

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
KANTON SARAJEVO
MINISTARSTVO KULTURE I SPORTA
JU BIBLIOTEKA SARAJEVA
UPRAVNI ODBOR**

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

Sarajevo, maj 2018. godine

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama ("Službeni list RBiH", broj: 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16), odredbi Opšteg kolektivnog ugovora („Službene novine FBiH“, br. 48/16 i 62/16), člana 7. Sporazuma o utvrđivanju platnih razreda i koeficijenata za obračun plaća zaposlenika u javnim ustanovama kulture Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 27/13) i člana 41. stav 1. tačka d) i 72. stav 1. tačka b) Pravila Javne ustanove „Biblioteka Sarajeva“, (broj: 04-19/08 od 02. 04. 2008. god. i 04-07/13 od 07. 02. 2013. god.), Upravni odbor Javne ustanove „Biblioteka Sarajeva“ na svojoj redovnoj sjednici održanoj dana 23. 05. 2018. godine donio je

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

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1. (Predmet)

Pravilnikom o radu Javne ustanove „Biblioteka Sarajeva“ u daljem tekstu: (Biblioteka) uređuju se prava i obaveze radnika i poslodavca kao što su :

- a) zaključivanje Ugovora o radu,
- b) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad,
- c) radno vrijeme,
- d) odmori i odsustva,
- e) privremeni i povremeni poslovi,
- f) zaštita radnika,
- g) plaće i naknade plaća,
- h) naknada štete,
- i) povreda radne obaveze,
- j) sindikalno organizovanje,
- k) prestanak ugovora o radu,
- l) ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa,
- m) zaključivanje kolektivnih ugovora,
- n) organizacija rada i osnovna pravila ponašanja u vezi sa radom,
- o) odgovornost radnika,
- p) druga pitanja iz radnog odnosa,

Član 2. (Organizacija rada)

- (1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređena su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Biblioteka. Ovim Pravilnikom utvrđeni su i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Pravilnikom o plaćama, naknadama i drugim materijalnim pravima radnika Biblioteke.

- (3) Prava i obaveze po osnovu rada odnose se na sve radnike koji su u radnom odnosu u Biblioteci.
- (4) Radnik je lice koje u radnom odnosu obavlja određene poslove definisane u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze po osnovu Zakona o radu, Zakona o bibliotečkoj djelatnosti, ovog Pravilnika i drugih akata Biblioteke.
- (5) Radnici koji su zasnovali radni odnos sklapaju ugovor o radu sa Bibliotekom.

Član 3. **(Značenje pojmova)**

Pojedini nazivi koji se koriste u ovom pravilniku imaju sljedeće značenje:

- a) „poslodavac“ u smislu Pravilnika je Biblioteka koji upošljava radnika na osnovu ugovora o radu.
- b) „radnik“ je punoljetno fizičko lice sa punom poslovnom sposobnosti koje je sa Bibliotekom zaključilo ugovor o radu ili se nalazilo u radnom odnosu sa Bibliotekom na dan stupanja na snagu Pravilnika, kao i lice koje nakon stupanja na snagu Pravilnika zasnuje radni odnos u Biblioteci;
- c) „radno mjesto“ obuhvata poslove i zadatke koje radnik obavlja u toku radnog vremena,
- d) „puno radno vrijeme“ obuhvata rad u Biblioteci od 40 sati sedmično;
- e) „nepuno radno vrijeme“ obuhvata rad u Biblioteci kraće od 40 sati sedmično;
- f) „staž“ znači staž proveden na radu, tj. u radnom odnosu.

Član 4. **(Ravnopravna zastupljenost spolova)**

Formiranje vijeća radnika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća i drugih organa koji proizilaze iz ovog Zakona i Kolektivnih ugovora, održavat će ravnopravnu zastupljenost spolova.

Član 5. **(Zasnivanje radnog odnosa)**

- (1) Radni odnos sa poslodavcem (Bibliotekom), radnik zasniva zaključivanjem ugovora o radu na osnovu javnog konkursa.
- (2) Radnik lično obavlja određene poslove za Biblioteku i po tom osnovu ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa Zakonom o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Zakon), Kolektivnim ugovorom, Pravilima Biblioteke i ovim Pravilnikom.
- (3) Nakon zaključivanja ugovora o radu Biblioteka je dužna prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa Zakonom.
- (4) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Član 6.
(Osnovna prava i obaveze radnika)

- (1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i zakone i opšte akte poslodavca.
- (2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uslove rada koji obezbjeđuju sigurnost, zaštitu života i zdravlja na radu te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 7.
(Osnovi i vrste diskriminacije)

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili ne članstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.
- (3) Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 2 ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Indirektna diskriminacija, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravila, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 2 ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traži zaposlenje.

