

**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, april 2019. godine**

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama ("Službeni list RBiH", br. 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), člana 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnosu u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Kantona, Grada ili Općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači Kanton, Grad ili Općina, te u privrednim društvima u kojima Kanton, Grad ili Općina učestvuju sa više od 50% ukupnog kapitala („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 9/19), čl. 1. i 2. Odluke o registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 9/19), 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 Sarajevo“, (broj: 04-19/08 od 02. 04. 2008. god. i 04-07/13 od 07. 02. 2013. god.), a nakon obavljene konsultacije za Sindikalnom organizacijom Javne ustanove, Upravni odbor Javne ustanove „Biblioteka Sarajevo“ na svojoj XXX (30.) sjednici od 05. 04. 2019. 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 Sarajevo“ u daljem tekstu: (Biblioteka) uređuju se prava i obaveze radnika i poslodavca kao što su : zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, sadržaj i vođenje registra, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, raspoređivanje radnika, radno vrijeme, odmori i odsustva, plaće i naknade plaća, zaštita radnika, naknada štete, povrede radnih obaveza, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, djelovanje sindikata, kolektivni ugovori.

#### **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 proizlaze 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 oglasa.
- (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 prijetnju 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 zahtijeva 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 miješanja 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 trajno 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,
- (4) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo osim ako to ovim Zakonom nije izričito zabranjeno.

## **II – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Član 18. (Postupak prijema u radni odnos)**

- (1) Postupak prijema u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme u Biblioteci vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta, a po obaveznoj prethodnoj saglasnosti Vlade Kantona Sarajevo za popunu upražnjenog radnog mjesta.
- (2) Poslodavac je dužan provesti postupak javnog oglašavanja upražnjene pozicije i u slučajevima kada dolazi do isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, ako kod poslodavca još uvijek postoji potreba za zapošljavanje na to radno mjesto.
- (3) U slučaju isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja javnog oglasa, ako kod poslodavca još uvijek postoji potreba za zapošljavanje na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez provođenja ponovnog javnog oglasa, s tim da ukupno trajanje ugovora koji je istekao i produženog ugovora ne može biti duže od šest mjeseci.

### **Član 19. (Postupak prijema pripravnika)**

Postupak prijema u radni odnos na određeno vrijeme uređen ovom Odredbom, podrazumijeva i provođenje procedure obaveznog javnog oglašavanja i u slučajevima prijema pripravnika.

### **Član 20. (Izuzeci)**

- (1) Izuzetno od odredbe člana 23. Pravilnika o radu prijem u radni odnos vrši se bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja u slučaju:
  - a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
  - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanjima javnih službi i zavoda za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 4/04, 29/09 i 18/13);
  - c) prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću.
- (2) Prijem u radni odnos bez raspisivanje javnog oglasa može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do tri mjeseca, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa odredbama ove uredbe, u sljedećim slučajevima:
  - a) prestanak radnog odnosa zbog smrti radnika;
  - b) prestanak radnog odnosa bez otkaznog roka;
  - c) porodiljskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja;
  - d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprečavanja veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode, epidemije, trovanja i sl.

**Član 21.**  
**(Objava javnog oglasa)**

- (1) Javni oglas objavljuje poslodavac u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, na Internet stranici „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo i na internet stranici Biblioteke.
- (2) Na internet stranicama i u dnevnim novinama se objavljuje puni tekst javnog oglasa iz člana 41. Pravilnika o radu.
- (3) Oglas ostaje objavljen na internet stranicama u čitavom periodu roka prijave.
- (4) Rok za prijave je najmanje deset (10) dana, od dana objave u dnevnim novinama.

**Član 22.**  
**(Sadržaj javnog oglasa)**

Javni oglas sadrži najmanje sljedeće podatke:

- a) naziv, sjedište i internet adresu poslodavca;
- b) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz pravilnika kojim se reguliše sistematizacija radnih mjesta;
- c) prednost u zapošljavanju po posebnim propisima;
- d) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno i određeno vrijeme, te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme;
- e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan;
- f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme;
- g) iznos osnovne plaće;
- h) rok u kome se podnose prijave;
- i) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja;
- j) adresu na koju se prijave podnose;
- k) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu;
- l) način predaje dokumentacije.

