Kabinet premijera

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16 i 89/18), Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture Bosne i Hercegovine Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika, i Vlada Kantona Sarajevo, kao poslodavac, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DJELATNOST KULTURE U KANTONU SARAJEVO
I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

(Strane potpisnice Kolektivnog ugovora)

Ugovorne strane su:

1. Vlada Kantona Sarajevo (u daljnjem tekstu: poslodavac), kao poslodavac,
2. Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BiH, Kantonalni odbor Kantona Sarajevo (u daljnjem tekstu: Sindikat), kao predstavnik radnika.

Član 2.

(Predmet)

Kolektivnim ugovorom za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavca i radnika iz rada i po osnovu rada u kantonalnim javnim ustanovama kulture (u daljnjem tekstu: ustanova kulture).

Član 3.

(Definicije)

Pojmovi korišteni u ovom kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

a) "poslodavac", u smislu ovog kolektivnog ugovora je Vlada Kantona Sarajevo i ustanova kulture sa svojim osnivačem;
b) ¨Vlada¨ predstavlja Vlada Kantona Sarajevo;
c) ¨Ustanova kulture¨ predstavlja javnu ustanovu kulture sa njenim osnivačem;
d) ¨Ministarstvo¨ predstavlja Ministarstvo kulture i sporta u Vladi Kantona Sarajevo;
e) ¨Ministar¨ predstavlja ministra za kulturu i sport u Vladi Kantona Sarajevo;
f) "sindikat¨ predstavlja sindikalnu organizaciju;
g) ¨Sindikat¨ predstavlja viši nivo organizovanja sindikata;
h) "radno mjesto" je pozicija utvrđena Pravilnikom o radu i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto;
i) "platni razred" predstavlja razvrstavanje radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o radu i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ustanove u određene pozicije radi određivanja iznosa osnovne plaće radnika;
j) "koeficijent" predstavlja brojčanu vrijednost koja se iskazuje arapskim brojevima za svaku poziciju radnog mjesta koje su razvrstane u platne razrede i služi za utvrđivanje visine osnovne plaće;
k) "osnovica za obračun plaće" predstavlja novčani iznos u konvertibilnim markama (u daljnjem tekstu: KM) koji se koristi za određivanje osnovne plaće.

Član 4.

(Obaveznost poslodavca)

Na strani poslodavca ovaj Kolektivni ugovor obavezuje Vladu Kantona Sarajevo, upravne odbore i direktore ustanova kulture.

Član 5.

(Planiranje i osiguravanje finansijskih sredstava)

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika u ustanovama kulture predviđena ovim kolektivnim ugovorom obezbjeđuje Vlada, a ista se planiraju i osiguravaju u budžetu Kantona Sarajevo, odnosno osnivača.

Član 6.

(Obaveznost primjene Kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivni ugovor obavezuje sve strane koje su ga sklopile te sva druga pravna lica koja naknadno pristupe Kolektivnom ugovoru.
(2) Strane koje su zaključile ovaj kolektivni ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje odredbi ovog kolektivnog ugovora.

Član 7.

(Ravnopravnost spolova)

Odredbe Kolektivnog ugovora odnose se podjednako na lica muškog i ženskog spola, bez obzira na rod imenice upotrijebljen u tekstu.

Član 8.

(Načela)

(1) Ugovorne strane saglasne su zalagati se i rukovoditi:
   a) načelom primjene u dobroj vjeri,
   b) načelom promocije socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
   c) načelom mirnog rješavanja sporova.
(2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su saglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
   (a) veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
   (b) većeg stepena društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
   (c) razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
   (d) većeg uključivanja svih radnika u odlučivanju o uvjetima svog rada i života;
   (e) jačanje demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.
(3) Radi podsticanja i zaštite slobodnog i nesmetanog sindikalnog organizovanja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanja povoljnog normativnog okvira u skladu sa međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Član 9.

(Odnos općih akata i Kolektivnog ugovora)

Općim pravnim aktima ustanova kulture ne mogu se utvrditi ni manja ni veća prava radnika od prava koja su utvrđena ovim kolektivnim ugovorom.

Član 10.

(Primjena propisa i povoljnijeg prava)

(1) U svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16, 89/18, 49/21, 44/22 i 39/24), zakonima koji regulišu pitanja ustanova kulture kao "Lex specialis" i ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Opći

kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ovim kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, propisima i aktima Vlade Kantona Sarajevo, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu primjenjuje se za radnika najpovoljinije pravo, osim ako to Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom nije izričito zabranjeno.

II - RADNI ODNOS

Član 11.

(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) U ustanovama kulture radni odnos zasnivaju lica koja ispunjavaju opće uvjete utvrđene zakonom i posebne uvjete predviđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u ustanovama kulture.

(2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, ovim kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove kulture.

(3) Kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa, pored uvjeta utvrđenih zakonom, ne mogu se utvrđivati godine života, izuzev donje granice propisane zakonom.

Član 12.

(Pravni osnov rada)

Rad radnika u ustanovama kulture zasniva se na zakonu i podzakonskim aktima, Kolektivnom ugovoru, kojima se reguliše rad radnika u ustanovama kulture, i općim aktima ustanove, u čijem donošenju i utvrđivanju učestvuje Sindikat.

Član 13.

(Obaveze poslodavca)

Ustanova kulture kao poslodavac je dužna da radniku osigura ostvarivanje prava iz radnog odnosa, uključujući isplatu plaće za obavljeni rad te izvršava druge obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

Član 14.

(Zdravstvena sposobnost za rad)

(1) Ugovor o radu u ustanovi kulture može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove, u skladu sa odredbama zakona koji regulišu ovu oblast.

(2) Radnik u ustanovi kulture koji u toku trajanja ugovora o radu oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati poslove na koje je raspoređen sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.

Član 15.

(Postupak prijema u radni odnos)

(1) Radnik u ustanovi kulture zaključuje ugovor o radu na osnovu javnog oglasa, koji se objavljuje u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, na internet stranici Javne ustanove "Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo" Sarajevo i na vlastitoj internet stranici.

(2) Odluku o izboru kandidata po konkursu, odnosno oglasu, na prijedlog komisije za izbor donosi direktor ustanove.

(3) Direktor je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata, odnosno u roku od 3 dana od dana okončanja postupka po prigovoru.

(4) Kandidatima koji su učestvovali u postupku prijema u radni odnos, dostavlja se pismena obavijest o odluci o prijemu u radni odnos i uz obavijest se dostavlja Lista uspješnih kandidata sa bodovima.

(5) Na obavijest poslodavca uz koju se dostavlja Lista uspješnih kandidata zainteresovani kandidat iz stava (4) ovog člana ima pravo prigovora upravnom odboru ustanove kulture u roku od osam dana od dana dostavljanja obavijesti.

(6) Prigovor na obavijesti iz stava (5) ovog člana, zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.

(7) Upravni odbor ustanove dužan je o prigovoru iz stava (5) ovog člana odlučiti u roku od 15 dana.

(8) Odluka drugostepenog organa je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana od dana dostavljanja ove odluke.

(9) Kada se u ustanovi kulture ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, a u skladu sa Programom rada za tekuću godinu, upravni odbor ustanove donosi odluku o raspisivanju konkursa, a direktor zaključuje ugovor o radu sa radnikom u skladu sa Pravilnikom o radu ustanove i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u ustanovi.

Član 16.

(Dodatni angažman članova asambla)

Radnici članovi muzičko-scenskog ansambla u radnom odnosu mogu pripremati i organizovati dramske, muzičke, baletske i druge slične ansamble u cilju povremenog pripremanja javnog izvođenja umjetničkih programa ili se angažirati u radu drugih pozorišta, na filmskim i televizijskim projektima, samo uz pismenu saglasnost direktora.

Član 17.

(Posebni uvjeti i audicija za prijem u radni odnos)

(1) Za prijem u radni odnos na radna mjesta u drami, operi, horu, orkestru i baletskom ansamblu, pored ispunjavanja uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, kandidat je dužan položiti audiciju, u skladu sa ovim članom.

(2) Audiciji može pristupiti kandidat koji ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

(3) Audicija se polaže po posebnom postupku i na način utvrđen posebnim normativnim aktom poslodavca.

(4) Ukoliko više kandidata zadovoljava sve kriterije, audiciona komisija predlaže za prijem u radni odnos samo onoliko kandidata koliko je traženo konkursom.

(5) Sastav audicione komisije i način rada regulira se Pravilnikom o radu ustanove kulture.

Član 18.

(Ugovor o radu)

Radni odnos u ustanovi kulture zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između radnika i direktora ustanove sa danom otpočinjanja rada, odnosno stupanja na rad radnika, u skladu sa ugovorom o radu.

Član 19.

(Sadržaj ugovora o radu)

Ugovor o radu, pored svih elemenata utvrđenih zakonom, podzakonskim aktima, ovim kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove kulture, sadrži poslove i zadatke na koje se angažuje radnik: opis poslova i zadataka, broj sati, obaveze koje proističu za radnika iz radnog odnosa u pogledu stručnog

usavršavanja, daljnjeg obrazovanja i unapređivanja rada radnika i u skladu sa odgovarajućim propisima.

Član 20.

(Vrste ugovora o radu)

Radnici članovi muzičko-scenskog ansambla zaključuju ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 21.

(Probni rad)

(1) Ustanova kulture može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci za ugovore o radu u trajanju dužem od 12 mjeseci.

(2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnik iz stava (1) ovog člana direktor će odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu rada radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predstavnik sindikata, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.

Član 22.

(Ishod probnog rada)

Ako direktor ustanove kulture, kao predstavnik poslodavca, ne donese odluku o prestanku radnog odnosa nakon isteka probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu te radni odnos nastavlja da traje u skladu sa zaključenim ugovorom o radu.

Član 23.

(Nezadovoljavajući probni rad)

Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, direktor ustanove kulture donijet će odluku o prestanku ugovora o radu sa otkaznim rokom od sedam dana.

Član 24.

(Produženje probnog rada)

Radnik u ustanovi kulture koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Član 25.

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje vanrednih ili privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog radnika, dok traje potreba obavljanja tih poslova, odnosno do povratka odsutnog radnika, a najduže tri godine.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju do 90 (devedeset) dana zaključuju direktor ustanove kulture i radnik.

Član 26.

(Ugovor o privremenim i povremenim poslovima)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetom da su isti propisani ovim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu ustanove, da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2) 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 sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 27.

(Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima)

(1) Za obavljanje poslova iz člana 28. ovog ugovora direktor zaključuje ugovor u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stava (1) ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 28.

(Privremeni i povremeni poslovi)

Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:

1. prevod strane stručne i druge literature,
2. umnožavanje internih novina,
3. izrada, planiranje i realizacija projekata javne i kulturne djelatnosti koji su odobreni putem konkursa, od drugih pravnih subjekata, donatora,
4. sređivanje arhive i dokumentacije,
5. čišćenje snijega,
6. utovar i istovar materijala i opreme,
7. održavanje stručnih seminara i predavanja,
8. rad u komisijama koje imenuje Upravni odbor,
9. rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
10. izrada stručnih elaborata i ekspertiza,
11. realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
12. održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
13. za obavljanje određenog posla koji je sezonskog karaktera,
14. ukoliko dođe do povećanja obima posla koji traje određeno vrijeme i za vrijeme trajanja tih potreba,
15. prevoz arhivske i registraturne građe,
16. postavljanje i čuvanje izložbi,
17. pomoćni poslovi oko smještaja arhivske i registraturne građe,
18. poslovi hostesa,
19. poslovi čišćenja prostorija i opreme većeg obima,
20. poslovi popravke sredstava rada,
21. plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
22. i drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni Pravilnikom o radu ustanove, a koji su neophodni za funkcionisnje ustanove.

Član 29.

(Zasnivanje radnog odnosa)

Lice koje prvi put zasniva radni odnos prima se u radni odnos u ustanovi kulture u svojstvu pripravnika na određeno vrijeme, obavezan je položiti stručni ispit u skladu sa zakonom, u roku ne dužem od godinu dana.

Član 30.

(Ugovor o radu sa pripravnikom)

Radni odnos sa radnikom-pripravnikom zasniva se zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, i to:

a) na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema,

b) na period najmanje jedne godine za poslove visoke stručne spreme.

Član 31.

(Plaća za pripravnika)

(1) Radniku-pripravniku u ustanovi kulture za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 20%.

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

(3) Pripravniku će se odrediti mentor i plan i program obučavanja u slučajevima kada je obavljanje pripravničkog staža uz mentorstvo propisano zakonom, podzakonskim propisom ili općim aktom poslodavca.

Član 32.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

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

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

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

Član 33.

(Visina naknada za lica na stručnom osposobljavanju)

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

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

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

(4) Lice na stručnom osposobljavanju (volonterski rad) ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

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

Član 34.

(Mjere zaštite na radu)

(1) Ustanova kulture je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje te lična i kolektivna sigurnost svih radnika u skladu sa zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.

(2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu ustanove.

Član 35.

(Organizacija i propisi o zaštiti na radu)

(1) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima, propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

(2) Ustanova kulture je dužna da donese pravilnik koji regulira navedenu materiju.

Član 36.

(Posebne mjere zaštite i zaštitna oprema)

Posebnim kategorijama radnika poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i općim aktom ustanove kulture.

Član 37.

(Sistematski pregled)

(1) Ministarstvo i poslodavac dužni su osigurati sistematski pregled radnika koji mora, osim obaveznih sadržaja sistematskog pregleda, da sadrži i sljedeće:
   a) za žene: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki,
   b) za muškarce: ultazvuk abdomena i pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

(2) Sistematski pregled iz stava (1) ovog člana će se organizovati svake dvije godine za sve radnike koji u tom trenutku imaju ugovor o radu zaključen sa poslodavcem.

IV - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 38.

(Zaštita dostojanstva radnika)

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

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

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

Član 39.

(Zabrana uznemiravanja i diskriminacije)

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika, a koje prouzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.

(2) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje prouzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.

(5) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

(6) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 40.

(Obaveza poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika)

(1) Ustanova kulture koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz saglasnost vijeća zaposlenika ili sindikalnog predsjednika-povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

(2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju zaposlenih o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Član 41.

(Postupak zaštite dostojanstva)

(1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe direktoru ili ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.

(2) U slučaju neželjenog ponašanja iz člana 39. ovog kolektivnog ugovora, radnik se može obratiti direktoru ili ovlaštenoj osobi.

(3) Direktor je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

(4) Ovlaštena osoba je dužna primati i rješavati pritužbe koje su u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.

(5) Izuzetno od stava (3) ovog člana, direktor će primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika ako:
   a) je ovlaštena osoba odsutna,
   b) se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
   c) radnik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od direktora.

(6) Ovlaštena osoba je dužna, zavisno o prirodi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od (15) petnaest dana od dostave pritužbe, istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuju radnik i ovlaštena osoba. Ukoliko direktor ili ovlaštena osoba, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Član 42.