Član 8.
(Uznemiravanje i nasilje na radu)

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika ili lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i pretnju takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu ne fizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja ili

ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Član 9. (Zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija iz člana 8. Pravilnika o radu zabranjena je u odnosu na:
 - a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d) napredovanje u poslu,
 - e) otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 8. Pravilnika o radu ništavne su.

Član 10. (Zaštita u slučajevima diskriminacije)

- (1) U slučajevima diskriminacije radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu radnik može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava (2) ovog Pravilnika osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Član 11. (Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka)

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi sa radom, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Član 12. (Sloboda udruživanja)

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.
- (3) Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 13.
(Dobrovoljnost članstva)

- (1) Radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.
- (2) Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Član 14.
(Zabrana mješanja u funkcioniranje udruženja)

- (1) Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
 - a) miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
 - b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.
- (2) Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 15.
(Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruženja)

Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavca ne može se trajni ni privremeno zabraniti.

Član 16.
(Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca)

- (1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.
- (3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.
- (4) Sindikalni predstavnici iz stava (3) ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 17.
(Primjena najpovoljnijeg prava)

- (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenim Zakonom o radu.
- (2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu.

- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 18.

(Uslovi za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom, Pravilima Biblioteke i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (2) Sa licem mlađim od 15 godine života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.
- (3) Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Član 19.

(Potrebe za zasnivanjem radnog odnosa)

- (1) Kada se u Biblioteci ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, a u skladu sa Programom rada za tekuću godinu, Upravni odbor Biblioteke donosi odluku o raspisivanju konkursa, a direktor zaključuje ugovor o radu sa radnikom pod uslovima iz Pravilnika.
- (2) Za prijem novih radnika u radni odnos neophodno je pribavljanje saglasnosti Vlade Kantona Sarajevo.

Član 20.

(Elementi sistematizacije radnih mjesta)

Posebni uslovi za zapošljavanje utvrđuju se u sistematizaciji radnih mjesta i to:

- a) naziv organizacione strukture (službe),
- b) naziv radnog mjesta,
- c) potrebnu vrstu i stepen stručnog obrazovanja,
- d) potrebno radno iskustvo,
- e) ostala potrebna znanja i uslove,
- f) potreban broj izvršilaca za obavljanje poslova radnih mjesta,
- g) zavisno od složenosti poslova, za svako radno mjesto se propisuje odgovarajući smjer i stepen stručne sprema.

Član 21.

(Stručna sprema)

- (1) Pod stručnom (školskom) spremom podrazumijeva se završena odgovarajuća škola, fakultet i kvalifikacija priznata od nadležnih organa.

- (2) Stepen stručne spreme utvrđuje se na osnovu stepena školskog obrazovanja koje je radnik stekao, odnosno na osnovu stručne spreme koja je radniku priznata opštim propisima.
- (3) Broj izvršilaca poslova odnosno radnih zadataka, stepen stručne spreme, radno iskustvo kao i drugi uslovi za prijem u radni odnos, utvrđuju se na osnovu obima, složenosti poslova i radnih zadataka, vremena potrebnog za njihovo izvršenje i programa rada Biblioteke, a u skladu sa mjerilima i normativima osnivača.

Član 22.
(Način izbora novog radnika)

- (1) Direktor Biblioteke odlučuje o zasnivanju radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka radnika u JU Biblioteka Sarajeva i Pravilnikom o radu.
- (2) Kod prijema na neodređeno vrijeme radnika raspisuje se konkurs.
- (3) Diskreciono pravo direktora je, da između kandidata istih referenci izvrši izbor kandidata, za koje smatra da će najbolje zadovoljiti zahtjevima radnog mjesta.
- (4) Raspoređivanje radnika vrši direktor JU Biblioteka Sarajeva na prijedlog voditelja službe.
- (5) Ukoliko radnik ne prihvati raspoređivanje iz stava (4) ovog člana poslodavac mu otkazuje ugovor o radu.