**Član 23.**  
**(Komisija za provođenje javnog oglasa)**

- (1) Za provođenje procedure izbora kandidata na upražnjena radna mjesta, poslodavac imenuje Komisiju za provođenje javnog oglasa (u daljem tekstu: Komisija).
- (2) Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.
- (3) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas.
- (4) Administrativno – tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar koga imenuje poslodavac.
- (5) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, poslodavac može imenovati jednu ili više komisija.
- (6) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.
- (7) Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti odgovornom licu kod poslodavca odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja, a poslodavac je dužan poslovnik objaviti na svojoj web stranici i isti zadržati sve do okončanja konkursne procedure i potpisivanja ugovora o radu sa izabranim kandidatom.



- (8) Poslovníkom iz stava (7) ovog člana definiraju se oblasti iz kojih će se izvršiti provjera znanja, način provođenja praktičnog ispita, ukoliko je isti predviđen, te vrednovanje pismenog ispita od najmanje 60% od ukupnog broja bodova.
- (9) Komisija utvrđuje ispitna pitanja i kriterije za intervju na osnovu kojih će izvršiti bodovanje kandidata.

**Član 24.**  
**(Prijava na javni oglas)**

Prijava na javni oglas se podnosi Komisiji putem poslodavca koji je raspisao javni oglas, u zatvorenoj koverti sa naznakom „NE OTVARAJ – PRIJAVA NA OGLAS“.

**Član 25.**  
**(Izuzeće članova Komisije)**

- (1) Član Komisije će odmah ili najkasnije dva dana od dana saznanja za razloge izuzeća zatražiti izuzeće u Komisiji, ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena.
- (2) O zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana poslodavac donosi odluku najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

**Član 26.**  
**(Postupanje Komisije po pristiglim prijavama)**

- (1) Po isteku roka za podnošenje prijave na javni oglas, Komisija pregleda sve pristigle prijave i dostavljene dokaze, utvrđuje njihovu ispravnost i sastavlja spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak.
- (2) Spisak kandidata iz stava (1) ovog člana potpisuju svi članovi Komisije.
- (3) Komisija pismenim putem obavještava kandidate čija dokumentacija nije ispravna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak, sa navođenjem razloga zašto pristigla prijava nije ispravna, uz mogućnost uvida u dostavljenu dokumentaciju, u roku od tri dana od dana prijema obavijesti.

**Član 27.**  
**(Provođenje ispita)**

- (1) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne sprema koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi procedura prijema.
- (2) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov pripisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (3) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više i visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom pismenom i usmenom ispitu sa svakim od kandidata. Poslodavac može Pravilnikom o radu ili drugim internim aktom predvidjeti da se za određena radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, pored razmatranja dokumentacije, te

pismenog i usmenog ispita, provede i praktični ispit, ukoliko priroda radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema, zahtijeva i dodatnu provjeru zvanja svakog od kandidata.

- (4) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na ispitu sačinjava Listu uspješnih kandidata.
- (5) Komisija je dužna listu uspješnih kandidata sa bodovima dostaviti direktoru u roku od tri radna dana nakon obavljenog intervjua.

## **Član 28.** **(Supervizor)**

- (1) Poslodavac je dužan, u roku od pet dana prije raspisivanja javnog oglasa, obratiti se Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ured), sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem javnog oglasa.
- (2) U slučaju spriječenosti supervizora, u objavljivanju poslova utvrđenih ovom uredbom mijenja ga zamjenik supervizora.
- (3) Uz zahtjev za imenovanje supervizora, poslodavac je dužan priložiti opis poslova te potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi javni oglas.
- (4) Supervizor je dužan potpisati obrazac prijave koji će definisati Vlada Kantona Sarajevo.
- (5) Ured će obavijestiti poslodavca o imenovanju supervizora za nadzor nad provođenjem javnog oglasa u roku, ne dužem od pet dana, od dana prijema zahtjeva iz stava (1) ovog člana.
- (6) Supervizor je fizičko lice imenovano od strane Ureda, sa Liste supervizora koje sačinjava i vodi Ured, a na koju saglasnost daje Vlada Kantona Sarajevo.
- (7) listu supervizora iz stava (6) ovog člana Ured sačinjava iz reda zaposlenih u organima i institucijama navedenim u članu (1) ove Uredbe, kao i druga lica (akademska zajednica, nevladin sektor, organi državne službe i sl.)
- (8) supervizor ne može biti lice zaposleno u Uredu, kao ni lice zaposleno kod poslodavca koji provodi javni oglas za prijem u radni odnos.
- (9) supervizor mora imati najmanje isti stepen stručne spreme koja se zahtijeva kao potreban uslov za radno mjesto za koje je raspisan javni oglas.
- (10) U slučaju da se jednim javnim oglasom popunjava više radnih mjesta različitog spetena stručne spreme, supervizor mora imati najvišu stručnu spremu koja se traži javnim oglasom.
- (11) Supervizor je nadležan:
  - a) da prati pravilnu primjenu odredbi ove uredbe prilikom raspisivanja javnog oglasa;
  - b) da nadzire rad Komisije, na način da prati rad Komisije od njenog imenovanja, da bude prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijavi na javni oglas;
  - c) da vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijavi na javni oglas;
  - d) da prati način pripreme ispitnih pitanja za pismeni dio ispita i njegovu neposrednu kontrolu (pismeni dio ispita);
  - e) da može biti prisutan i nadzirati usmeni dio ispita (usmeni dio ispita);
  - f) kao i druga pitanja pripisana ovom uredbom i poslovníkom o radu Komisije.
- (12) U slučaju da supervizor uoči nepravilnosti prilikom provođenja javnog oglasa, poduzima sljedeće mjere:
  - a) usmeno obavještava članove Komisije o uočenim nepravilnostima i zahtijeva njihovo otklanjanje prije nastavka provođenja javnog oglasa, što se zapisnički evidentira;