(Mjere u postupku zaštite dostojanstva)

(1) Ako ovlaštena osoba ili direktor utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 39. ovog kolektivnog ugovora, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzima se jedna od sljedećih mjera:
   a) zatražiti pismenu izjavu lica koje je osumljičeno za uznemiravanje na okolnosti slučaja.
   b) usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.
   c) pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.
   d) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.
   e) mjere u skladu Pravilnikom o radu ustanove i drugim internim aktima ustanove.
   f) prijava nadležnim organima (Uprava policije, Tužilaštvo itd.)

(2) Ako direktor ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od (30) trideset dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Član 43.

(Osiguranje od posljedice nesretnog slučaja ili smrti)

(1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.

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

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

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

V - RADNO VRIJEME

Član 44.

(Trajanje i raspored radnog vermena)

(1) Puno radno vrijeme radnika u ustanovama kulture traje 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu u kojem slučaju će sedmično radno vrijeme biti raspoređeno na manje od pet radnih dana, osim ukoliko radnik na to ne pristane.

(2) Zbog posebnih uvjeta organizacije rada pojedine ustanove kulture, sedmično radno vrijeme može se rasporediti i na drugačiji način, obavezno uvažavajući odredbe o petodnevnoj radnoj sedmici i sedmičnom odmoru. Raspored radnog vremena u ustanovi kulture utvrditi na osnovu zakona, Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu ustanove.

Član 45.

(Utvrđivanje rasporeda radnog vremena)

(1) U okviru 40-satne radne sedmice raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, utvrđuje se općim aktima ustanove kulture donesenim u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Ustanova kulture je obavezna da opće akte koji reguliraju ovo pitanje donese uz učešće, odnosno uz mišljenje predstavnika sindikata.

Član 46.

(Poseban raspored radnog vremena)

(1) Raspored radnog vremena radnika u ustanovama muzičko-scenske, pozorišne i muzejske djelatnosti utvrđuje se prema zahtjevima i potrebama radnog mjesta i poslova koje radnik obavlja.

(2) U skladu sa prethodnim stavom, određen je raspored radnog vremena:

a) za umjetničko osoblje obaveze su određene mjesečnim repertoarom, a raspored radnog vremena utvrđen je sedmičnim rasporedom rada ustanove kulture,

b) za tehničko i scensko osoblje raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme ovih radnika odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti na sceni, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena,

c) za administrativno osoblje određen je rad u petodnevnoj radnoj sedmici,

d) radnici na osiguranju objekta rade u smjenama,

e) spremačice obavljaju rad u smjenama.

Član 47.

(Evidencija i specifičnosti radnog vremena)

(1) U okviru 40-satne radne sedmice u radno vrijeme u ustanovama kulture računa se i vrijeme koje radnik provode učestvujući u radu stručnih organa koji se obrazuju u skladu sa općim aktima ustanove.

(2) Radno vrijeme radnika koji imaju status umjetnika utvrđen ugovorom o radu čini efektivno radno vrijeme i vrijeme za ličnu pripremu.

(3) Efektivno radno vrijeme čini vrijeme zajedničke pripreme na probama, vrijeme predstave, koncerta i programa.

(4) Efektivno radno vrijeme kod muzičko-scenskih umjetnika i drugih radnika čine poslovi u toku jednog dana (proba, koncert, predstava, snimanja, izložbe i sl.).

(5) Trajanje poslova i radnih zadataka uređuju se općim aktom ustanove kulture.

(6) Pod obavezom realizacije radnih zadataka podrazumijevaju se sljedeće aktivnosti: proba, generalna proba, koncert, predstava, snimanje i službeni put zbog predstave duži od četiri sata.

(7) Između prijepodnevne i popodnevne aktivnosti (probe ili predstave) mora postojati pauza, a vrijeme trajanja pauze uređuje se općim aktom ustanove kulture.

(8) Poslije večernje predstave, muzičko-scenski umjetnici i drugi radnici koji su učestvovali u realizaciji tih predstava imaju pravo na najmanje 12 sati odmora.

(9) Ukupan broj aktivnosti u toku jednog mjeseca utvrđuje se općim aktom ustanove kulture.

(10) Vrijeme za ličnu pripremu utvrđuje se Pravilima ili Pravilnikom o radu ustanove kulture.

(11) Vrijeme čekanja na rad smatra se radnim vremenom samo ukoliko je radnik prisutan na radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi direktor i stavljen na raspolaganje radi izvršenja poslova.

(12) Radno vrijeme za radnike iz stava (2) ovog člana može biti organizovano jednokratno ili dvokratno.

Član 48.

Godišnji i mjesečni raspored rada)

(1) Direktor ustanove kulture, nakon usvajanja godišnjeg programa rada od strane upravnog odbora, dužan je da ga objavi na oglasnoj ploči ustanove kulture u roku od sedam dana.

(2) Direktor, ili druga ovlaštena osoba, za muzičko-scensku djelatnost donosi godišnji raspored rada za probe, predstave, koncerte, snimanja i gostovanja, koji je dužan da objavi i naposredno da obavijesti umjetnike i druge radnike u ustanovi kulture najkasnije mjesec dana prije početka perioda za koji se primjenjuje.

(3) Direktor, ili druga ovlaštena osoba iz stava (2) ovog člana, dužan je da objavi mjesečni raspored za probe, predstave, koncerte, snimanja i gostovanja najkasnije 10 dana prije početka mjeseca na koji se odnosi.

(4) U skladu sa obavezama utvrđenim ugovorom o radu te godišnjim planom i programom rada radniku se izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju) najkasnije 15 dana po usvajanju godišnjeg programa rada.

Član 49.

(Utvrđivanje i preraspodjela radnog vremena)

(1) Na osnovu godišnjeg programa, a u skladu sa općim aktom ustanove kulture raspored radnog vremena utvrđuje direktor ustanove.

(2) Direktor utvrđuje nedjeljni raspored radnog vremena.

(3) Direktor, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove može vršiti preraspodjelu radnog vremena posebnim rješenjem, i to:

a) kada to zahtjeva priroda posla radi osiguranja potrebnog obima i kvaliteta usluga,

b) u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korištenja sredstava rada,

c) zbog racionalnog korištenja radnog vremena u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Član 50.

(Prekovremeni rad)

(1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je dužan na zahtjev direktora ustanove kulture raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Prekovremeni rad za radnike u ustanovi kulture ne može trajati više od 8 sati sedmično iznad punog radnog vremena.

(3) Prekovremeni rad uvodi se u sljedećim slučajevima:

a) iznenadno povećanja obima poslova,

b) zamjene iznenadno odsutnog radnika,

c) zamjene radnika koji se nalazi na službenom putu,

d) zamjena radnika koji koriste plaćeno odsustvo,

e) nedostatka radnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure,
f) neophodnosti da se obavi u određenom roku posao koji nije planiran,
g) završetak neodložnih uredničkih, tehničkih i sličnih poslova,
h) otklanjanja kvarova na sredstvima za rad,
i) u slučaju hitnih intevencija na zaštiti dobara baštine,
j) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).

(4) Direktor ustanove kulture dužan je radniku koji realizuje prekovremeni rad izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.

(5) Prekovremeni rad za radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima ustanove i ovim Kolektivnim ugovorom.

(6) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(7) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

(8) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu direktor obavještava nadležnu inspekciju rada.

(9) Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i po sat slobodno.

VI - PLAĆE I NAKNADE RADNIKA

Član 51.
(Jednakost plaće)

Pri određivanju visine plaća i naknada za radnike u ustanovama kulture Kantona Sarajevo primjenjuje se načelo da radnici koji obavljaju poslove istog radnog mjesta, odnosno iste ili slične poslove, imaju pravo na istu osnovnu plaću, utvrđenu prema vrsti i stepenu stručne spreme, složenosti i odgovornosti radnog mjesta.

Član 52.
(Budžetsko osiguranje plaća i naknada)

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika u ustanovama kulture, predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona Sarajevo, odnosno osnivača.

Član 53.
(Utvrđivanje plaće prema radnom mjestu)

Radnik u ustanovi kulture ima pravo na plaću koja odgovara radnom mjestu na koje je izabran.

Član 54.
(Elementi za utvrđivanje osnovne plaće)

(1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.

(2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uvjete rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.

(3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja) u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će mu se srazmjerno vremenu provedenom na radu.

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

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

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

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

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

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

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

Član 55.
(Najniža plaća)

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

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

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

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

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

(6) Ukoliko se osnovna plaća isplaćuje u iznosu od 70% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, u tom slučaju se na taj iznos vrši uvećanje plaće za 10%.

Član 56.
(Godišnje uvećanje plaće)

Radnicima u ustanovama kulture osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 24%.

Član 57.
(Koeficijenti)

(1) Složenost poslova određenog radnog mjesta utvrđuje se platnim razredom za koji se u skladu sa čl. 54, 55. i 56. ovog kolektivnog ugovora, posebno utvrđuje koeficijent složenosti.

(2) Vrijednost koeficijenta složenosti posla platnog razreda (u daljnjem tekstu: koeficijent) određuje se na osnovu stručne spreme, radne sposobnosti, vještine, uvjeta rada, godina radnog staža i rezultata rada izraženih kroz radni učinak.

R. b.	Platni razred	POSLOVI	KOEFICIJENTI
1.	I	Prvak opere Prvak baleta Prvak drame Šef dirigent	8,14
2.	II	Direktor Narodnog pozorišta Sarajevo	7,73
3.	III	Direktori Javnih ustanova	6,39
4.	IV	Umjetnički direktor Direktor tehnike Koncertni majstor Koreograf Redatelj I Dirigent I	6,29
5.	V	Solista opere I Solista baleta I Solista orkestra Glumac I Balet majstor	6,08
6.	VI	Pomoćnik direktora Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo	5,87
7.	VII	Direktor marketinga i propagande Izvršni direktor Član orkestra I Solista opere II Solista baleta II Glumac II Dirigent II	5,67
8.	VIII	Šef hora Korepetitor opere I Član orkestra II Pedagog baleta Scenograf Kostimograf Dramaturg Vajar-Lutkar-Slikar-Patiner	5,57
9.	IX	Solista opere III Solista baleta III Glumac III Redatelj II	5,36
10.	X	Član hora opere - epizodista Baletni epizodista Korepetitor opere II Korepetitor pianista baleta Rukovodilac tehnike Rukovodilac organizacione jedinice Rukovodilac sektora Rukovodilac ekonomsko-pravne službe Rukovodilac odsjeka Rukovodilac samostalne službe	5,25
11.	XI	Stručni savjetnik u Javnim ustanovama kulture - Muzejski savjetnik Arhivski savjetnik Stručni savjetnik Konzervator I Voditelj odjeljenja - Bibliotečki savjetnik Bibliotečki savjetnik	5,05
		Voditelj službe Slikar-Patiner-Vajar Član orkestra III	
12.	XII	Član hora opere - vođa dionice Korepetitor uvježbavač baleta Inspicijent opere - asistent reditelja Viši stručni saradnik u javnim ustanovama kulture Viši stručni saradnik za informatičko-dokumentacionu građu Viši stručni saradnik za propagandu Viši stručni saradnik za finansije Viši stručni saradnik za ekonomsko-računovodstvene poslove Viši stručni saradnik za pravne poslove Viši stručni saradnik-viši kustos Viši stručni saradnik u Javnoj ustanovi Zavod za zaštitu kulturnog i prirodnog nasljeđa Viši stručni saradnik za kontakte sa javnošću Glavni producent Dizajner svjetla Dizajner tona Viši dokumentarista Viši kustos Viši muzejski arhitekt Viši muzejski pedagog Viši muzejski konzervator/restaurator Viši arhivist Stručni saradnik Konzervator II Viši notni arhivist/arhivar Viši bibliotekar Bibliotekar - voditelj odjeljenje Bibliotekar u obradi	4,84
13.	XIII	Član hora opere I Član ansambla baleta I Inspicijent baleta Lektor Inspicijent opere I Inspicijent drame I Asistent redatelja	4,74
14.	XIV	Član hora opere II Član ansambla baleta Stručni saradnik u Javnim ustanovama kulture Stručni saradnik za propagandu Stručni saradnik za pravne poslove Stručni saradnik za organizaciju Producent Voditelj odjela sigurnosti energetike i održavanja Kustos Muzejski pedagog Dokumentarista Stručni suradnik Konzervator III Konzervator Arhivist Bibliotekar Muzejski arhitekt	4,64
15.	XV	Član hora III Ansambl baleta III Inspicijent drame II Mlađi arhivist Šef unutrašnje organizacione jedinice (VŠS)	4,43
16.	XVI	Viši arhivski tehničar Viši samostalni referent Viši samostalni referent za računovodstvo Viši knjižničar/Viši knjižničarski referent	4,17
17.	XVII	Šef unutrašnje organizacione jedinice (SSS) Šef scenske tehnike-organizator Šef scenske rasvjete-organizator Organizator rasvjete Šef radioničkih službi Šef transporta-organizator Šef krojačnica Šef frizersko-šminkerskih radionica Majstor tona Majstor svjetla Majstor scene DTP tehničar-asistent za dizajn	4,12

		Program menadžer Samostalni referent u Javnim ustanovama kulture Knjižničarski referent	
18.	XVIII	Viši referent u Javnim ustanovama kulture Viši reparator za drvo i metal, ekonom Viši referent za administrativne poslove, likvidaturu i obračun Viši preparator za tekstil Notni arhivar Arhivski tehničar Knjižničar Tumač na izložbi - Vodič	3,91
19.	XIX	Referent u Javnim ustanovama kulture Referent Referent orkestra Referent za računovodstvo Referent za kadrovske i personalne poslove Saradnik za propagandu Promo dizajner Dizajnersko-tehnički operater Domar, domaćin objekta Preparator za tekstil Samostalni referent za plan, analizu i računovodstvo Koordinator poslova ansambla "Kolo bosansko" Blagajnik likvidator Referent za nastavu u sektoru obrazovanja	3,81
20.	XX	Poslovno tehnički sekretar direktora Narodnog pozorišta Sarajevo Sufler drame Sufler opere	3,76
21.	XXI	Tehnički sekretar u Javnim ustanovama kulture Tehnički operater Operater rasvjete	3,71
22.	XXII	Voditelj garderoba Frizer šminker I Vlasuljar Majstor krojač Majstor stolar Majstor bravar Majstor tapetar Nabavljač dostavljač Referent za obračun Referent za administrativne poslove Referent za računovodstvo II Čuvar osiguranja na izložbi Radnik na poslovima tehničkog održavanja Ofset-mašinista Tipo-mašinista Cug majstor Regulator majstor	3,55
23.	XXIII	Blagajnik biljetar Električar Energetičar I Pomoćnik (slikar, patiner, vajar) Vozač dostavljač Oružar pirotehničar	3,50
24.	XXIV	Frizer-šminker II Tonski tehničar Magacioner Scenski radnik Dekorater Garderober I Stolar Bravar Krojač Energetičar II Rekviziter sitne rekvizite Električar rasvjetljivač Rekviziter krupne rekvizite Garderober obuće Instrumentar-kurir	3,45
25.	XXV	Arhivski manipulant Muzejski manipulant Daktilograf Garderober II Radnik na obezbjeđenju Vatrogasac Kurir	3,19
		Portir Vešarka Peglarka	
26.	XXVI	Transportni radnik Higijeničar	2,65

Član 58.

