji i inostranstvu najduže do 30 dana,
 - c) zbog njege člana uže porodice koji je duže vrijeme teže bolestan najduže do jedne godine,
 - d) zbog otklanjanja posljedica elementarne nepogode najduže do 60 dana,
 - e) za gradnju, dogradnju i popravku kuće, odnosno stana najduže do 60 dana,
 - f) radi spajanja porodice najduže do jedne godine,
 - g) radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama najduže do 30 dana,
 - h) 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.
- (4) 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.
- (5) Radnik radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do četiri godine.
- (6) Radnik nakon isteka porodajnog odsustva ima pravo na neplaćeno odsustvo do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (7) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stječu na radu i po osnovu rada miruju.

Član 33.

(Mirovanje prava i obveza)

- (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 34.

(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 uvijek se određuje u skladu s vrstom djelatnosti, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnikom o plaćama i 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 35.

(Povećanje plaća)

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 24%.

- (2) Radnik Instituta ima pravo na povećanu plaću za:
- a) prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra – 50%,
 - b) rad noću – 35%,
 - c) rad u dane državnih praznika – 50%,
 - d) rad subotom i nedjeljom – 30%.
- (3) Za rad iz stava (2) ovog člana mora u pisanoj formi izdati nalog rukovodilac ili direktor Instituta.

Član 36.

(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 s propisima kojima se uređuje izvršni postupak.

Član 37.

(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 38.

(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 39.

(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 40.

(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 jesu:
 - 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 može se izreći disciplinska mjera pisano upozorenje ili otkaz ugovora o radu.

Član 41.

(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 rješenjem 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 rješenja 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 rješenja 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 rješenje o naknadi štete.
 - (12) Rješenje o izrečenoj disciplinskoj mjeri nakon dvije godine od izvršenja disciplinske mjere uklanja se iz personalnog dosjea radnika koji se vodi u Institutu, te se na osnovu toga smatra da radnik nije ni kažnjavan.

Član 42.

(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, posredstvom zastupnika ili putem Vijeća zaposlenika.
- (3) O davanju iskaza radnika i provođenju drugih dokaza u postupku vodi se zapisnik.
- (4) Nakon davanja iskaza, saslušanja svjedoka, razmatranja dokaza i utvrđivanja činjenica, direktor Instituta donosi rješenje u pisanom obliku koje se radniku dostavlja lično ili preporučenom poštom na adresu prebivališta radnika.

(5) Rješenje iz stava (4) ovog člana obavezno sadrži pouku o pravnom lijeku.

Član 43.

(Žalbeni postupak)

- (1) Radnik ima pravo uputiti žalbu Upravnom odboru Instituta na rješenje direktora Instituta.
- (2) Prilikom odlučivanja o žalbi Upravni odbor može donijeti sljedeće odluke:
 - a) odbaciti žalbu kada nije podnesena u propisanom roku ili podnesena od neovlaštene osobe;
 - b) odbiti žalbu kao neosnovanu i potvrditi rješenje direktora;
 - c) uvažiti žalbu i poništiti rješenje direktora i vratiti na ponovni postupak ako se utvrdi da vođenim postupkom nije pravilno utvrđeno činjenično stanje;
 - d) uvažiti žalbu i preinačiti rješenje 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 15 (petnaest) dana od dana zaprimanja žalbe donijeti odluku.
- (4) Rješenje o izrečenoj disciplinskoj mjeri postaje konačno:
 - a) kada protekne rok žalbe a žalba nije podnesena,
 - 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 44.

(Lakše povrede radne obaveze)

Lakšom povredom radne obaveze smatra se:

- a) učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
- b) raniji odlazak s posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
- c) neopravdan izostanak s posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu

- od 30 dana,
- d) neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 - e) odbijanje neophodne saradnje s drugim radnicima ustanove,
 - 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 dokaže pred nadležnim organima,
 - k) druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Član 45.