- b) u slučaju da članovi Komisije odbiju otkloniti nepravilnosti i nastave provođenje javnog oglasa, supervizor odmah pismeno obavještava poslodavca o uočenim nepravilnostima, sa detaljnim opisom povrede postupka provođenja javnog oglasa, kako bi poslodavac razmotrio obavijest i utvrdio da li uočene nepravilnosti predstavljaju osnov za poništenje javnog oglasa;
  - c) u slučaju da poslodavac ne poništi javni oglas a supervizor i dalje smatra da uočene nepravilnosti predstavljaju opravdan razlog za poništenje javnog oglasa, supervizor obavještava Ured o uočenim nepravilnostima, a Ured bez odlaganja obavještava Vladu Kantona Sarajevo, gradonačelnika odnosno načelnika radi poduzimanja mjera iz svoje nadležnosti.
- (13) Naknada za rad supervizora uredit će se posebnim aktom Vlade Kantona Sarajevo.

**Član 29.**  
**(Odluka o prijemu u radni odnos)**

- (1) Poslodavac prima u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, poslodavac prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.
- (2) Poslodavac je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.

**Član 30.**  
**(Poništenje javnog oglasa)**

- (1) Nakon oglašavanja, javni oglas se ne može poništiti.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, javni oglas se može poništiti u sljedećim slučajevima;
  - a) ako dođe do promjene odgovornog lica u poslodavcu koji je raspisao javni oglas, u roku od 30 dana od dana promjene;
  - b) u slučaju statusne promjene poslodavca (spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca i dr.) u roku od 30 dana od dana promjene;
  - c) ako poslodavac ocjeni opravdanim uočene nepravilnosti supervizora, u roku od 15 dana od dana prijema obavjesti supervizora;
  - d) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene.

**Član 31.**  
**(Obavještenje kandidatima i pravo prigovora)**

- (1) Poslodavac pismeno obavještava kandidate sa Liste uspješnih o odluci o prijemu u radni odnos u roku 5 dana od dana donošenja odluke.
- (2) Uz obavijest iz stava (1) ovog člana kandidatima se dostavlja odluka o prijemu u radni odnos izabranog kandidata i Lista uspješnih kandidata sa bodovima.
- (3) Na obavijest poslodavca o prijemu u radni odnos iz stava (2) ovog člana, zainteresovani kandidat ima pravo prigovora drugostepenom organu utvrđenom osnivačkim aktom poslodavca.
- (4) Prigovor se izjavljuje u roku od 8 dana.
- (5) Drugostepeni organ rješava po prigovoru u roku od 15 dana.

- (6) Odluka drugostepenog organa je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom Sudu u roku od 30 dana.
- (7) U slučaju da statutom ili osnivačkim aktom poslodavca nije predviđen drugostepeni organ, po prigovoru odlučuje organ nadležan za nadzor nad radom poslodavca.

**Član 32.**  
**(Prednost pri zapošljavanju)**

- (1) Prilikom zapošljavanja potrebno je dati prednost kandidatima koji po posebnom Zakonu imaju prioritet u zapošljavanju.
- (2) Prioritet u zapošljavanju kandidati dokazuju odgovarajućim dokumentima (potvrda, uvjerenje i sl.) koje prilažu prilikom prijave na javni oglas, pozivajući se na poseban zakon po kojem imaju prednost.