Član 23.
(Obavještenje kandidata)

- (1) Izabrani kandidat se o ponuđenom ugovoru izjašnjava u roku od 8 dana potpisivanjem ugovora o radu.
- (2) Ukoliko se izabrani kandidat ne izjasni u roku iz prethodnog stava, smatrat će se da ne prihvata ponudu za zaključivanje ugovora o radu, u tom slučaju direktor JU Biblioteka Sarajeva može odlučiti da se ponuda za zaključenjem ugovora uputi drugom kandidatu.
- (3) Prilikom stupanja na rad radnik se upoznaje sa poslovima i radnim zadacima radnog mjesta, uslovima rada.
- (4) Provjeru stručnih radnih sposobnosti radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima vrši direktor Biblioteke.

Član 24.
(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1 ovog člana ne može trajati duže od 6 mjeseci.
- (3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana.
- (4) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Član 25.
(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
 - a) na neodređeno vrijeme,

- b) na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od 3 godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od 3 godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 26.

(Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu iz člana 25. ovog Pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora,
- b) privremene spriječenosti za rad,
- c) porođajnog odsustva,
- d) odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnom ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnom ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- f) odsustvo sa rada uz saglasnost poslodavca ,
- g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnom ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 27.

(Sadržaj ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavca,
 - b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
 - c) trajanju ugovora o radu,
 - d) danu otpočinjanju rada,
 - e) mjestu rada,
 - f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - h) dužini trajanja probnog rada ukoliko je ugovoren probni rad,
 - i) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate,
 - j) naknadi plaće,
 - k) trajanju godišnjeg odmora,
 - l) otkaznom roku,
 - m) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz stava (1) tač. g.,h.,i.,j.,k.,i l. m. ovog člana može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

- (4) Ostala prava i obaveze iz radnog odnosa koja su proistekla vršenjem poslova profesije i radnog mjesta koji nisu sistematizovani utvrđena su Pravilnikom, drugim općim aktima, te odlukama direktora Biblioteka.

Član 28.
(Upućivanje na rad u inozemstvo)

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska u inozemstvo, mora se postići pisana saglasnost između poslodavca i radnika u pogledu sljedećih uslova ugovora:

- a) radnog mjesta u inozemstvu,
- b) trajanju rada u inozemstvu,
- c) mjestu rada i boravka u inozemstvu,
- d) valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koju radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu.
- e) uslovima vraćanja u zemlju.

Član 29.
(Radno-pravni status direktora)

- (1) Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, a u skladu sa pravilima JU Biblioteka Sarajeva.
- (2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Na direktora se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII i XI Zakona.
- (5) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa pravilima JU Biblioteka Sarajeva.

Član 30.
(Profesionalno ponašanje radnika)

- (1) Svaki radnik je dužan da posveti puno radno vrijeme svojim radnim obavezama, i da svoje radne obaveze izvršava savjesno i stručno, u skladu sa vrstom poslova koje obavlja, a prema uputama pretpostavljenih.
- (2) Svaki radnik je dužan, pored poslova iz opisa iz radnog mjesta, obavljati i druge neophodne poslove odgovarajuće složenosti utvrđene propisima, opštim aktima i nalogima voditelja službe.
- (3) U slučaju više sile, havarije ili većih poremećaja u procesu rada svaki radnik je obavezan raditi na sprečavanju i otklanjanju štetnih posljedica dok takve okolnosti traju, bez obzira na vrstu i složenost poslova.
- (4) Kod rada u smjenama, ne može se napustiti radno mjesto dok se ne izvrši primopredaja, radnik je obavezan raditi na privremenoj zamjeni iznenada odsutnog radnika.
- (5) Svaki radnik je dužan profesionalno i korektno ponašati se prema radnicima, građanima kao i poslovnim partnerima.

- (6) Svaki radnik je dužan, za slučaj nesreće na radu odmah obavjestiti svog neposrednog rukovodioca ili radnika odgovornog za sprovođenje mjera zaštite na radu radi poduzimanja mjera koje su ovlaštena lica dužna poduzeti povodom nesreće na radu.

Član 31.
(Zaštita imovine)

- (1) Svaki radnik je dužan čuvati imovinu Biblioteke.
- (2) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje i nenamjensko korištenje imovine u vlasništvu Biblioteke.
- (3) Ukoliko radnik uoči da je imovina Biblioteke nezaštićena ili da joj prijete otuđenje ili oštećenje dužan je obavjestiti neposrednog rukovodioca.