(Obračun i isplata plaće)

(1) Plaća se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje za prethodni mjesec s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana, a u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Plaća iz stava (1) ovog člana utvrđuje se ovim Kolektivnim ugovorom za koju direktor ustanove kulture donosi rješenje koje sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.

(3) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

(4) Radnici imaju pravo izabrati banku putem koje će se isplaćivati plaća.

(5) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za otežane uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaće.

Član 59.

(Napredovanje i ocjenjivanje radnika)

(1) Radnici u ustanovama, u kojima ocjenjivanje i sticanje stručnih zvanja se ne provodi u vanjskim nadležnim ustanovama, napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.

(2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.

(3) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.

Član 60.

(Postupak ocjenjivanja rada radnika)

(1) U ustanovama kulture vrši se kontinuirano praćenje rada i ocjenjivanje radnika koji obavljaju tehničke i pomoćno-tehničke poslove, kao i radnika koji obavljaju poslove osiguranja i čišćenja, radi unapređenja kvaliteta rada, profesionalne odgovornosti i efikasnosti u izvršavanju poslova.

(2) Praćenje rada i ocjenjivanje radnika vrši neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj je radnik raspoređen, na osnovu rezultata rada ostvarenih tokom perioda ocjenjivanja.

(3) Neposredni rukovodilac iz stava (2) ovog člana dužan je izvršiti ocjenjivanje objektivno, nepristrasno i na osnovu unaprijed utvrđenih kriterija propisanih ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

(4) Na osnovu prijedloga ocjene neposrednog rukovodioca, direktor ustanove kulture donosi pojedinačno, pisano i obrazloženo rješenje o ocjeni rada radnika.

(5) Rješenje o ocjeni rada donosi se u dva puta godišnje, u pravilu u julu i januaru, nakon provedenog šestomjesečnog perioda praćenja rada.

(6) Rješenje o ocjeni rada mora biti uručeno radniku najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka perioda ocjenjivanja.

(7) Radnici koji su u toku perioda ocjenjivanja radili kraće od tri mjeseci ne ocjenjuju se za taj period.

(8) Radnicima koji obavljaju tehničke i pomoćno-tehničke poslove, kao i poslove osiguranja i čišćenja, pripada dodatak na osnovnu platu po osnovu ocjene rada, i to:
   a) za ocjenu "izuzetno uspješan" - 5% od osnovne plate,
   b) za ocjenu "uspješan" - 2% od osnovne plate.

(9) Dodatak na platu iz stava (8) ovog člana ostvaruje se za naredni šestomjesečni period, do donošenja nove ocjene rada.

(10) Radnik ima pravo izjaviti prigovor upravnom odboru ustanove kulture u roku od osam dana od dana prijema rješenja o ocjeni rada.

(11) Odluka upravnog odbora donesena po prigovoru je konačna u postupku kod poslodavca.

(12) Radnik ima pravo pokrenuti postupak zaštite prava pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

(13) Prekid kontinuiteta ocjenjivanja ne predstavljaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, korištenja godišnjeg odmora, plaćenog ili neplaćenog odsustva, porodiljskog odsustva, stručnog usavršavanja, kao ni period između prestanka radnog odnosa i povratka na rad po odluci nadležnog organa.

(14) Radnik koji radi u više ustanova kulture ocjenjuje se u svakoj ustanovi posebno, a pri ostvarivanju prava po osnovu ocjene rada primjenjuje se ocjena koja je povoljnija za radnika.

(15) Radnici iz stava (1) ovog člana ocjenjuju se sljedećim ocjenama:
   a) "izuzetno uspješan" (26-30 bodova),
   b) "uspješan" (21-25 bodova),
   c) "dobar" (16-20 bodova),
   d) "zadovoljava" (11-15 bodova),
   e) "ne zadovoljava" (0-10 bodova).

(16) Ocjenjivanje rada vrši se prema sljedećim kriterijima:
   a) kvalitet i stručnost u izvršavanju poslova - od 0 do 5 bodova,
   b) blagovremenost i efikasnost u izvršavanju zadataka - od 0 do 5 bodova,
   c) odgovoran odnos prema scenskoj, tehničkoj i drugoj opremi - od 0 do 5 bodova,
   d) poštivanje sigurnosnih procedura i mjera zaštite na radu - od 0 do 5 bodova,
   e) radna disciplina, prisutnost na radu i racionalno korištenje radnog vremena - od 0 do 5 bodova,
   f) profesionalan odnos prema umjetnicima, saradnicima, publici i drugim radnicima - od 0 do 5 bodova.

(17) Prilikom ocjenjivanja posebno se cijeni sposobnost rada u složenim produkcijskim uslovima, spremnost za rad u večernjim terminima, tokom premijera, festivala, gostovanja i drugih programskih aktivnosti ustanove kulture.

(18) Radnik ne može trpjeti štetne posljedice zbog podnošenja prigovora, zahtjeva za zaštitu prava ili pokretanja postupka pred nadležnim organom u vezi sa ocjenjivanjem rada.

Član 61.

(Uticaj disciplinskog postupka na napredovanje)

(1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen sa dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.

(2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti, radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u laku povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Član 62.

(Povećanje troškova života ili inflacija)

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

Član 63.

(Naknada plaće za vrijeme prekida rada)

Radnik u ustanovi kulture ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid rada, odnosno prema odluci Vlade Kantona Sarajevo, Ministra ili drugih nadležnih organa.

Član 64.

(Naknade na plaću radnika)

(1) Radniku u ustanovi kulture, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:
   a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama ustanove i rada ustanove,
   b) stručnih izleta, posjeta, ekskurzija, nastupa, gostovanja i turneja,
   c) istraživačkih radova i stručnih i naučnih savjetovanja, umjetničkih festivala, radionica,
   d) prisustvovanja seminarima i skupovima sindikata,
   e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
   f) godišnjeg odmora,
   g) praznika koji po zakonu nisu radni,
   h) porodiljskog odsustva,
   i) sudjelovanje na kulturnim ili vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora ustanove,
   j) radniku koji za rad koristi privatni muzički instrument ili drugu opremu i sredstva za rad pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom ustanove,
   k) i druge aktivnosti koje su predviđene općim aktom ustanove.

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

Član 65.

(Plaćeni dopust)

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana i naknadu plaće u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca, u skladu s Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 66.

(Naknada za porodiljsko odsustvo)

(1) Radnica/radnik, za vrijeme porodiljskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona

Sarajevo kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje ustanova kulture u kojoj se taj radnik nalazi u radnom odnosu.

(2) Radnica/radnik ustanove kulture, nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom Kantona Sarajevo nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

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

(4) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku ustanove kulture iz st. (2) i (3) ovog člana isplaćuju se plaća i naknade u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

Član 67.

(Dodaci na plaću)

Ustanova kulture će na osnovu zakona, podzakonskih akata i ovog kolektivnog ugovora, općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvaliteta rada radnika (uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, rezultata sa takmičenja, smotri, izložbi, revija, festivala i sl.) radi isplate nagrade ili stimulativnog dijela plaće radnika u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 68.

(Uvećanje plaće)

(1) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava direktor ustanove kulture radniku može uvećati plaću do 20% za mjesec na koji se ti rezultati odnose.

(2) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava upravni odbor direktoru ustanove kulture može uvećati plaću do 20%, i to najviše dva puta u toku godine.

(3) Uvećanje plaće obavezno se utvrđuje rješenjem sa odgovarajućim obrazloženjem.

(4) Direktor ustanove će donijeti rješenje kojim se osnovna plaća radnika uvećava za procenat do 20%, za period u kome, pored poslova svog radnog mjesta, privremeno obavlja i poslove drugog radnog mjesta pod uslovom da ima najmanje stručnu spremu radnog mjesta čije poslove obavlja.

(5) Direktor ustanove iz stava (4) ovog člana je obavezan za svaki mjesec pojedinačno donijeti posebno rješenje radniku o privremenom obavljanju poslova drugog radnog mjesta.

(6) Ukoliko više radnika privremeno obavljaju poslove iz stava (4) ovog člana, ukupno uvećanje osnovne plaća radnika ne može biti veće od 20%.

(7) Izuzetno, ukoliko ne postoji radnik iz stava (4) u muzičko-scenskim ansamblima direktor može donijeti odluku da poslove drugog radnog mjesta obavlja i radnik koji ima nižu stručnu spremu radnog mjesta čije poslove obavlja.

Član 69.

(Naknada za izum i tehničko napređenje)

Radniku pripada naknada za patentirane izume, inovacije, tehnička unapređenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad u ustanovama kulture, ostvarena na radu ili u vezi sa radom.

Visina naknade za navedene izume i ostala kreativna rješenja iz stava 1. ovog člana utvrđuje se posebnim ugovorom koji se zaključuje između radnika i direktora ustanove kulture, u granicama raspoloživih sredstava.

Član 70.

(Uvećanje plaće za najviše službeno/stručno zvanje)

(1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog/stručnog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove osnovne plaće za 10% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom/stručnom zvanju, pod uvjetom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".

(2) Pravo iz stava (1) ovog člana preispituje se svake 4 godine.

Član 71.

(Dodaci na plaću za otežane uslove rada)

(1) Otežane uvjeta rada i iznos dodataka na plaću, svaka ustanova kulture regulisat će se Pravilnikom o radu ustanove kulture i Pravilnikom o plaćama, naknadama i drugim materijalnim pravima.

(2) Dodaci na plaću iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu preći 20%.

Član 72.

(Uvećanje osnovne plaće po osnovu posebnih uslova rada)

Osnovna plaća radnika uvećava se za

Osnovna plaća radnika uvećava se za

a) rad noću: 35%,
b) rad u dane državnih praznika: 50%,
c) prekovremeni rad: 50%,
d) za rad u dane svog vjerskog praznika koje bi koristio kao plaćeno odsustvo: 50%,
e) rad subotom i nedjeljom, ako su po ugovoru o radu neradni dani za radnika: 30%.

Član 73.

(Naknada za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika)

(1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen Kolektivnim ugovorom.

(2) Obračun naknade iz stava (1) ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža, a naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.

(3) Radniku koji učestvuje na javnim, kulturnim manifestacijama i festivalima koje se održavaju u organizaciji Ministarstva kulture i sporta ili po odluci ministra kulture i sporta, direktora ustanove kulture, a koje su predviđene godišnjim programom i planom rada, pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika, i to za dane održavanja manifestacija.

(4) Prekovremeni rad uvodi se odlukom direktora.

Član 74.
(Noćni rad)

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata navečer do 06 sati ujutro narednog dana.

Član 75.
(Nagrade za rezultate rada)

(1) Radniku koji u toku godine, u sklopu plana i programa rada ustanova kulture osvoji nagradu - priznanje na međunarodnom takmičenju (festivalu, izložbama, prezentacijama itd.) dodijelit će se novčana nagrada.
(2) Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
(3) Odluku o dodjeli nagrade iz stava (1) ovog člana donosi direktor ustanove kulture za radnike, a za direktore ustanova kulture upravni odbor u skladu sa kriterijima propisanim Pravilnikom o radu ustanove kulture.
(4) Radnik ima pravo na novčanu nagradu iz stava (1) ovog člana jednom po predstavi, prezentaciji, izložbi itd.

Član 76.
(Naknada za regres)

(1) Radnik u ustanovi kulture ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.
(2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Član 77.
(Naknada za prevoz na posao i sa posla)

(1) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na naknadu za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.
(2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.
(3) Ukoliko adresa stanovanja radnika nije pokrivena mrežom javnog gradskog, prigradskog, odnosno međugradskog prevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtijeva drugačiji način prevoza, radniku pripada pravo na novčanu naknadu troškova prevoza u visini karte za gradski, prigradski, odnosno međugradski saobraćaj.
(4) Radniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.
(5) Radnik koji radi u više ustanova kulture pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
(6) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova kulture, pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu u novcu ostvaruje u onoj ustanovi sa kojom je prije sklopio ugovor o radu.
(7) Izuzetno od stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza i za udaljenost manju od dva kilometra kada priroda poslova zahtijeva obavljanje radnih zadataka na lokacijama udaljenim više od dva kilometra od adrese ustanove kulture.

Član 78.
(Naknada za ishranu za vrijeme rada - topli obrok)

(1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i slično).
(3) Radnik koji radi u više ustanova kulture ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana u ustanovi u kojoj radi najmanje 4 sata dnevno, u skladu sa ostvarenim efektnim satima rada u toj ustanovi, odnosno kako je ugovorom o radu zaključeno.

Član 79.
(Dnevnica i naknada troškova putovanja)

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu - dnevnica, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za "de luxe" kategoriju i drugi troškovi.
(2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati isplaćuju se u visini od 50% iznosa pune dnevnice, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnica.
(3) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevnica za službeni put umanjuje se najviše za 30%.
(4) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnica se uvećava za 70% iz stava 3. ovog člana.
(5) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefaxa ili interneta, taxi, pribavljanje putnih isprava, vakcinisanje i ljekarski pregled, izdaci za prevoz i putničko zdravstveno osiguranje) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
(6) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji i inostranstvo dnevnica se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
(7) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova kulture je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.
(8) Bliže odredbe o službenom putovanju regulišu se pravilnikom o radu ustanove.

Član 80.
(Upotreba vlastitog automobila u službene svrhe)

(1) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i slično.
(2) Odredba o naknadi za upotrebu sopstvenog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 81.
(Naknada za slučaj smrti radnika)

(1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuju se troškovi sahrane u visini stvarnih troškova, a

najviše četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.

(2) Ukoliko u istoj ustanovi rade dva ili više članova porodice iz člana 83. ovog kolektivnog ugovora, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Član 82.

(Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti)

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

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

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

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

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

(6) Naknade iz st. (1) i (4) ovog člana koje se utvrde po dvije osnove u toku jedne kalendarske godine ne isključuju jedna drugu, odnosno radniku će se isplatiti najviše dvije naknade u toku jedne kalendarske, odnosno budžetske godine.

Član 83.

(Član uže porodice prema Kolektivnom ugovoru)

Pod članom uže porodice iz čl. 81. i 82. ovog kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

a) suprug(a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom;
d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uvjetom da sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
e) unučad pod uvjetom iz tačke 2. ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

Član 84.

(Naknada plaće zbog bolesti ili povrede)

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

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

Član 85.

(Naknada plaće zbog povrede na radu i profesionalne bolesti)

Radnik koji je odsutan sa posla zbog povrede na poslu ili zbog profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u punom iznosu koju je ostvario za prethodni mjesec.

Član 86.

(Ostale naknade)

(1) Vlada Kantona Sarajevo kao poslodavac, u skladu sa finansijskim mogućnostima, može odobriti isplatu naknade:
a) za državne i vjerske praznike po odluci poslodavca,
b) za zimnicu i za druge slučajeve.

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

Član 87.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

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

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

Član 88.