(Teže povrede radne obaveze)

Teže povrede radne obaveze radnika u Institutu jesu:

- 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;
- b) davanje netačnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih organa u Institutu ili time nastaju druge štetne posljedice;
- c) ometanje jednog ili više radnika Instituta u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih dužnosti;
- d) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava Instituta i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa;
- e) činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizualnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine;
- f) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika Instituta;
- g) rasturanje, upotreba i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava u prostorijama Instituta, odnosno dolazak na rad u pijanom ili omamljenom stanju;
- h) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata Instituta;

- i) zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- j) odbijanje izvršenja odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled u cilju procjene radne sposobnosti;
- k) neopravdan izostanak s posla 3 radna dana uzastopno, ne računajući vikende, praznike, godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo;
- l) neobavješćavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 72 sata, bez opravdanog razloga;
- m) 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;
- n) zloupotreba položaja i prekoračenja ovlaštenja koje je dao direktor;
- o) povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine;
- p) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) s radnikom ili trećim licima u prostorijama Instituta ili u neposrednoj blizini sjedišta Instituta;
- q) otuđivanje imovine Instituta (osnovnih sredstava ili sitnog inventara);
- r) drugi slučajevi koji su posebnim propisima ili internim aktima Instituta predviđeni kao teže povrede radne obaveze.

X – PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 46.

(Prestanak ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom Instituta i radnika;
- kada radnik navrší 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina staža osiguranja u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, osim ako se Institut i radnik drugačije ne dogovore;

- kad radnik navrší 40 (četrdeset) godina staža osiguranja u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, bez obzira na godine života, osim 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 47.

(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 ne može se 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 može se 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 48.

(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 49.

(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 50.

(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 povrijeđeno 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 51.

(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 52.

(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 porodiljsko odsustvo.
- (6) Nakon isteka porodiljskog odsustva, žena s djetetom najmanje do 1 (jedne) godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo raditi 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 53.

(Naknada za porodiljsko odsustvo)

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

XIII – POSEBNE ODREDBE

Član 54.

(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 (šezdeset) dana u toku kalendarske godine.
- (2) Privremeni, odnosno povremeni poslovi u Institutu jesu:
- 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 s 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 55.

(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 zaključuje se 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 56.
(Radna tijela)

- (1) Institut može formirati komisije, stručne komisije, radne grupe, radne savjete itd. (u daljem tekstu: radna tijela) za obavljanje poslova i radnih zadataka:
 - a) koji nisu u djelokrugu nijednog radnika Instituta;
 - b) koji su u djelokrugu Instituta kada se radi o izuzetno složenom zadatku koji ne mogu obaviti samo radnici Instituta bez saradnje drugih ustanova, državnih organa ili stručnjaka iz odgovarajuće oblasti;
 - c) za koje je posebnim zakonskim i podzakonskim aktima utvrđeno da ih obavlja radno tijelo.
- (2) Za obavljanje poslova iz stava (1) ovog člana direktor Instituta donosi rješenje o formiranju i imenovanju radnih tijela.
- (3) Naknadu za rad u radnim tijelima utvrđuje direktor Instituta posebnom odlukom na temelju doprinosa u radu, vremena rada, obima posla, kvaliteta i pravovremenosti izvršenih poslova i radnih zadataka, a prema raspoloživim finansijskim sredstvima.

Član 57.
(Naknada štete)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Institutu ili trećem licu, kojem 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 s 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 58.

(Primjena Pravilnika)

- (1) Za određivanje prava i obaveza Instituta i radnika, koji nisu uređeni 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 je primjena 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 59.

(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 60.

(Tumačenje Pravilnika)

- (1) Tumačenje pojedinih odredbi ovog Pravilnika daje Upravni odbor Instituta.
- (2) Sastavnim dijelovima ovog Pravilnika smatraju se sljedeći 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 61.

(Objavljivanje Pravilnika)

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj tabli Instituta, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Član 62.

(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.

Član 63.

(Prestanak važenja dosadašnjeg Pravilnika)

Danom početka primjene ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu broj: 31/22 od 16. 3. 2022. godine, Pravilnik o dopuni Pravilnika o radu broj: 01-1-04-5428-4/24 od 18. 7. 2024. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu broj: 01-1-02-1479/25 od 18. 2. 2025. godine.

Broj: 01-1-02-4981/26

Sarajevo, 19. 5. 2026. godine



Predsjednik Upravnog odbora

Refik Šećibović