Član 32.
(Evidentiranje dolaska i odlaska s posla)

- (1) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na posao i vrijeme odlaska sa posla, te svaki izlazak tokom radnog vremena.
- (2) Radnik se ne može udaljavati sa radnog mjesta za vrijeme radnog vremena u toku rada bez odobrenja voditelja službe.
- (3) Radnik koji je privremeno nesposoban za rad (bolovanje) dužan je o tome obavjestiti voditelja službe odmah, a najkasnije u roku od 3 dana.
- (4) Izvještaj o trajanju privremene nesposobnosti – spriječenosti za rad (doznake) ovlaštenog ljekara radnik je dužan dostaviti najkasnije zadnji radni dan u mjesecu za koji se vrši obračun plaće.

Član 33.
(Zabrana obavljanja drugih poslova)

- (1) Radnik ne može bez saglasnosti direktora za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Biblioteke.
- (2) Radniku sa punim radnim vremenom u Biblioteci nije dozvoljeno da preuzima uporedna zaposlenja u bilo kom obliku pravnih odnosa (Ugovori o djelu, Ugovor o radu, Ugovor o autorskom djelu i sl.) u oblasti koja spada u osnovnu djelatnost, odnosno koja je u vezi sa obavljanjem osnovne djelatnosti a naročito ako se uporedo obavlja korištenjem materijalno-tehničkih sredstava, računarske opreme, softwera, elaborata i ostale naučne građe.
- (3) Uporednim zaposlenjem u smislu stava (1) ovog člana ne smatra se rad radnika kod drugih pravnih ili fizičkih lica ako se ti poslovi obavljaju u okviru naučno-istraživačke aktivnosti ili stručnog usavršavanja.

Član 34.
(Obavještavanje radnika)

Obavještavanje radnika obavlja se oglašavanjem na oglasnoj ploči u prostorijama Biblioteke odnosno dostavom obavijesti neposrednom predajom radniku ili putem pošte na adresu koju je prijavio nadležnoj službi, odnosno radniku ovlaštenom za kadrovsku evidenciju.

Član 35.
(Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Član 36.
(Podaci koji se ne mogu tražiti)

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanje ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. zakona o radu.

Član 37.
(Postupanje sa ličnim podacima radnika)

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

III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 38.
(Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad)

- (1) Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizovanja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz stava (2) i (3) ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 39.
(Prijem pripravnika)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

- (5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava (4) ovog člana.

Član 40.
(Polaganje stručnog ispita)

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu propisano.

Član 41.
(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava (1) ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava (3) ovog člana u roku od 8 dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

IV- RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Član 42.
(Raspoređivanje radnika u toku rada)

- (1) Za vrijeme trajanja radnog odnosa radnik može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu njegove stručne spreme, zvanju i sposobnosti, u slučaju potrebe procesa i organizacije rada, a naročito:
 - a) zbog povećanja, odnosno smanjenja obima posla u nekim organizacionim dijelovima Biblioteka,
 - b) uvođenja nove organizacije rada,
 - c) ako radnik ne može da obavlja poslove na koje je raspoređen zbog bolesti, invalidnosti i slično.
- (2) Radnik se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u slučajevima:
 - a) zamjene iznenada odsutnog radnika,
 - b) iznenadog povećanja obima posla,
 - c) spriječavanja nastanka štete,
 - d) elementarne nepogode.

- (3) U slučajevima iz stava (2) ovog člana direktor donosi odluku o privremenom rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (4) Odluku iz stava (3) ovog člana donosi direktor.

V - RADNO VRIJEME

Član 43. (Pojam radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.
- (3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 44. (Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 45. (Skraćivanje radnog vremena)

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stava (1) ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu u skladu sa zakonom.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stava (1) ovog člana odlučuje Federalno odnosno Kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.

- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 46.
(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neohodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radno vremena (prekovremeni rad) a najviše do 8 sati sedmično.
- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od deset sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (3) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno stavu (1)- (4) ovog člana.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 47.
(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava (1) ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz stava (1) i (2) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Način i vrijeme korištenja odmora iz stava (1) ovog člana radnici Biblioteke će koristiti od 10,00 do 10,30, odnosno od 11,00 do 11,30 prijepodne ako je radno vrijeme od 09,00 do 17,00 sati i od 15,00 do 15,30 sati poslijepodne.

Član 48.
(Minimalni godišnji odmor)

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana u Biblioteci.
- (3) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Član 49.
(Sticanje prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika ne smatra se prekidom rada iz stava (1) ovog člana.