(Otpremnina za tehnološki višak)

(1) Radnik u ustanovi kulture sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, saglasno zakonu i Kolektivnom ugovoru bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne neto plaće radnika,
b) radnik sa radnim stažom od tri do dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika,

c) radnik sa radnim stažom više od dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.

(2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.

(3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojima je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

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

Član 89.

(Suspenzija)

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

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

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

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

(5) Izjava žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

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

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

Član 90.

(Trajanje suspenzije)

Udaljenje-suspenzija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 91. stav (1) ovog kolektivnog ugovora, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseca.

Član 91.

(Prava radnika za vrijeme suspenzije sa rada)

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

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

Član 92.

(Naknada za rad u komisijama)

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

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

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

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

VII - PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Član 93.

(Prestanak radnog odnosa)

(1) Radni odnos radniku u ustanovi kulture prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom i općim aktima ustanove.

(2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:

a) do 5 godina penzijskog staža 1 mjesec,
b) od 5-10 godina penzijskog staža 2 mjeseca,
c) od 10-20 godina penzijskog staža 4 mjeseca,
d) više od 20 godina penzijskog staža 6 mjeseci.

Član 94.

(Otkazni rok kod otkaza radnika)

U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Član 95.

(Sporazumni prestanak radnog odnosa prije isteka otkaznog roka)

Na pismenu molbu radnika, uz saglasnost direktora, radni odnos u ustanovi kulture može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 96.

(Rad do isteka otkaznog roka)

Radnik u ustanovi kulture koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, osim u slučaju iz člana 97. ovog kolektivng ugovora, ukoliko zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Član 97.

(Rok za donošenje rješenja o prestanku radnog odnosa)

Odluku o otkazu ugovora o radu zbog povrede radnih obaveza direktor donosi pod uvjetima, u postupku i u rokovima propisanim Zakonom o radu.

Član 98.

(Nastavak rada nakon ispunjenja uslova za penziju)

(1) Kad radnik navrši 65 godina života i 40 godina staža, direktor može, uz pismeni pristanak radnika, radi završenja neophodnih poslova ili drugih opravdanih razloga, donijeti rješenje o zadržavanju radnika na radu u ustanovi kulture na određeno vrijeme koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka kalendarske godine u kojem zaposlenik stiče uvjet za penziju.

(2) Ako radnik u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.

Član 99.

(Prava radnika do prestanka radnog odnosa)

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa koje mu pripadaju do dana koji je rješenjem o prestanku ugovora o radu utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VIII - POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Član 100.

(Odgovornost za povredu službene dužnosti)

(1) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja službene dužnosti utvrđene zakonskim i podzakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

(2) Odgovornost za izvršenje krivičnih djela i prekršaja ne isključuje utvrđivanje odgovornosti za povrede radne dužnosti, pod uvjetom da takvo djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.

Član 101.

(Povrede radne dužnosti)

(1) Povreda radne dužnosti je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalificirano kao nedopušteno.

(2) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici u ustanovama kulture Kantona Sarajevo.

(3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.

(4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu ustanove, i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Član 102.

(Disciplinske mjere)

(1) Za povredu dužnosti i radne obaveze, radniku ustanove kulture može se izreći disciplinska mjera.

(2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:
a) pismeno upozorenje,
b) otkaz ugovora o radu.

Član 103.

(Izricanje disciplinskih mjera)

(1) Disciplinska mjera pismeno upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu ustanove kulture.

(2) Za teške povrede radne dužnosti može se izreći disciplinska mjera otkaz ugovora o radu.

Član 104.

(Pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti)

(1) Direktor lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povredu radne discipline.

(2) Pokretanje postupka za utvrđivanja činjenica o povredi radne discipline mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se navesti ime i prezime radnika, tačno navesti vrsta prekršaja radne discipline, također mora se navesti član i tačka Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu, koja se odnosi na navedeni prekršaj radne discipline. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, dostaviti materijalne dokaze, navesti imena svjedoka i druge činjenice važne za utvrđivanje odgovornosti radnika na kojeg se odnosi prijava za prekršaj radne discipline.

Član 105.

(Prava radnika u disciplinskom postupku)

(1) Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem Sindikata.

(2) Poslije davanja iskaza i utvrđivanje činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, direktor donosi svoju odluku u pisanom obliku (pismeno upozorenje ili otkaz ugovora o radu).

(3) Radnik ima pravo da uputi žalbu upravnom odboru na odluku direktora.

(4) Odluka upravnog odbora je konačna.

(5) Radnik ima pravo da osporava odluku upravnog odbora putem nadležnog suda.

Član 106.

(Lakše povrede radne obaveze)

Lakše povrede radne obaveze su:

a) učestalo neopravdano kašnjenje na posao (3 puta u mjesec dana),
b) raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
c) neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u periodu od 30 dana,
d) neobavještavanje direktora ustanove kulture o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
e) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove kulture,
f) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
g) neuredno čuvanje spisa, materijala, kostima, rekvizita, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
h) neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene pravilnikom o radu ustanove,
i) iznošenje neistine i klevete na rad ustanove kulture ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
j) nekorektan odnos prema drugim radnicima, odnosno strankama,
k) neopravdani izostanak sa proba kao priprema za muzičko-scenski nastup,
l) druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene pravilnikom o radu ustanove.

Član 107.

(Teške povrede radne obaveze)

Teške povrede radne obaveze radnika u ustanovi kulture su:

a) nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove kulture dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
b) davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi kulture ili time nastaju druge štetne posljedice,
c) ometanje jednog ili više radnika ustanove kulture u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
d) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove kulture i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
e) činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine,
f) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove kulture,
g) rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama ustanove kulture,
h) dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili narkotičkih sredstava,
i) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova kulture,
j) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
k) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba pravilnika o radu ustanove,
l) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora ustanove kulture,
m) povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
n) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi kulture,
o) otuđivanje imovine ustanove kulture (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
p) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove kulture od strane radnika,
r) povreda odredaba Pravilnika o tajnosti podataka,
s) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih zadataka kojim se neposredno nanosi šteta ustanovi kulture,
t) prijem radnika na rad suprotno odredbama važećih propisa,
u) falsifikovanje finansijskih i drugih dokumenata,
v) nepostupanje po odlukama upravnog odbora i direktora ustanove kulture,
z) odbijanje radnika da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen,
aa) nezakonito raspolaganje sredstvima rada ustanove kulture,
bb) odavanje tajnih podataka koja su regulisana Pravilnikom o tajnim podacima,
cc) odgađanje muzičko-scenskog nastupa zbog neopravdanog nedolaska radnika koji su bili predviđeni da realizuju predstavu,
dd) unošenje hladnog i vatrenog oružja od strane radnika, osim za potrebe predstave,
ee) druge teže povrede radne dužnosti utvrđene pravilnikom o radu ustanove.

IX - STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 108.

(Stručno usavršavanje i osposobljavanje radnika)

S ciljem unapređivanja stručnog i umjetničkog rada, poslodavac radnicima u toku radnog odnosa u ustanovi kulture organizuje i osigurava stručno obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

Član 109.

(Upućivanje radnika na stručno usavršavanje)

(1) Poslodavac može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organizovanim seminarima, savjetovanjima, kursevima, radionicama, festivalima i drugim oblicima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu.
(2) U slučaju da poslodavac uputi radnika na stručno usavršavanje, školovanje ili druge oblike obuke iz stava (1) ovog člana dužan je osigurati:
   a) potrebne uslove za učešće,
   b) naknadu troškova u visini utvrđenoj za odgovarajuće programe edukacije,
   c) plaćeno odsustvo sa rada,
   d) odsustvo radi pripreme i polaganja ispita,
   e) stručnu zamjenu.

Član 110.

(Plan stručnog usavršavanja)

(1) Ustanova kulture, u skladu sa svojim potrebama, omogućava radnicima stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
(2) Radnik je obavezan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazuje, osposobljava i usavršava za rad.
(3) Direktor ustanove kulture određuje radnike koji se, zbog potreba rada, upućuju na usavršavanje i osposobljavanje, kao i uslove pod kojima se upućivanje vrši, o čemu donosi posebno rješenje.
(4) Direktor je naročito obavezan da, u slučaju promjena ili uvođenja novog načina rada, omogući radniku ostvarivanje prava i obaveza iz stava (1) ovog člana.
(5) Poslodavac je dužan da u okviru godišnjeg plana rada donese program stručnog usavršavanja radnika.

X - ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 111.

(Utvrđivanje viška radnika)

(1) Zbog uvođenja nove organizacije rada, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi kulture, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.
(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan:
   a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa

potrebama novog posla s ciljem sprečavanja nastanka viška radnika,

b) blagovremeno prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve radnike o nastalom višku,

c) utvrditi sa sindikatom kriterije za izbor viška radnika i iste javno oglasiti.

Član 112.

(1) Poslodavac je dužan donijeti, uz učešće sindikata, plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou ustanove kulture i Kantona Sarajevo. Programom i planom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama kulture, moraju se predvidjeti i rokovi za realizaciju.

(2) Ministarstvo, zajedno sa Sindikatom, formirat će radno tijelo - komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim radom je prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba i usmjeravanje u druge javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona Sarajevo.

(3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu zaposlenika za čijim radom je prestala potreba na nivou Kantona Sarajevo, a u skladu sa kriterijima.

(4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

Član 113.

(Program zbrinjavanja viška radnika)

(1) Plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba u ustanovama kulture (u daljem tekstu: Plan i program) donosi Vlada Kantona Sarajevo, u saradnji sa ustanovama kulture i Sindikatom. Planom i programom utvrđuju se mjere i rokovi za zbrinjavanje radnika.

(2) Radi pripreme prijedloga plana i programa iz stava (1) ovog člana, Vlada Kantona Sarajevo imenuje komisiju sastavljenu od predstavnika ustanova kulture i Sindikata.

(3) Komisija prikuplja i razmatra podatke o radnicima za čijim je radom prestala potreba, utvrđuje prijedlog mjera za njihovo zbrinjavanje i putem Minitarstva dostavlja Vladi Kantona Sarajevo prijedlog rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim radom je prestala potreba.

(4) Sastav, način rada te prava i obaveze članova komisije uređuju se rješenjem o imenovanju komisije.

Član 114.

(Kriteriji za utvrđivanje viška radnika)

(1) Kriterijima na osnovu kojih se iskazuje prestanak potrebe za radom radnika kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba obuhvaćeni su:

a) stručna sprema,
b) stručna zvanja,
c) položen stručni ispit,
d) dodatna usavršavanja,
e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka,
f) ocjena o radu i napredovanju,
g) radni staž radnika,
h) radni staž do 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju,
i) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja),
j) socijalni položaj radnika i njegove porodice,
k) učešće u odbrani Bosne i Hercegovine,
l) drugi kriteriji koje usaglase poslodavac i Sindikat.

(2) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest i političko opredjeljenje.

(3) Sastavni dio ovog kolektivnog ugovora su Kriteriji za utvrđivanje rang-liste u slučaju prestanka potrebe za radno angažovanje radnika u ustanovama kulture Kantona Sarajevo, koji su u prilogu.

Član 115.

(Evidentiranje i dostavljanje podataka o višku radnika)

Podatke o potrebama za novim radnicima i podatke o radnicima za čijim radom je prestala potreba, u skladu sa ovim kriterijima, ustanove kulture su dužne dostaviti Komisiji za zbrinjavanje radnika za čijim je radom prestala potreba, kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim radnicima pojavi.

Član 116.

(Prava radnika i prioritet u zapošljavanju)

(1) Radnik za koga se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.

(2) Ustanova kulture ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok na listi iz člana 114. ovog kolektivnog ugovora postoji evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i potrebnim uvjetima za to radno mjesto.

Član 117.

(Načini zbrinjavanja viška radnika)

Planom i programom zbrinjavanja radnika koji su utvrđeni na listi iz člana 114. ovog kolektivnog ugovora, utvrđuje se i:

a) zapošljavanje i angažovanje radnika na druge poslove u ustanovi;
b) angažovanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj javnoj ustanovi, javnom preduzeću koje se finansira iz budžeta Kantona Sarajevo;
c) raspoređivanje radnika kod drugog pravnog lica;
d) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
e) preraspodjela radnog angažiranja radnika u ustanovi odnosno dopuna drugim poslovima i radnim zadacima na period trajanja do jedne godine u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
f) drugi načini rješavanja koje usvoji poslodavac uz dogovor sa sindikatom.

Član 118.

(Prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika)

(1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju ako je ona predviđena za niži stepen stručne spreme od one koju radnik ima.

(2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine započeti proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljnjeg rješavanja njegovog statusa.

Član 119.

(Otkaz ugovora o radu zbog viška radnika)

(1) Radnik sa liste iz člana 114. ovog kolektivnog ugovora, kome se po Planu i programu zbrinjavanja viška radnika za čijim je radom prestala potreba ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, kao i radnik kome se ne može ponuditi odgovarajući posao, dobija otkaz ugovora

o radu sa otkaznim rokom u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Radniku koji odbije dopunu radnog angažovanja u drugoj ustanovi ili odbije da radi otkazat će se ugovor o radu i ponuditi novi ugovor o radu na onaj broj sati koji trenutno ima. U slučaju da odbije ponuđeni ugovor o radu sa promijenjenim okolnostima, otkazuje mu se ugovor o radu. Radnik ima pravo da svoje pravo traži putem nadležnog suda.

(3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška radnika iz člana 114. ovog kolektivnog ugovora, s tim da se u ustanovi kulture ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spreme, osim lica iz prethodnog stava ovog člana ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 120.

(Otkaz ugovora o radu zbog viška radnika)

(1) Ako se radniku za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa Planom i programom zbrinjavanja viška radnika, ne može osigurati odgovarajuće zaposlenje ili drugo odgovarajuće radno mjesto, odnosno ako radnik odbije ponuđeno odgovarajuće zaposlenje u skladu sa zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Ako se, u skladu sa Planom i programom zbrinjavanja viška radnika, radniku ponudi izmijenjeni ugovor o radu radi obavljanja drugih odgovarajućih poslova ili rada sa nepunim radnim vremenom, na postupak ponude i posljedice odbijanja primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

(3) Prilikom popunjavanja upražnjenog radnog mjesta za koje ispunjava propisane uvjete, ustanova kulture će, prije raspisivanja javnog konkursa, razmotriti mogućnost zapošljavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa evidencijom iz člana 115. ovog kolektivnog ugovora.

Član 121.

(Zbrinjavanje viška radnika u slučaju organizacijskih promjena)

Poslodavac i Ministrastvo, u dogovoru sa Sindikatom, kod uvođenja novih organizacijskih formi, spajanja ustanova kulture, dijeljenja ustanove kulture u više pravnih lica, dužni su donijeti i program zbrinjavanja eventualnog viška radnika nastalog kao posljedica navedenih promjena.

Član 122.