### **III – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

**Član 33.**  
**(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 34.**  
**(Potrebe za zasnivanjem radnog odnosa)**

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

**Član 35.**  
**(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 36.**

#### **(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 prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno 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.
- (5) Prilikom stupanja na rad radnik se upoznaje sa poslovima i radnim zadacima radnog mjesta, uslovima rada.
- (6) Proveru stručnih radnih sposobnosti radnika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima vrši direktor Biblioteke.

### **Član 37.**

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

Prekidom ugovora o radu 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 38.**

#### **(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 39.** **(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 40.** **(Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)**

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada zaključivanja ugovora o radu, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

### **Član 41.** **(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 42.**  
**(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.

**Član 43.**  
**(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 spreme.

**Član 44.**  
**(Stručna sprema)**

- (1) Pod stručnom (školskom) spremom podrazumijeva se završena odgovarajuća škola, fakultet i kvalifikacija priznata od nadležnih organa.
- (2) Stepenn 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 45.**  
**(Raspoređivanje radnika u toku rada)**

- (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) Raspoređivanje radnika vrši direktor JU Biblioteka Sarajeva na prijedlog voditelja službe.
- (3) Ukoliko radnik ne prihvati raspoređivanje iz stava (2) ovog člana poslodavac mu otkazuje ugovor o radu.

## **IV – SADRŽAJ I VOĐENJE REGISTRA**

### **Član 46. (Sadržaj podataka u Registru)**

- (1) Biblioteka se obavezuje da uspostavi Registar zaposlenih radnika na neodređeno i određeno vrijeme. U Registar će unijeti sljedeće podatke o zaposlenim radnicima:
  - a) Ime i prezime;
  - b) Naziv i sjedište javne ustanove;
  - c) Naziv radnog mjesta;
  - d) Stručna sprema za radno mjesto;
  - e) Datum zasnivanja radnog odnosa;
  - f) Datum prestanka radnog odnosa;
  - g) Vremenski period na koji se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme;
  - h) Osnovna plata;
- (2) Unos podataka vrši se na osnovu isprava o zaposlenom licu i ostale validne dokumentacije.

### **Član 47. (Obaveza unosa podataka)**

- (1) Biblioteka je obavezna imenovati ovlaštenu i odgovornu osobu za unos podataka u Registar, koja će imati posebnu korisničku šifru za unos i dostaviti Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanja kvalitetom Kantona Sarajevo u roku od 15 dana.
- (2) Imenovana osoba je dužna izvršiti prvi unos podataka u Registar o novozaposlenom licu u roku od 5 dana od dana zasnivanja radnog odnosa kao i sve promjene podataka unijeti u roku od 5 dana od dana izvršenih promjena, također je odgovorna za tačnost i blagovremenost unesenih podataka.

### **Član 48. (Vremenski period korištenja)**

Podaci o zaposlenim radnicima u Biblioteci evidentiraju se i čine dostupnim javnosti za vrijeme trajanja radnog odnosa, a brisat će se godinu dana nakon prestanka radnog odnosa.

### **Član 49. (Autentičnost i tačnost unesenih podataka)**

- (1) Za autentičnost i tačnost unesenih podataka odgovorna je JU Biblioteka Sarajeva, pogrešno ili netačno unesene podatke u Registar, ovlaštena osoba je dužna ispraviti odmah, a najkasnije 7 dana po saznanju.

## **V - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

### **Član 50. (Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)**

- (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 51.**  
**(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 52.**  
**(Polaganje stručnog ispita)**

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

**Član 53.**  
**(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.

## **VI - RASPOREĐIVANJE RADNIKA**

### **Član 54. ( 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) iznenadnog povećanja obima posla,
  - c) sprečavanja 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.

### **Član 55. (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 56. (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 obavijestiti svog neposrednog rukovodioca ili radnika odgovornog za provođenje mjera zaštite na radu radi poduzimanja mjera koje su ovlaštena lica dužna poduzeti povodom nesreće na radu.

**Član 57.**  
**(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 obavijestiti neposrednog rukovodioca.

**VII - RADNO VRIJEME**

**Član 58.**  
**(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 59.**  
**(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 60.**  
**(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 61.**  
**(Prekovremeni rad)**

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog 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.

**Član 62.**  
**(Noćni rad)**

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom Kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
- (2) Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

**Član 63.**  
**(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 obavijestiti 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 64.**  
**(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, softvera, 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 65.**  
**(Obavješćavanje radnika)**

Obavješćavanje 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.