Član 50.
(Način korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava (2) ovog člana nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.
- (5) Godišnji odmor od 20 radnih dana se uvećava prema sljedećim osnovama i mjerilima:

a) zakonski minimum.....	20 dana
b) uslovi rada	2 dana
c) dužina radnog staža	
d) za 3 godine	2 dana
e) za 5 godina.....	4 dana
f) za 10 godina	6 dana
g) za 15 godina	8 dana
h) za 20 godina	10 dana

- (6) Složenost poslova iz radnog mjesta iz člana 50 kako slijedi:

a) direktor	2 dana
b) voditelj službe	1 dan
c) socijalno-zdravstveni uslovi	
d) samohrana majka	2 dana
e) majka sa bolesnim djetetom	2 dana
f) majka sa jednim malodobnim djetetom	1 dan
g) majka sa dvoje ili više maloljetne djece	2 dana
a) na osnovu procjene direktora za doprinos radnika u radu	
i) izuzetni doprinos u radu	2 dana
j) doprinos u radu	1 dan

Član 51.
(Zaštita prava na godišnji odmor)

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

Član 52.
(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje 7 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini koju bi ostvario da je radio.
- (4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Član 53.
(Plaćeno odsustvo)

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do 7 radnih dana u jednoj kalendarskog godini – plaćeno odsustvo i to:

- a) Stupanja u brak – 7 radnih dana.
- b) Rođenje djeteta – 7 radnih dana.
- c) Teža bolest (njega člana uže porodice) – 5 radnih dana.
- d) Smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva (članom uže porodice smatraju se: bračni odnosno vanbračni partneri, dijete, (bračno i vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje) otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre – 6 radnih dana.
- e) Smrti člana šire porodice – 1 radni dan.
- f) Radi otklanjanja posljedice nepogode koja je zadesila radnika – 2 radna dana.
- g) Selidba – 5 radnih dana.
- h) Sklapanje braka djeteta – 1 radni dan.
- i) Radi vjerskih praznika – 2 radna dana.
- j) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje – 1 radni dan.
- k) Radi polaganja stručnog ili drugog ispita – 2 radna dana.
- l) Državni praznik - broj radnih dana prema Zakonu FBiH

Član 54.
(Plaćeno odsustvo za stručno obrazovanje i usavršavanje)

- (1) Radniku se može odobriti do 30 dana plaćenog odsustva u jednoj kalendarskoj godini radi školovanja, stručnog obrazovanja i usavršavanja, osposobljavanja, polaganja stručnog ili drugog ispita i sl.
- (2) Rješenje o plaćenom odsustvu u smislu prethodnog člana izdaje direktor JU Biblioteka Sarajeva, na pisani zahtjev radnika ili voditelja službe.
- (3) Ako Biblioteka uputi radnika na stručno obrazovanje i usavršavanje, osposobljavanje i sl., trajanje plaćenog odsustva reguliše se ugovorom između direktora Biblioteke i radnika koji se upućuje na školovanje i usavršavanje.

Član 55.
(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac može radniku odobriti neplaćeno odsustvo u slučajevima kada odsutnost radnika ne ugrožava proces rada u trajanju do 12 mjeseci i to:
 - a) školovanje do 3 mjeseca,
 - b) polaganje i pripreme ispita 1 mjesec,
 - c) izgradnja stambenog objekta 1 mjesec,
 - d) liječenje do 2 mjeseca.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo od 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljenja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da je ovo odsustvo neplaćeno.
- (3) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze po osnovu rada miruju.

VII – ZAŠTITA RADNIKA

Član 56.
(Sigurnost zdravlje na radu)

- (1) Radniku prilikom stupanja na rad poslodavac je dužan omogućiti da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (3) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.
- (4) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu (3) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 57.
(Obaveze radnika i poslodavca)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje lica s kojim radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (2) ovog člana snosi poslodavac.