(Izuzeci od obaveze raspisivanja javnog konkursa/oglasa)

Javni konkurs/oglas nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

a) na određeno vrijeme do 90 dana,
b) kada se zasniva radni odnos s osobom koja se nalazi na evidenciji iz člana 114. ovog Ugovora,
c) do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona Sarajevo, te i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni konkurs/oglas,
d) kada radnik, koji je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti i zaključiti ugovor o radu na upražnjeno radno mjesto u ustanovi, za koje ispunjava uslove definisane pravilnikom koji reguliše sistematizaciju radnih mjesta,
e) ako radnici, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti mjesto rada, a postoji sporazum ustanova kulture i radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,
f) u ustanovi kulture sa radnikom koji je Programom Vlade predložen za zbrinjavanje,
g) te u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu.

XI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 123.

(Godišnji odmor)

(1) Trajanje godišnjeg odmora radnika u ustanovama kulture utvrđuje se u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu ustanove.

(2) Radnici koriste godišnji odmor na način koji omogućava ostvarivanje prava radnika, uz obavezu osiguranja nesmetanog odvijanja procesa rada, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 36 radnih dana.

(3) Radnik može, na lični zahtjev i uz saglasnost direktora ustanove, koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u skladu sa zakonom, s tim da prvi dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje 12 uzastopnih radnih dana, a preostali dio može koristiti najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

(4) Izuzetno, zbog specifičnosti djelatnosti i organizacije rada ustanove kulture, preostali dio godišnjeg odmora može se koristiti u više pojedinačnih dijelova, uz međusobni dogovor radnika i poslodavca.

(5) Za direktora ustanove odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi upravni odbor.

(6) Trajanje i način korištenja godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste kolektivno, u jednakom trajanju, utvrđuje se pravilnikom o radu ustanove, uz uvažavanje specifičnosti djelatnosti i organizacije rada.

Član 124.

(Plan i rješenje o korištenju godišnjeg odmora)

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor ustanove kulture uz konsultacije sa sindikatom.

(2) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor ustanove kulture najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.

(3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili putem Sindikata uložiti prigovor upravnom odboru.

(4) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.

(5) O prigovoru upravni odbor mora odlučiti u roku od 8 dana od dana prijema prigovora.

Član 125.

(Pravo na godišnji odmor i naknada za vrijeme korištenja)

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

(2) Radnik koji nema šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na najmanje dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

(3) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 126.

(Trajanje i kriteriji za godišnji odmor)

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor najmanje 20 radnih dana.

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

1.	Po osnovu staža:	
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2.	Po osnovu složenosti poslova i zadataka:	
	radnici koji obavljaju poslove VSS spreme	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove VS i VKV spreme	3 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
	radnici sa KV spremom	2 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3.	Po osnovu uvjeta rada:	
	za otežane uvjete rada	3 radna dana
	rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4.	Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta:	
	roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako dijete	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom sa poteškoćama u razvoju, za svako dijete	2 radna dana
	Invalid	2 radna dana
5.	Po osnovu rezultata rada:	
	za uspješne rezultate u radu (ocjena: ističe se)	1 radni dan
	za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena: naročito se ističe)	2 radna dana

(3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

Član 127.

(Odgoda i prekid korištenja godišnjeg odmora)

(1) Korištenje godišnjeg odmora može se odgoditi ili prekinuti radi izvršenja neodgodivih i hitnih poslova, na osnovu odluke direktora.

(2) Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavak prekinutog godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastalih usljed odgode ili prekida korištenja godišnjeg odmora.

(4) Stvarnim troškovima smatraju se putni i drugi dokazivi troškovi.

Član 128.

(Dužina godišnjeg odmora za posebne kategorije radnika)

(1) Radniku sa 35 godina penzijskog staža utvrđuje se godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana.

(2) Radnik koji ima više od 60 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana.

Član 129.

(Plaćeno odsustvo)

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

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

(2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

(4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove kulture, ali ne manje od pet radnih dana.

(5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu sa ovim članom Kolektivnog ugovora.

(6) Plaćeno odsustvo u slučaju usvajanja djeteta od 1 i više godina zbod adaptacionog perioda koji traje 6 mjeseci.

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

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

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

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

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

(12) Plaćeno odsustvo odobrava direktor svojom odlukom.

Član 130.

(Neplaćeno odsustvo)

Radniku pripada pravo na četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u skladu sa godišnjim kalendarom rada.

Član 131.

(Slučajevi - uslovi za neplaćeno odsustvo)

(1) Poslodavac može odobriti radniku odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:

a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji do jedne godine;

b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice u trajanju najduže do jedne godine;

c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu, institucija kulture i umjetnosti u trajanju najduže do jedne godine;
d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
e) spajanje porodice najduže do jedne (1) godine;
f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama a najduže do 30 dana;
g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja ako se nalazi na izbornim listama za izbore za skupštine općina, kantona, Federacije BiH, države BiH;
h) i u ostalim slučajevima predviđenim Pravilnikom o radu.

(2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
(3) Radniku i njegovom supružniku radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima može se odobriti odsustvo bez naknade plaće u trajanju do četiri godine.
(4) Odsustvo sa rada u ustanovi kulture u slučajevima iz stava (1) ovog člana poslodavac će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje procesa rada.
(5) Direktor ustanove kulture može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi upravni odbor.
(6) Općim aktima ustanove kulture mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uvjeti korištenja neplaćenog odsustva.
(7) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

Član 132.
(Odmor u toku radnog vremena)

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

Član 133.
(Dnevni odmor)

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

Član 134.
(Sedmični odmor)

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

XII - NAKNADA ŠTETE

Član 135.
(Odgovornost radnika za štetu)

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje poslodavcu namjerno ili iz krajnje nepažnje.
(2) Poslodavac rješenjem utvrđuje postojanje odgovornosti radnika, visinu štete i način njene naknade.
(3) Ako bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa štete, visina štete može se utvrditi u paušalnom iznosu.
(4) Ako radnik odbije nadoknaditi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (2) ovog člana, poslodavac može ostvariti naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 136.
(Način naknade štete)

(1) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti naknadu štete uspostavom ranijeg stanja, o trošku radnika.
(2) Poslodavac može, uzimajući u obzir imovno stanje radnika i okolnosti slučaja, umanjiti iznos štete ili odobriti naknadu iz drugih izvora.
(3) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćanje naknade štete u ratama, što se utvrđuje rješenjem.

XIII - ZAŠTITA PRAVA

Član 137.
(Dostavljanje akata i odluka iz radnog odnosa)

Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u ustanovama kulture dostavi radniku u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.

Član 138.
(Učešće Sindikata u postupku po prigovoru)

Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti i mišljenje Sindikata.

Član 139.
(Zaštita radnika pred sticanje prava na penziju)

Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje najviše 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju.

Član 140.
(Prava radnika u slučaju smanjene radne sposobnosti)

(1) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta radnika, osigurava se adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.
(2) Radniku koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavu (1) ovog člana, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

XIV - UVJETI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 141.

(Sindikalno organizovanje i sloboda sindikalnog djelovanja)

(1) Poslodavac u ustanovi kulture, svojim djelovanjem i aktivnostima, ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i pravo radnika da se učlani u Sindikat.

(2) Sindikat djeluje u skladu sa Statutom sindikata, koji mora biti usklađen, sa svim pozitivnim zakonskim propisima.

Član 142.

(Sindikalni povjerenici i sindikalni predstavnici)

Sindikalnim povjerenicima u smislu ovog ugovora smatraju se sljedeća lica:

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

Član 143.

(Obaveze poslodavca u odnosu prema Sindikatu)

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

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

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

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

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

Član 144.

(Uslovi za rad i djelovanje Sindikata kod poslodavca)

(1) Sindikalni predsjednik/povjerenik, odnosno predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

(2) Poslodavac u ustanovi kulture je dužan da za rad Sindikata osigura bez naknade, sljedeće uvjete:

a) prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
b) prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka Sindikata, slobodan pristup i besplatno korištenje; fax-a, telefona, interneta, kopir-aparata, papira i drugih materijalno-tehničkih sredstava;
c) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima;
d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste prilikom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave člana Sindikata;
e) angažovanje odgovarajućih službi radi pružanja određenih relevantnih informacija i podataka te pružanje stručne pomoći u postupku konsultovanja u skladu sa zakonom kod donošenja pravilnika o radu i drugih općih akata ustanove kulture;
f) poslodavac je dužan da putem obračunske službe organizuje izradu završnog računa sindikalne organizacije;
g) sindikalnom predsjedniku/povjereniku u ustanovi kulture priznaje se ukupno 4 sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca;
h) predsjedniku i članu sindikalnog odbora ustanove, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo sa rada za sindikalne aktivnosti do 10 dana u toku jedne kalendarske godine;
i) članu Kantonalnog odbora, članu Glavnog odbora, Skupštine i Upravnog odbora SSVOONK-a BIK i njegovih tijela, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo za sindikalne aktivnosti ukupno do 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
j) predsjedniku Kantonalnog odbora ukoliko je radnik iz djelatnosti kulture, priznaje se puno radno vrijeme za obavljanje funkcije na teret poslodavca;
k) predsjedniku Kantonalnog odbora, koji svoju funkciju obavlja volonterski, na teret poslodavca omogućit će se odsustvo sa posla uz naknadu plaće do 10 dana u toku jednog mjeseca, isključivo za sindikalne aktivnosti;
l) predsjedniku Kantonalnog odbora Sindikata koji svoju funkciju obavlja profesionalno, u skladu sa odredbama ovog ugovora ima plaću za puno radno vrijeme, naknadu plaće i doprinose u skladu sa zakonom i isplaćuje se iz budžeta Kantona Sarajevo;
m) za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije iz tačke j) u Sindikatu, predsjedniku pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu;
n) potpredsjedniku Kantonalnog odbora, ukoliko je radnik iz djelatnosti kulture, pripada dodatak na plaću u iznosu od 30%.

(3) Kantonalni odbor, odnosno predsjednik Kantonalnog odbora ukoliko je radnik iz djelatnosti kulture izabrat će jednu od ponuđenih mogućnosti pod tačkama j) ili k) ovog člana.

Član 145.

(Sindikalni sastanci u radnom vremenu)

Članovi sindikata u ustanovi kulture imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad ustanove.

Član 146.

(Obustava i uplata sindikalne članarine)

Poslodavac je dužan omogućiti da nadležna finansijska služba, koja vrši obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova sindikata, istu doznači u korist naznačenog žiro-računa sindikata.

Član 147.

(Načela djelovanja Sindikata)

Sindikat se obavezuje da će djelovati u skladu sa Ustavom, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 148.

(Obavještavanje o izboru sindikalnih predstavnika)

Dužnost sindikata je da obavijesti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog predsjednika i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 149.

(Obavljanje sindikalnih funkcija i profesionalni angažman)

(1) Organ sindikata može odlučiti da se određene funkcije u sindikatu na kantonalnom nivou organiziranja mogu obavljati profesionalno.
(2) Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi kulture, nakon izbora za sindikalnog predsjednika/povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 150.

(Zaštita sindikalnih predstavnika od nepovoljnog položaja)

Sindikalni predsjednik/povjerenik, odnosno član kantonalnog odbora sindikata za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata ne može se bez saglasnosti sindikata ustanove kulture, odnosno kantonalnog odbora sindikata:

a) premjestiti na druge poslove i zadatke u ustanovu kulture,
b) odrediti kao višak radnika,
c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
d) sniziti mu osnovnu plaću u okviru istih uvjeta rada, niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

Član 151.

(Učešće Sindikata u radu organa ustanove)

(1) Upravni odbor i direktor ustanove kulture dužni su pismeno blagovremeno obavijestiti sindikalnog predsjednika/povjerenika o sjednicama organa u ustanovi i omogućiti mu prisustvo na svim sjednicama, osim sjednicama koje su zatvorene za javnost, te razmotriti prijedloge i stavove Sindikata o pitanjima iz njihove nadležnosti ako se o njima raspravlja.
(2) Direktor ustanove kulture je dužan primiti i saslušati sindikalnog predsjednika/povjerenika na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

Član 152.

(Prava i ovlaštenja sindikalnog povjerenika u oblasti zaštite na radu)

U ustanovi kulture sindikalni predsjednik/povjerenik ima pravo i obavezu:

a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;
b) biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu;
d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi;
e) biti prisutan kod inspekcijskih pregleda koje se odnose na djelokrug djelovanja sindikata;
f) staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu;
g) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu;
h) kontrolisati prijav na osiguranje i uplate doprinosa.

Član 153.

(Učešće Sindikata u donošenju propisa)

Vlada Kantona Sarajevo, Ministarstvo, upravni odbori i direktori ustanova kulture obavezuju se, prije izrade nacrta i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utiču na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika u ustanovi kulture i djelatnosti, zatražiti prijedlog i mišljenje sindikata, kao i omogućiti predstavnicima sindikata učešće u izradi tih propisa i akata.

Član 154.

(Zaštita sindikalnog povjerenika kao povreda na radu)

Povreda sindikalnog predsjednika/povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu.

Član 155.

(Pravo sindikata na uvid u obračun plaća i doprinosa)

(1) Sindikalni predsjednik/povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno izvršiti uvid u isplatu plaća, kao i u uplatu poreza i doprinosa za radnike, u obimu potrebnom za obavljanje sindikalne funkcije, u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka ("Službeni glasnik BiH", broj 12/25).
(2) Podaci o strukturi odbitaka, obustava i drugih ličnih primanja i zaduženja radnika ne mogu biti predmet javne objave.
(3) Sindikalni predsjednik/povjerenik dužan je čuvati tajnost podataka do kojih dođe u vršenju uvida, u skladu sa zakonom.

XV - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 156.

(Rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova)

U slučaju spora o zaključivavnju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za primjenu ovog Kolektivnog ugovora, odnosno provođenja arbitraže primjenjuju se odredbe Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova ("Službene novine Federacije BiH", broj 49/21).

Član 157.

(Mirenje i arbitraža u rješavanju sporova)

(1) Strane u sporu dužne su, prije pokretanja sudskog postupka, pokušati riješiti spor mirnim putem u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.
(2) U slučaju da mirenje ne uspije, strane mogu spor riješiti putem arbitraže, ako se o tome saglase.
(3) Odluka arbitraže je konačna i obavezujuća za ugovorne strane.

XVI - ŠTRAJK

Član 158.

(Pravo na štrajk i ograničenja u primjeni)

(1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora i njegove primjene, radnici, odnosno sindikat neće štrajkovati zbog pitanja koja su ovim kolektivnom ugovorom uređena i koja se provode.
(2) Radnici u ustanovama kulture, radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora sa poslodavcem niti drugim mjerama, na

poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH", broj 14/00), Zakonom o radu, Pravilima Sindikata i ovim Kolektivnim ugovorom.

(3) Odricanje od prava na štrajk iz stava (1) ovog člana ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk radnike u slučaju da se odredbe ovog ugovora ne provode ili se djelimično provode.

Član 159.

(Organizovanje i rukovođenje štrajkom)

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

(2) U ustanovama kulture koje su uključene u štrajk moraju se organizovati i štrajkački odbori ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkačkog odbora.

(3) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.