Član 58.
(Zabrana nejednakog postupanja)

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora u smislu stava (1) ovog člana.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

VIII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 59.
(Pravo na plaću)

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 60.
(Plaće radnika)

- (1) Za obavljeni posao prema organizaciji i sistematizaciji poslova radniku pripada plaća u skladu sa ovim Pravilnikom.
- (2) Polaznu osnovu za obračun plaće radniku utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo. Radna mjesta radnika Biblioteke razvrstavaju se po platnim razredima i utvrđuju se koeficijenti svakog radnika.
- (3) Ukoliko radnik nije kvalitetno i blagovremeno izvršio postavljene zadatke direktor JU Biblioteka Sarajeva na prijedlog neposrednog rukovodioca donosi odluku da se radniku umanju plaća u iznosu do 20%, uz obavezu da se radniku dostavi obrazloženje.
- (4) Podaci o pojedinačnim isplatama plaća nisu javni.
- (5) Sva radna mjesta razvrstavaju se prema grupama složenosti poslova, vrsti i značaju.
- (6) U okviru sistematizacije radnih mjesta radnika Biblioteke platne razrede i koeficijente utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo.

- (7) Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu penzijskog staža 0,6% a ukupno najviše do 20%.

Član 61.
(Naknada plaće na teret poslodavca)

- (1) Kada je zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom propisano da radnik ne radi iz opravdanih razloga on ima pravo na naknadu plaće za to vrijeme.
- (2) U skladu sa prethodnim stavom ovog člana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće, srazmjerno vremenu provedenom na, godišnjem odmoru, plaćenom odsustvu, školovanju ili prekvalifikaciji na koju je upućen od strane poslodavca.

Član 62.
(Jednakost plaća)

- (1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav (1) zakona o radu.
- (2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne sprema, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Član 63.
(Isplata plaće)

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 64.
(Radnik nema pravo na naknadu plaće)

- (1) Ako svjesno prouzrokuje privremenu nesposobnost za rad.
- (2) Ako namjerno spriječava ozdravljenje, odnosno osposobljavanje.
- (3) Prima plaću obavljajući drugu djelatnost.
- (4) Ako se bez opravdanog razloga ne odazove na poziv za ljekarski pregled.
- (5) Radniku ne pripada naknada plaće od momenta kada su nastupile okolnosti iz ovog člana i sve dok one traju.

Član 65.
(Naknada za regres za godišnji odmor)

- (1) Radnik u ustanovama 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 66.

(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% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednim 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 i sl.).

Član 67.

(Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju)

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana radnika u Biblioteci.

Član 68.

(Naknada za slučaj smrti radnika, člana uže porodice i teške invalidnosti radnika)

- (1) U slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri (3) prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže porodice radnika, isplaćuje se naknada u visini najmanje dvije (2) plaće iz prethodnog stava.
- (3) Članom uže porodice iz stava (2) ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Član 69.

(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.

Član 70.

(Porodajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Član 71.

(Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva)

- (1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do 1 godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 72.

(Naknada za porodiljsko odsustvo)

- (1) Radnica/radnik za vrijeme porodiljskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa.
- (2) Razliku do visine pune plaće radnici/radniku iz stava (1) ovog člana isplaćuje Biblioteka.

IX - NAKNADA ŠTETE

Član 73.

(Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Radnik koji svojom krivicom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obaveze ili se ne pridržava odluka donesenih u JU Biblioteka Sarajeva čini povredu radne obaveze.

Član 74.

(Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku)

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po opštim propisima obligacionog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stava (1) ovog člana odnosi se na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

X - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 75.

(Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) sporazumom poslodavca i radnika,
- c) kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
- f) otkazom ugovora o radu,
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne,
- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere,
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 76.

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

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

Član 77.

(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok ako:
 - a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) tačka a) ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 78.
(Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu, radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od 6 mjeseci nakog izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Član 79.
(Lakše povrede radne obaveze)

- (1) Učestalo neopravdano kašnjenje na posao, (3 puta u mjesec dana) – uz adekvatnu evidenciju dolazaka i odlazaka i samovoljni odlazak s posla.
- (2) Neopravdan izostanak sa posla i neobavješćavanje direktora ustanove ili neposrednog rukovodioca (voditelj službe) o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga.
- (3) Odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove.
- (4) Neblagovremeno i neuredno vršenje radnih zadataka, vođenje/održavanje službene dokumentacije (spisa, materijala, podataka ili druge povjerene dokumentacije) i sredstava za rad.
- (5) Obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena.

Član 80.
(Teške povrede radne obaveze)

- (1) Neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obaveza kojima se neposredno nanosi šteta Biblioteci.
- (2) Primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima rada.
- (3) Rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama ustanove i dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili narkotičkih sredstava.
- (4) Davanje netačnih podataka od strane odgovornih radnika kojima se ostali radnici obmanjuju u pogledu ostvarivanja prava i onemogućavanje radnika da izvrši uvid u spise i poslovanje Biblioteke.
- (5) Zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova.
- (6) Zloupotreba prava korištenja bolovanja.
- (7) Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Pravilnika o zaštiti na radu, povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine.
- (8) Zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlaštenja od strane direktora.