Član 160.

(Najava i odluka o štrajku)

(1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu utvđenim Zakonom o štrajku.

(2) U pisanoj najavi štrajka moraju se navesti razlozi za štrajk, te mjesto i vrijeme početka štrajka.

(3) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata u skladu sa Pravilima o štrajku.

Član 161.

(Prava radnika za vrijeme i nakon štrajka)

(1) Radniku koji je sudjelovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom, nakon nadoknade radnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plaće i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.

(2) Poslodavac i Sindikat se mogu dogovoriti prilikom postizanja sporazuma o zaključenju štrajka, o drugačijem načinu nadoknade radnih sati i isplate plaće i nadoknada.

(3) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljan položaj zbog učešća u štrajku.

Član 162.

(Štrajk upozorenja)

(1) Štrajk se može organizirati i kao štrajk upozorenja.

(2) Štrajk upozorenja može trajati najviše dva sata dnevno.

Član 163.

(Odgovornost radnika u štrajku i gubitak sindikalne zaštite)

Radnik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, ovog kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora neće imati zaštitu sindikata ako nadležni organ ustanove kulture pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku štrajka.

Član 164.

(Štrajk solidarnosti i drugi oblici sindikalne borbe)

(1) Za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora Sindikat može organizovati štrajk solidarnosti u trajanju do 30 minuta, kao oblik sindikalne podrške zahtjevima radnika u drugim organizacijama i djelatnostima.

(2) Također, Sindikat će koristiti i druge metode i oblike sindikalne borbe radi iskazivanja svog stava i ostvarivanja svojih prava.

Član 165.

(Štrajkački odbor i rukovođenje štrajkom)

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika Sindikata, koji je dužan očitovati se drugoj strani, kako bi se nastavili pregovori o mirnom rješenju spora.

(2) Za vrijeme trajanja štrajka, članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad.

Član 166.

(Zaštita radnika u slučaju učešća u štrajku)

Organiziranje štrajka i učešće u štrajku u skladu sa zakonom i odredbama ovog kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Član 167.

(Odluka o preuzimanju Vijeća zaposlenika)

(1) U skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o Vijeću zaposlenika, Sindikat preuzima sva prava i obaveze Vijeća zaposlenika i neće preduzeti mjere i aktivnosti na formiranju Vijeća zaposlenika.

(2) Vlada Kantona Sarajevo se obavezuje da će ispoštovati sve odredbe zakona o Vijeću zaposlenika, a naročito one koje se odnose na obaveze poslodavaca u pogledu rada Vijeća zaposlenika (naknade plaća, rad članova Vijeće radnika u okviru radnog vremena, pripadajući broj radnih sati za rad Vijeća zaposlenika).

(3) Ovim Kolektivnim ugovorom Sindikat i Vlada Kantona Sarajevo dogovorili su se o realizaciji prava iz ovog člana iz poglavlja XIV (Uvjeti za rad sindikata i zaštita sindikalnog povjerenika/predsjednika) ovo kolektivnog ugovora.

Član 168.

(Odnos sindikalnih aktivnosti i Vijeća zaposlenika)

Članovi Vijeća zaposlenika, članovi Sindikata, odnosno sindikalni predsjednici/povjerenici mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organizovanje štrajka, ali ne u ime Vijeća zaposlenika.

Član 169.

(Postupanje u slučaju promijenjenih okolnosti)

Ako zbog promijenjenih okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora, odredbe ovog ugovora ne bi mogle biti primijenjene ili bi njihova primjene bila bitno otežana, strane potpisnice obavezuju se da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjene.

Član 170.

(Zabrana prisile i diskriminacije u štrajku)

Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegovo volje, niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku.

Član 171.

(Poslovi koji se neće prekidati za vrijeme štrajka)

Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka, ovim Kolektivnom ugovorom sporazumno Sindikat i poslodavac utvrđuju minimum radnih obaveza u svim procesima rada ustanova kulture, i to:

a) direktor ustanove kulture radi svoje redovne poslove u predviđenom radnom vremenu;

b) pomoćnik direktora, sekretar, referent za plan i analizu, blagajnik i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove sa strankama, dva sata u toku dana;

c) tehničko osoblje (portiri, noćni čuvari, rukovaoci sistema centralnog grijanja) rade redovne poslove utvrđene pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
d) radnici na održavanju čistoće, minimalno 2 radnika i domar, rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto po dva sata u toku dana;
e) radnici rade neophodne administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju;
f) u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka radnici su dužni u ustanovi kulture biti u vremenu od 09:00 do 13:00 sati, a sindikalni odbor (štrajkački odbor) u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 08:00 do 15:00 sati;
g) u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku usklađenih sa Zakonom o štrajku i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 172.
(Odluka o prekidu/završetku štrajka)

Kantonalni odbor sindikata donosi odluku o prekidu, odnosno završetku štrajka, na prijedlog štrajkačkog odbora.

XVII - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 173.
(Pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja)

(1) Postupak pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena ovim kolektivnim ugovorom.
(2) Postupak iz stava 1. ovog člana pokreće se pisanim putem.

Član 174.
(Dostavljanje prijedloga kolektivnog ugovora)

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Član 175.
(Način i rokovi kolektivnog pregovaranja)

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju potpisnice ugovora.

Izmjene i dopune ugovora

Član 176.
(Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora)

(1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka ugovorna strana.
(2) Inicijativa se podnosi u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga.
(3) Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.
(4) Ukoliko druga ugovorna strana ne odgovori na inicijativu ili ne pristupi pregovorima u rokovima utvrđenim stavom (2) ovog člana, stječu se uvjeti za organizovanje štrajka, uz prethodno provođenje postupka mirenja, u skladu sa zakonom.

Član 177.
(Produžena primjena Kolektivnog ugovora)

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojim se uređuje zaključivanje, sadržaj, prava, obaveze te prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju šest mjeseci, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Član 178.
(Obaveznost i rješavanje sporova)

(1) Ovaj Kolektivni ugovor je obavezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.
(2) Sporove u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora koji nisu riješeni arbitražom, rješavat će nadležni sud u Bosni i Hercegovini.

Član 179.
(Komisija za tumačenje i praćenje primjene Kolektivnog ugovora)

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora, potpisnici ugovora će na dan potpisivanja Kolektivnog ugovora imenovati komisiju za tumačenje kolektivnog ugovora, koja je sastavljena od po dva predstavnika potpisnika.
(2) Komisija za tumačenje ovog kolektivnog ugovora obavlja sljedeće poslove:
   a) daje tumačenje odredaba ovog ugovora;
   b) prati izvršavanje i izvještava obje strane o provedbi i kršenju ugovora;
   c) pokreće incijativu za izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.
(3) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija iz stava (1) ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog kolektivnog ugovora u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva.
(4) Naknadu za rad u komisiji članovima komisije obezbjeđuje poslodavac, u skladu sa propisima.
(5) Tumačenja komisije za tumačenje kolektivnog ugovora imaju pravnu snagu i učinak Kolektivnog ugovora.
(6) Komisija donosi poslovnik o radu.

Član 180.
(Usklađivanje Pravilnika o radu)

Upravni odbor, uz konsultacije sa Sindikatom ustanove kulture, dužan je uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora.

Član 181.
(Usklađivanje općih akata)

Ustanove kulture dužne su uskladiti svoje opće akte sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 182.
(Primjena promjena u obračunu plaća)

U periodu primjene ovog kolektivnog ugovora, ukoliko dođe do promjene načina obračuna plaća kod radnika u organima uprave, ugovorne strane saglasne su da će se u roku osam dana prići dogovaranju o primjeni novog načina obračuna plaća u ustanovama kulture.

XVIII - NADZOR NAD PRIMJENOM OVOG UGOVORA

Član 183.
(Nadzor)

(1) Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja kantonalni inspektor rada.

(2) Radnik, sindikat, Vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 184.

(Dostavljanje Kolektivnog ugovora nadležnom ministarstvu)

Zaključen Kolektivni ugovor dostavlja se kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 185.

(Broj primjeraka i dostava Ugovora)

Ovaj kolektivni ugovor je potpisan u pet istovjetnih primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva, a jedan primjerak dostavlja se nadležnom kantonalnom ministarstvu za rad.

XIX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 186.

(Stupanje na snagu i primjena)

(1) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja i objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo", primjenjuje se od 01.07.2026. godine izuzev predviđenih novih finansijskih obaveza iz člana 57. ovog kolektivnog ugovora koje će se primjenjivati od 01.01.2026. godine.

(2) Retroaktivni obračun razlike plaća za period od 01.01.2026. do datuma potpisivanja ovog ugovora, izvršiti će se na osnovu primjene koeficijenata iz člana 57. ovog kolektivnog ugovora, umjesto primjenjivanih koeficijenata, uz narednu plaću a najkasnije za 60 dana.

(3) Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo (¨Službene novine Kantona Sarajevo¨, br. 10/23 i 12/24).

Član 187.

(Trajanje i postupak zaključivanja novog Kolektivnog ugovora)

(1) Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od dvije godine od dana stupanja na snagu.

(2) Postupak sklapanja-zaključivanja novog ugovora počet će najkasnije tri mjeseci prije isteka roka na koji je ugovor sklopljen-zaključen.

Član 188.

(Obaveznost i rješavanje sporova)

(1) Ovaj kolektivni ugovor je obavezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.

(2) Sporove u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora koji nisu riješeni arbitražom, rješavat će nadležni sud u Bosni i Hercegovini.

Član 189.

(Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora)

Na dan potpisivanja Kolektivnog ugovora bit će imenovana Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora.

Član 190.

(Konsultacije sa Sindikatom pri izboru upravnih odbora)

(1) Poslodavac će prilikom izrade pravilnika o izboru upravnih odbora u ustanovama kulture obavezno konsultirati Sindikat. Pravilnikom će se omogućit svim radnicima da biraju člana upravnog odbora iz reda radnika, u skladu sa kriterijima koji će biti propisani u pravilniku.

(2) Obavezuje se Ministarstvo da odluku sa tekstom javnog konkursa za izbor upravnih i nadzornih odbora, direktora u ustanovama kulture dostavlja Sindikatu putem službenog e-maila, najkasnije sa danom objavljivanja.

Broj 07-03-393/26 03. septembra 2026. godine Sarajevo	Broj 02/01-30-37681/26 03. septembra 2026. godine Sarajevo
za Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja odgoja, nauke i kulture BiH Kantonalni odbor Kantona Sarajevo Predsjednik **Admir Šuvalić**, s. r.	za Vlada Kantona Sarajevo Premijer **Nihad Uk**, s. r.

KRITERIJI
ZA UTVRĐIVANJE RANG-LISTE U SLUČAJU PRESTANKA POTREBE ZA RADNO ANGAŽOVANJE RADNIKA U JAVNIM USTANOVAMA KULTURE KANTONA SARAJEVO

1. STRUČNA SPREMA I DRUGE RADNE KARAKTERISTIKE
   a) Stručna sprema
      - visoka stručna sprema - VII stepen... 30 bodova
      - viša stručna sprema - VI stepen... 25 bodova
      - visokokvalifikovani radnik - V stepen... 23 boda
      - srednja stručna sprema - IV stepen... 20 bodova
      - kvalifikovani radnik - III stepen... 18 bodova
      - polukavalifikovani radnik... 15 bodova
      - nekvalifikovani radnik... 13 bodova

   b) Položen stručni ispit... 5 bodova
   c) Dodatno usavršavanje
      - završen postdiplomski studij

   a) specijalista... 5 bodova
   b) magisterij... 10 bodova
   c) doktorat nauka... 15 bodova
   d) položen pravosudni ispit... 5 bodova
   e) drugi oblici usavršavanja (kursevi, stručne specijalizacije, seminari, autor stručnih knjiga, udžbenika, recenzija, naučni radovi)... 5 bodova
   d) Ocjena komisije za ocjenjivanje rada u posljednje dvije godine
      - naročito se ističe... 15 bodova
      - ističe se... 10 bodova
      - dobar... 5 bodova
      - zadovoljava... 3 boda

   e) Dužina radnog staža
      - za svaku godinu radnog staža u kulturi... 2 boda
      - za svaku godinu rada van kulture... 1 bod
      - za svaku godinu rada u matičnoj kući dodati još... 0,5 boda

   f) Učešće u odbrani od agresije na BiH
      - učešće u Armiji BiH-HVO (za svaki mjesec)... 1 bod
      - učešće u Civilnoj zaštiti (za svaki mjesec)... 0,5 boda
      - radna obaveza (za svaki mjesec)... 0,5 boda

2. SOCIJALNE PRILIKE
   - radnik sa pet i više članova porodice koje izdržava... 20 bodova
   - radnik sa četiri člana porodice koje izdržava... 17 bodova
   - radnik sa tri člana porodice koje izdržava... 15 bodova
   - radnik sa dva člana porodice koje izdržava... 13 bodova
   - radnik sa jednim članom porodice kojeg izdržava... 10 bodova
   - radnik samac... 5 bodova
3. ZDRAVSTVENO STANJE
   - ratni vojni invalid (za svaki stepen invalidnosti)... 1 bod
   - invalid rada i civilne zaštite (za svaki stepen invalidnosti)... 0,5 boda
   - radnik sa težim hroničnim oboljenjem... 5 bodova
4. STRUČNA ZVANJA
   - mentor, viši stručni saradnik, mlađi referent... 10 bodova
   - savjetnik, viši stručni saradnik, referent... 15 bodova
   - viši savjetnik, stručni saradnik savjetnik, viši referent... 20 bodova

J.P. "OLIMPIJSKI BAZEN OTOKA" D.O.O. SARAJEVO

Na osnovu člana 234. stav 1. alineja m. Zakona o privrednim društvima Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 81/15 i 75/21), te na osnovu člana 19. Statuta JP "Olimpijski bazen Otoka" d.o.o. Sarajevo, i člana 6. stav 2. Poslovnika o radu Skupštine, Skupština Preduzeća, na VII vanrednoj sjednici, održanoj dana 31.08.2026. godine donosi

ODLUKU
O RAZRJEŠENJU V.D. ČLANA ODBORA ZA REVIZIJU JP "OLIMPIJSKI BAZEN OTOKA" D.O.O. SARAJEVO

I

Razrješava se v.d. član Odbor za reviziju JP "Olimpijski bazen Otoka d.o.o. Sarajevo, imenovan Odlukom Skupštine JP "Olimpijski bazen Otoka" d.o.o. Sarajevo, broj 01-1-826-5/26 od 04.06.2026. godine i to kako slijedi:

1. Haris Hojkurić, v.d. član Odbora za reviziju

II

Imenovani se razrješava sa danom 03.09.2026. godine, radi prestanka važenja ugovora o angažmanu.

III

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 01-1-1320-8/26
31. augusta 2026. godine
Sarajevo

Predsjednik Skupštine
Hamdija Didzar, s. r.

(Sl-1356/26-K)

Na osnovu člana 29. stav 1. Zakona o udruženjima i fondacijama ("Službene novine Federacije BiH", broj 45/02), a po zahtjevu Udruženja SVIJET BOJA, Ministarstvo pravde i uprave donosi

RJEŠENJE

1. Upisuje se u Registar udruženja koji se vodi kod Ministarstva pravde i uprave Kantona Sarajevo Udruženje SVIJET BOJA, skraćeni naziv: SVB, sa sjedištem u Sarajevu, ulica Obala Maka Dizdara 10, pod registarskim brojem 2873, knjiga VIII Registra udruženja, dana 19.08.2026. godine.
2. Ciljevi i djelatnosti Udruženja su: podrška i promocija mladih umjetnika iz oblasti scenskih, likovnih, muzičkih, književnih i savremenih umjetnosti; organizacija kulturnih događaja, predstava, izložbi, radionica i drugih kulturno-umjetničkih aktivnosti; povezivanje umjetnika, kulturnih radnika i kulturnih institucija radi razvoja saradnje i razmjene iskustava; ostvarivanje zajedničkih interesa članova Udruženja u skladu sa zakonom.
3. Osoba ovlaštena za zastupanje i predstavljanje je:
   Vesna Živković - Predsjednik Udruženja.

3.1. Imenovanje organa upravljanja.

4. Udruženje SVIJET BOJA dužno je Ministarstvu pravde i uprave Kantona Sarajevo prijaviti promjene statuta, naziva, sjedišta, ciljeva i djelatnosti, lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje, članova organa upravljanja, pripajanje, razdvajanje ili transformaciju, te prestanak rada u roku od 30 dana od dana izvršenih promjena.
5. Za izdavanje ovog rješenja, Udruženje SVIJET BOJA uplatilo je iznos od 100,00 KM takse i 100,00 KM naknade za upis u Registar udruženja, na žiro račun broj 141 196 53200084 75.

Broj 03-03/1-04-11311/26
19. augusta 2026. godine
Sarajevo

Ministrica
Darja Softić Kadenić, s. r.

(169/19)

Općinski sud u Sarajevu, sudija Mirela Čajić - Puljić, na osnovu ovlaštenja iz odredaba člana 298. Zakona o parničnom postupku ("Službene novine Federacije BiH", broj 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15), dana 25.08.2026. godine izdao je

OGLAS

U pravnoj stvari tužitelja: 1. mldb. Iman Tahirović iz Sarajeva, ulica Dajanil Ibrahimbega broj 59, koju zastupa zakonska zastupnica majka Aldina Tahirović iz Sarajeva, ulica Dajanil Ibrahimbega broj 59, 2. mldb. Ilma Tahirović iz Sarajeva, ulica Dajanil Ibrahimbega broj 59, koju zastupa zakonska zastupnica majka Aldina Tahirović iz Sarajeva, ulica Dajanil Ibrahimbega broj 59, 3. Aldina Tahirović iz Sarajeva, ulica Dajanil Ibrahimbega broj 59, koju zastupa Dijana Hasić Kamarić, advokat iz Sarajeva, protiv tuženih: 1. Marfi Tahirović iz Zvornika, ulica Paljevići 14A, i 2. Sanel Sejdić iz Sarajeva, ulica Dajanil Ibrahimbega broj 59, radi osporavanja i utvrđivanja očinstva, sud je Amira Hadžića, advokata iz Sarajeva, postavio za privremenog zastupnika tuženog Marfija Tahirovića.

U skladu sa odredbom člana 296. stav 2. tačka 4. tuženom Marfiju Tahiroviću postavljen je privremeni zastupnik u ličnosti advokata Amira Hadžića iz Sarajeva. Mis Irbina 22.

Privremeni zastupnik će shodno članu 297. Zakona o parničnom postupku, štititi prava i obavljati dužnost tuženog sve dok se tuženi ili njegov punomoćnik ne pojave pred sudom, odnosno sve dok organ starateljstva ne obavijesti sud da je postavljen staratelj.

Ovaj oglas se objavljuje u "Službenim novinam Kantona Sarajevo", "Službenim novinama Federacije BiH" i na oglasnoj ploči Općinskog suda.

Broj 65 0 P 1179084 25 P
25. augusta 2026. godine
Sarajevo

(03-3-3428/26)

Općinski sud u Sarajevu, sudija Anes Nanić, u pravnoj stvari tužitelja Raiffeisen Bank d.d. Bosna i Hercegovina, ul. Zmaja od Bosne bb, Sarajevo, zastupan po punomoćniku Peštek Zorlak Edisi, advokatu iz Sarajeva, protiv tuženih 1. Guhdija Ahmeda, ul. 792 Plantation Blvd, Gallatin, TN 37066, USA i 2. Guhdija Muhameda iz Vogošće, ul. Tome Mendeša br. 31, radi isplate duga, vrijednost spora 17.419,35 KM, objavljuje sljedeći

OGLAS

Rješenjem ovog suda broj 65 0 P 1043549 23 Pod 12.06.2026. godine, tuženom Ahmedu Guhdija, ul. 792 Plantation Blvd, Gallatin, TN 37066, USA, postavljen je privremeni zastupnik u osobi Kahriman Ahmet, advokat iz Sarajeva, iz razloga jer je utvrđeno da se tuženi Ahmed Guhdija nalazi u inostranstvu i nema punomoćnika u Federaciji Bosne i Hercegovine, a dostava se nije mogla obaviti, a sve temeljem člana 296. stav 2. tačka 5. Zakona o parničnom postupku FBiH.

Postavljeni privremeni zastupnik zastupat će tuženog u postupku sve dok se on ili njegov punomoćnik ne pojave pred sudom, odnosno dok organ starateljstva ne obavijesti sud o postavljanju staratelja.

Broj 65 0 P 1043549 23 P
27. augusta 2026. godine
Sarajevo

(03-3-3443/26)

S A D R Ž A J

KANTON SARAJEVO
Vlada Kantona Sarajevo

1. Uredba o uslovima postupku i nadležnostima za izbor kao i upućivanje na školovanje i opoziv policijskih službenika Uprave policije Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo 1
2. Uredba o određivanju visine plaća i naknada organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo 4
3. Odluka o donošenju Akcionog plana aktivnosti potrebnih za izvršenje generalnih mjera naloženih Presudom Evropskog suda za ljudska prava u predmetu Omerbašić i drugi protiv Bosne i Hercegovine, Aplikacija br. 4359/19 i 4 druga i ostalih presuda prema Kantonu Sarajevo sa vremenskim okvirom za njihovu realizaciju 2027.-2037. godina 11
4. Odluka o odobravanju izdvajanja sredstava iz tekuće rezerve Budžeta Kantona Sarajevo za 2026. godinu 16
5. Odluka o unosu uplaćenih transfera budžetskih korisnika u Budžet Kantona Sarajevo za 2026. godinu 17
6. Odluka o unosu uplaćenih transfera budžetskih korisnika u Budžet Kantona Sarajevo za 2026. godinu 17
7. Odluka o unosu uplaćenih donacija budžetskih korisnika u Budžet Kantona Sarajevo za 2026. godinu 18
8. Odluka o opozivu punomoći date radi vršenja ovlaštenja Skupštine u Kantonalnom javnom komunalnom preduzeću "Park" d.o.o. Sarajevo 18
9. Odluka o davanju ovlaštenja punomoćniku radi vršenja ovlaštenja Skupštine u Kantonalnom javnom komunalnom preduzeću "Park" d.o.o. Sarajevo 18
10. Odluka o opozivu punomoći date radi vršenja ovlaštenja Skupštine u Kantonalnom javnom komunalnom preduzeću "Vodovod i kanalizacija" d.o.o. Sarajevo 19
11. Odluka o davanju ovlaštenja punomoćniku radi vršenja ovlaštenja Skupštine u Kantonalnom javnom komunalnom preduzeću "Vodovod i kanalizacija" d.o.o. Sarajevo 19
12. Odluku o davanju saglasnosti na Program o izmjenama i dopunama Programa održavanja, rekonstrukcije i izgradnje saobraćajnica na području Kantona Sarajevo za 2026. godinu 19
13. Odluka o upisu učenika u prvi razred srednje škole u školskoj 2026./2027. godini pod povoljnijim uslovima 19
14. Odluka o izmjenama i dopunama Odluke o davanju saglasnosti Turističkoj zajednici Kantona Sarajevo za sufinansiranje projekata 20
15. Odluka o davanju saglasnosti Javnoj ustanovi Zavod za medicinu rada Kantona Sarajevo da izvrši prijem u radni odnos na neodređeno vrijeme jednog radnika 20
16. Odluka o pružanju finansijske podrške Jevrejskom kulturno-prosvjetnom humanitarnom društvu "La Benevolencija" 21
17. Odluka o pružanju finansijske podrške za organizaciju "15. međunarodnog sportskog simpozija SIMPOSAR 2026" 21
18. Odluka o pružanju institucionalne/finansijske podrške za organizaciju događaja "Kiss the Future 2026" Blum Institutu i Udruženju Elevate 21
19. Odluka o pružanju finansijske podrške Udruženju invalidnih i bolesnih osoba "Ruka podrške" 22
20. Odluka o pružanju finansijske podrške Centru za promociju i unapređenje zdravlja "Generacija" 22
21. Odluka o davanju saglasnosti Javnoj ustanovi Terapijska zajednica - Kampus Kantona Sarajevo za popunu upražnjenih radnih mjesta na neodređeno vrijeme 22
22. Odluka o davanju saglasnosti Javnoj ustanovi "Apoteke Sarajevo" da izvrši prijem u radni odnos na neodređeno vrijeme šest radnika 23
23. Odluka o davanju saglasnosti na zapošljavanje na Univerzitetu u Sarajevu - Veterinarskom fakultetu 23
24. Odluka o davanju saglasnosti na zapošljavanje na Univerzitetu u Sarajevu - Rektoratu 23
25. Odluka o davanju saglasnosti za isplatu duga Kliničkom centru Univerziteta u Sarajevu po Presudi Kantonalnog suda u Sarajevu 24
26. Odluka o davanju saglasnosti za zaključenje ugovora o dodjeli sredstava Skijaškom savezu Federacije Bosne i Hercegovine za sufinansiranje programa "Pripreme i takmičenje Elvedine Muzaferije u FIS Svjetskom kupu, FIS Europa kupu i Svjetskom prvenstvu u Alpskom skijanju 2026.-2027. godine" 24
27. Odluka o davanju saglasnosti za zaključenje ugovora o dodjeli sredstava Rukometnom klubu Željezničar 1954 za sufinansiranje programa "Nova era Sarajevskog rukometa - Rukometni klub Željezničar" 25

28. Odluka o opozivu Punomoći date radi vršenja ovlaštenja Skupštine u Kantonalnom javnom komunalnom preduzeću "Pokop" d.o.o. Sarajevo 25
29. Odluka o davanju ovlaštenja punomoćniku radi vršenja ovlaštenja Skupštine u Kantonalnom javnom komunalnom preduzeću "Pokop" d.o.o. Sarajevo 25
30. Odluka o izmjenama Odluke o davanju saglasnosti na zapošljavanje na Univerzitetu u Sarajevu - Filozofskom fakultetu 26
31. Rješenje o razrješenju predsjednika i članova Nadzornog odbora Javne ustanove "Kantonalni centar za socijalni rad" 26
32. Rješenje o imenovanju vršioca dužnosti predsjednika i članova Nadzornog odbora Javne ustanove "Kantonalni centar za socijalni rad" 26
33. Rješenje o razrješenju odgovornih lica za koordinaciju izrade odgovora na poslanička/ zastupnička pitanja i inicijative pri svakom kantonalnom organu 26
34. Rješenje o imenovanju odgovornih lica za koordinaciju izrade odgovora na poslanička/zastupnička pitanja i inicijative pri svakom kantonalnom organu 27
35. Rješenje o razrješenju predstavnika Vlade Kantona Sarajevo u radnim grupama za evropske integracije Bosne i Hercegovine 28
36. Rješenje o imenovanju predstavnika Vlade Kantona Sarajevo u radnim grupama za evropske integracije Bosne i Hercegovine 29
37. Zaključak broj 02-04-37869-16/26 29
38. Zaključak broj 02-04-37869-17/26 31
39. Zaključak broj 02-04-37869-18/26 31
40. Zaključak broj 02-04-37210-27/26 32
41. Zaključak broj 02-04-37210-28/26 33

Ministarstvo finansija Kantona Sarajevo

1. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu - Šumarski fakultet 35
2. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu - Mašinski fakultet 35
3. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu - Elektrotehnički fakultet 36
4. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu-Fakultet zdravstvenih studija 37
5. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Sarajevski ratni teatar" 38
6. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Kantonalni zavod za pružanje besplatne pravne pomoći 38
7. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Ministarstvo unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo 39
8. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Kantonalna javna ustanova-Dom za socijalno zdravstveno zbrinjavanje osoba sa invaliditetom i drugih osoba 40
9. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Treća osnovna škola" 40
10. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Gimnazija Dobrinja" 41
11. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo 42
12. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Srednja muzička škola" 42
13. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Prva bošnjačka gimnazija" 43
14. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Kantonalna javna ustanova-Odgojni centar Kantona Sarajevo 44
15. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Ministarstvo saobraćaja Kantona Sarajevo 44
16. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Srednja škola primjenjenih umjetnosti" 46
17. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU OŠ "Hilmi ef. Šarić" 46
18. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU OŠ "Stari Ilijaš" 47
19. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Narodno pozorište" 47
20. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu-Institut za jezik 48
21. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Ministarstvo za rad, socijalnu politiku raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo 49
22. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika JU "Gimnazija Obala" 49
23. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu - Pedagoški fakultet 50

24. Odluka o preraspodjeli sredstava u Budžetu Kantona Sarajevo za 2026. godinu za budžetskog korisnika Univerzitet u Sarajevu-Fakultet za kriminalistiku, kriminologiju i sigurnosne studije 50

Ministarstvo unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo

1. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radnim odnosima državnih službenika i namještenika Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo i Uprave policije Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo 51
2. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i naknadama državnih službenika i namještenika Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo i Uprave policije Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo 52
3. Pravilnik o izmjenama Pravilnika o uslovima, načinu bodovanja i proceduri za unapređenje policijskih službenika Uprave policije Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo 53

Ministarstvo za nauku, visoko obrazovanje i mlade Kantona Sarajevo

1. Odluka o imenovanju Savjeta Ministarstva za visoko obrazovanje Kantona Sarajevo 53

OPĆINA NOVO SARAJEVO
Općinska načelnica

1. Zaključak o odobravanju izdvajanja sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Općine Novo Sarajevo za 2026. godinu 54

OPĆINA STARI GRAD SARAJEVO
Općinski načelnik

1. Odluka o stavljanju van snage Odluke o proglašenju stanja prirodne nesreće usljed pojave aktivnog klizišta prouzrokovanog ljudskim faktorima, na dijelu Općine Stari Grad Sarajevo, na području mjesne zajednice "Širokača" 54