- (9) Odbijanje izvršenja poslova i radnih zadataka ako za to ne postoji opravdan razlog, odbijanje radnika da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, u skladu sa opisom poslova iz ugovora o radu, nepostupanje po odlukama Upravnog odbora i direktora.
- (10) Neopravdan izostanak sa posla duže od tri dana.
- (11) Izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči sa radnikom ili trećim licima u ustanovi).
- (12) Otudivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava, inventara i dokumentacije).
- (13) Zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnih kolega.
- (14) Povrede odredaba pravilnika o tajnosti podataka.
- (15) Prijem radnika na rad suprotno odredbama važećih propisa.
- (16) Falsifikovanje finansijskih i drugih dokumenata.
- (17) Unošenje hladnog i vatrenog oružja od strane radnika.

Član 81. **(Neopravdani razlozi za otkaz)**

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede,
- b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti.
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave u toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 82. **(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)**

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveze iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa Zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 83. **(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)**

U slučajevima iz član 78. i 79. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, a najduže u roku od 1 godine od dana učinjene povrede.

Član 84.
(Omogućavanje iznošenja odbrane radnika)

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o svim elementima odgovornosti koja mu se stavljaju na teret.

Član 85.
(Teret dokazivanja)

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 96. stav 1. tač. a. i b. i člana 97. st. 1. i 2. Zakona o radu.

Član 86.
(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadženog za rad, ne može:
 - a) otkazati ugovor o radu, ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stave 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno Ministarstvo uskrati saglasnost iz stave 1. ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamjeni sudska odluka.

Član 87.
(Obaveza konsultiranja)

- (1) Obaveza konsultiranja u smislu člana 109. ovog zakona:
 - a) zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;
 - b) započinje najmanje 30 dana prije davanja obavjesti radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stave 1. ovog člana dostavlja se vijeću radnika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, sljedeće podatke:
 - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
 - broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
 - mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);
 - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
 - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 109. Zakona o radu, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i

stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 88.
(Ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca)

- (1) Sindikat odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo:
 - a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
 - b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
 - c) učestvovati u bipartnim i tripartnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
 - d) na druga prava u skladu sa zakonom.
- (2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Član 89.
(Pisana forma otkaza)

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 90.
(Trajanje otkaznog roka)

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.
- (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno 3 mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Član 91.
(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

- (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako Sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:
 - a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
 - b) isplati radniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu,

- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
 - druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da Sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 92.

(Otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu)

- (1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stave (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim Sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od 8 dana.

Član 93.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, spriječavanja nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava (1) ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

Član 94.

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna 3 mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem radnika i sindikatom.

Član 95.

(Otpremnina)

- (1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na

otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa poslodavcem.

- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o

radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

- (3) Otpremnina iz stava (2) ovog člana ne može biti veća od 6 prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (2) ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stave (2) i (4) ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

XI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 96.

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac.
- (2) Ako je poslodavac fizičko lice može pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

Član 97.

(Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika)

U ostvarivanju pojedinačkih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim Sudom i drugim organima u skladu sa Zakonom o radu.

Član 98.

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116 stav (1) Zakona o radu ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim Sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim Sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava (1) ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 99.
(Zastara novčanih potraživanja)

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od 3 godine od dana nastanka obaveze.

XII - PRALAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 100.
(Primjena Zakona i Kolektivnog ugovora)

Za određena pitanja iz radnog odnosa koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primijenjivat će se odredbe iz Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 101.
(Izmene i dopune Pravilnika)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

Član 102.
(Stupanje na snagu Pravilnika)

- (1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu Javne ustanove "Biblioteka Sarajeva" prestaje sa važenjem Pravilnik o radu Javne ustanove "Biblioteka Sarajeva" (broj: 04-57/08. od 10.12.2008. godine).
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od dana dobijanja saglasnosti Ministarstva kulture i sporta i objavit će se na oglasnoj tabli poslodavca (Biblioteke).

Broj: _____/18
Sarajevo, _____/ 2018. g.

P R E D S J E D N I K
U P R A V N O G O D B O R A

Dalila Efendić