OPĆINA VOGOŠĆA
Općinsko vijeće

1. Odluka o usvajanju Strategije prema mladima Općine Vogošća za period 2026. do 2031. godine 55
2. Odluka o dodjeli u zakup poslovne prostorije u ulici Igmanska broj 56a 55
3. Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o pristupanju izradi izmjena i dopuna Regulacionog plana "Uglješići" - A faza Izgradnja kotlovnice na parcelama označenim kao k.č. 1976 i k.č.1977 k.o.Vogošća (skraćeni postupak) 55
4. Odluka o usvajanju Plana zaštite od požara za područje općine Vogošća 58
5. Izvještaj o prihodima i rashodima Budžeta Općine Vogošća za period 01.01. - 30.06.2026. godine 141
6. Zaključak o ispravci greške u Odluci o izmjeni Odluke o dodjeli u zakup neposrednom pogodbom po osnovu prava prvenstva poslovne prostorije Općine Vogošća u ulici Igmanska broj 72 166

Općinski načelnik

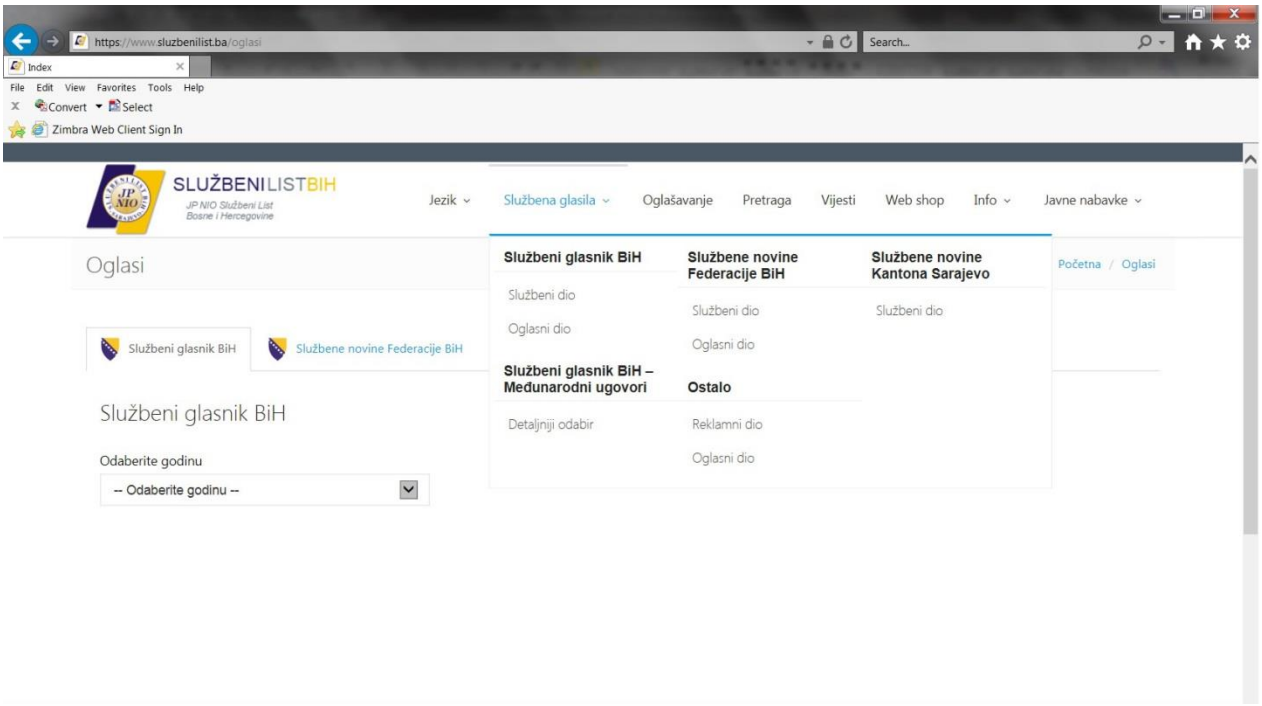
1. Odluka o odobravanju izdvajanja sredstava iz tekuće rezerve Budžeta Općine Vogošća za 2026. godinu 166
2. Odluka o odobravanju izdvajanja sredstava iz tekuće rezerve Budžeta Općine Vogošća za 2026. godinu 166

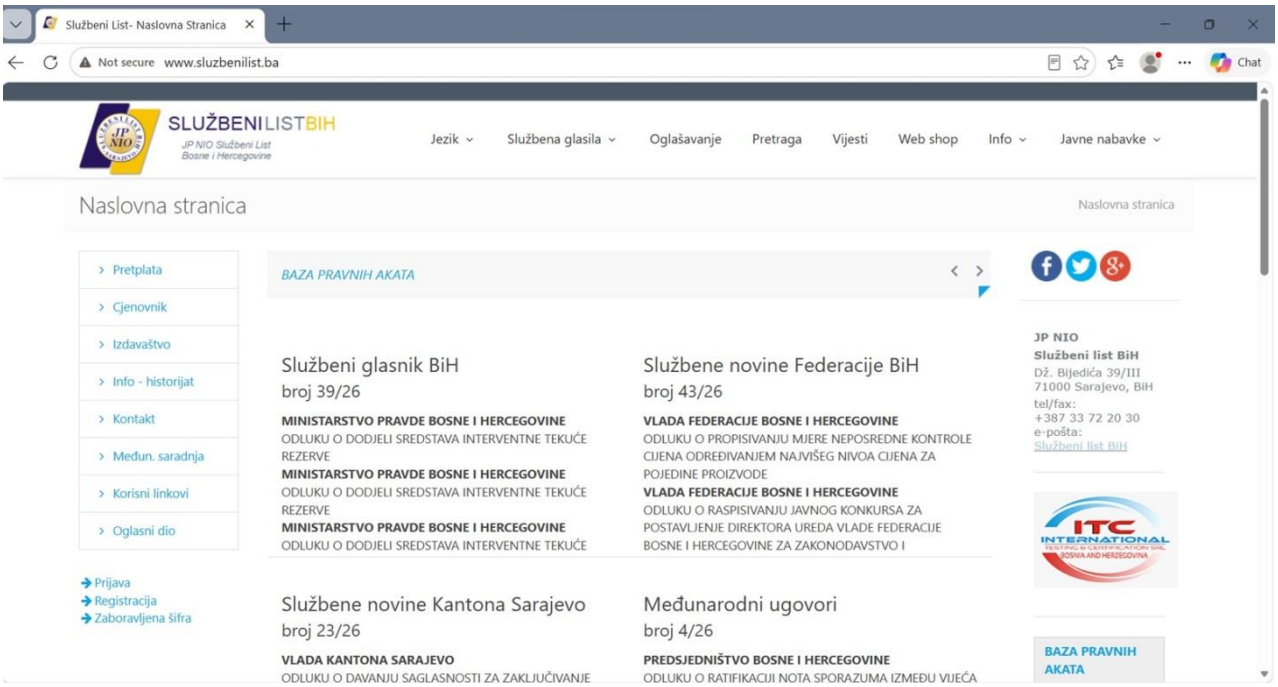
Kabinet premijera

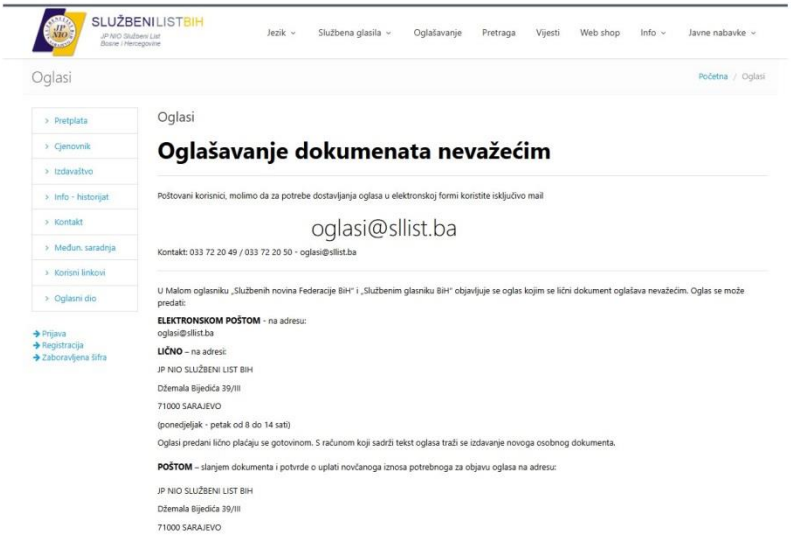
1. Kolektivni ugovor za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo 167

J.P. "OLIMPIJSKI BAZEN OTOKA" D.O.O.

1. Odluka o razrješenju v.d. člana Odbora za reviziju jp "Olimpijski bazen Otoka" d.o.o. Sarajevo 192


https://www.sluzbenilist.ba/oglasi
Search...
Index
File Edit View Favorites Tools Help
Convert Select
Zimbra Web Client Sign In
SLUŽBENILISTBIH
JP NIO Službeni List Bosne i Hercegovine
Jezik
Službena glasila
Oglašavanje
Pretraga
Vijesti
Web shop
Info
Javne nabavke
Oglasi
Početna / Oglasi
Službeni glasnik BiH
Službene novine Federacije BiH
Službeni glasnik BiH
Službeni dio
Oglasni dio
Službeni glasnik BiH – Međunarodni ugovori
Detaljniji odabir
Službene novine Federacije BiH
Službeni dio
Oglasni dio
Ostalo
Reklamni dio
Oglasni dio
Službene novine Kantona Sarajevo
Službeni dio
Službeni glasnik BiH
Odaberite godinu
-- Odaberite godinu --


Službeni List- Naslovna Stranica
Not secure www.sluzbenilist.ba
Chat
SLUŽBENILISTBIH
JP NIO Službeni List Bosne i Hercegovine
Jezik
Službena glasila
Oglašavanje
Pretraga
Vijesti
Web shop
Info
Javne nabavke
Naslovna stranica
Naslovna stranica
Pretplata
Cjenovnik
Izdavaštvo
Info - historijat
Kontakt
Međun. saradnja
Korisni linkovi
Oglasni dio
Prijava
Registracija
Zaboravljena šifra
BAZA PRAVNIH AKATA
Službeni glasnik BiH
broj 39/26
MINISTARSTVO PRAVDE BOSNE I HERCEGOVINE
ODLUKU O DODJELI SREDSTAVA INTERVENTNE TEKUĆE REZERVE
MINISTARSTVO PRAVDE BOSNE I HERCEGOVINE
ODLUKU O DODJELI SREDSTAVA INTERVENTNE TEKUĆE REZERVE
MINISTARSTVO PRAVDE BOSNE I HERCEGOVINE
ODLUKU O DODJELI SREDSTAVA INTERVENTNE TEKUĆE
Službene novine Federacije BiH
broj 43/26
VLADA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
ODLUKU O PROPISIVANJU MJERE NEPOSREDNE KONTROLE CIJENA ODREĐIVANJEM NAJVIŠEG NIVOA CIJENA ZA POJEDINE PROIZVODE
VLADA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
ODLUKU O RASPISIVANJU JAVNOG KONKURSA ZA POSTAVLJENJE DIREKTORA UREDA VLADE FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE ZA ZAKONODAVSTVO I
Službene novine Kantona Sarajevo
broj 23/26
VLADA KANTONA SARAJEVO
ODLUKU O DAVANJU SAGLASNOSTI ZA ZAKLJUČIVANJE
Međunarodni ugovori
broj 4/26
PREDSJEDNIŠTVO BOSNE I HERCEGOVINE
ODLUKU O RATIFIKACIJI NOTA SPORAZUMA IZMEĐU VIJEĆA
JP NIO
Službeni list BiH
Dž. Bijedića 39/III
71000 Sarajevo, BiH
tel/fax:
+387 33 72 20 30
e-pošta:
Službeni list BiH
ITC INTERNATIONAL
BAZA PRAVNIH AKATA


SLUŽBENILISTBIH
JP NIO Službeni List Bosne i Hercegovine
Jezik
Službena glasila
Oglašavanje
Pretraga
Vijesti
Web shop
Info
Javne nabavke
Oglasi
Početna / Oglasi
Pretplata
Cjenovnik
Izdavaštvo
Info - historijat
Kontakt
Međun. saradnja
Korisni linkovi
Oglasni dio
Prijava
Registracija
Zaboravljena šifra
Oglasi
Oglašavanje dokumenata nevažećim
Poštovani korisnici, molimo da za potrebe dostavljanja oglasa u elektronskoj formi koristite isključivo mail
oglasi@sllist.ba
Kontakt: 033 72 20 49 / 033 72 20 50 - oglasi@sllist.ba
U Malom oglasniku „Službenih novina Federacije BiH" i „Službenim glasniku BiH" objavljuje se oglas kojim se lični dokument oglašava nevažećim. Oglas se može predati:
ELEKTRONSKOM POŠTOM - na adresu:
oglasi@sllist.ba
LIČNO – na adresi:
JP NIO SLUŽBENI LIST BIH
Džemala Bijedića 39/III
71000 SARAJEVO
(ponedjeljak - petak od 8 do 14 sati)
Oglasi predani lično plaćaju se gotovinom. S računom koji sadrži tekst oglasa traži se izdavanje novoga osobnog dokumenta.
POŠTOM – slanjem dokumenta i potvrde o uplati novčanoga iznosa potrebnoga za objavu oglasa na adresu:
JP NIO SLUŽBENI LIST BIH
Džemala Bijedića 39/III
71000 SARAJEVO

SLUŽBENE NOVINE
KANTONA SARAJEVO

SLUŽBENE NOVINE

KANTONA SARAJEVO

Izdavač: JP NIO Službeni list BiH
Dž. Bijedića 39/III, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina
Direktor i odgovorni urednik: Dragan Prusina
Tehnička priprema: Uredništvo JP NIO Službeni list BiH
Štampa: UNIONINVESTPLASTIKA d. d. Sarajevo
Za štampariju: Muhamed Mirvić
Telefoni:

Centrala:	033 72 20 30
Direktor:	033 72 20 61
Uredništvo:	033 72 20 38
Računovodstvo:	033 72 20 48
Služba za pravne i opće poslove:	033 72 20 51
Pretplata:	033 72 20 54
Oglasni odjel:	033 72 20 49 i 72 20 50
Komercijala sa poslovnicom i prodajom:	033 72 20 43

Pretplata se utvrđuje polugodišnje, a uplata se vrši UNAPRIJED u korist računa:

UNICREDIT BANK DD	338-320-22000052-11
ASA BANKA DD Sarajevo	134-470-10067655-09
ADDIKO BANK AD Banja Luka, filijala Brčko	552-000-00000017-12
RAIFFEISEN BANK DD BiH Sarajevo	161-000-00071700-57

Reklamacije za neprimljene brojeve primaju se 20 dana od izlaska lista.

Identifikacijski broj	4200226120002
Porezni broj	01071019
PDV broj	200226120002

Pretplata za II polugodište 2026. godine na "Službene novine Kantona Sarajevo" 80,00 KM.
Web izdanje: http: //www.sluzbenilist.ba
Godišnja pretplata 240,00 KM po korisniku
e-mail: redakcija@sllist.ba - oglasi@sllist.ba - pretplata@sllist.ba - racunovodstvo@sllist.ba - jnb.komercijala@sllist.ba