**VIII - ODMORI I ODSUSTVA**

**Član 66.**  
**(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 prijedodne ako je radno vrijeme od 09,00 do 17,00 sati i od 15,00 do 15,30 sati poslijepodne.

**Član 67**  
**(Dnevni i sedmični odmor)**

- (1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (3) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se 1 dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.
- (4) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprečavanje gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (5) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

**Član 68.**  
**(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. Izuzetno godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uvjetima rada.
- (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 69.**  
**(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 70.**  
**(Način korištenja godišnjeg odmora)**

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 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 71.**

##### **(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 72.**

##### **(Plan korištenja 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 73.**  
**(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, usvojilac, 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 74.**  
**(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 75.**  
**(Porođajno odsustvo)**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno 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 76.**  
**(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.
- (2) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze po osnovu rada miruju.

**IX – ZAŠTITA RADNIKA**

**Član 77.**  
**(Zaštita 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 78.**  
**(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 79.**  
**(Zaštita maloljetnika)**

Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psiho fizičke osobine.

**Član 80.**  
**(Zaštita žena i materinstva)**

- (1) Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stave (1) ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa odredbama ovog pravilnika.
- (3) Privremeni raspored iz stave (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenja plaće žene.
- (4) Ženu iz stava (1) ovog člana, poslodavac može premjestiti na drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

**Član 81.**  
**(Porodiljsko odsustvo)**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, na osnovu svog pismenog zahtjeva, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) U svim ostalim slučajevima primjenjuju se odredbe zakona o radu u pogledu zaštite žene i materinstva.
- (5) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, žena ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonima.
- (6) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (7) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

**Član 82.**  
**(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.

#### **Član 83.**

##### **(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 84.**

##### **(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)**

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad Biblioteka ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) U slučaju i za vrijeme iz stava (1) ovog člana Biblioteka ne može radniku otkazati ugovor o radu, koji je zaključen i na neodređeno vrijeme.

#### **Član 85.**

##### **(Povreda na radu, bolest i profesionalna bolest)**

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava (2) ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. ovog zakona.

## **X - NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 86.**

##### **(Prouzrokovanje štete, odgovornost i naknada štete)**

- (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 dijelovima.
- (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 87.**  
**(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.

**XI – POVREDE RADNIH OBAVEZA**

**Član 88.**  
**(Radne obaveze)**

Radnici Biblioteke dužni su da radne obaveze izvršavaju savjesno i blagovremeno, te da se pridržavaju propisanih pravila ponašanja.

**Član 89.**  
**(Povrede radne obaveze)**

Postupanjem protivno odredbama člana 92. Pravilnika, radnik čini povredu radne obaveze.

**Član 90.**  
**(Vrste povreda radne obaveze)**

Povrede radne obaveze mogu biti lakše i teže.

**Član 91.**  
**(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 92.**  
**(Teže 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 93.**  
**(Vrste kaznenih mjera)**

Zbog učinjene povrede radne obaveze radniku se može izreći:

- a) pismeno upozorenje,
- b) prestanak radnog odnosa.

**Član 94.**  
**(Disciplinski postupak)**

- (1) O uočenoj povredi radne obaveze radnik pismeno izvještava voditelja Službe ili direktora, o učinjenoj lakšoj/težoj povredi radne obaveze, sa detaljnim opisom iste, vremenom i mjestom izvršenja povrede i sa navedenim podacima o radniku.
- (2) Voditelj Službe o uočenoj povredi radne obaveze ili po pismenom izvještaju radnika informiše direktora Biblioteke o učinjenoj povredi radne obaveze od strane radnika.
- (3) U slučaju da radnik počini lakšu povredu radne obaveze iz člana 91. Pravilnika, direktor će radniku izdati pismeno upozorenje, sa napomenom da u slučaju da isto djelo počini opet u roku od 6 mjeseci, isto će se smatrati težom povredom radne obaveze i protiv radnika će se provesti disciplinski postupak.
- (3) U slučaju da radnik počini težu povredu radne obaveze iz člana 92. Pravilnika, direktor će posebnim rješenjem formirati disciplinsku komisiju koja provodi postupak i daje preporuku direktoru koji donosi odluku o vrsti i visini kazne iz člana 92. Pravilnika.
- (4) Vrsta i visina kazne ovise o težini povrede radne obaveze i njenim posljedicama, uslovima pod kojima je učinjena povreda, ranijem radu radnika, stepenu odgovornosti radnika te drugim okolnostima koje mogu uticati na vrstu i visinu kazne.
- (5) Pored svrhe kažnjavanja kazna treba da osigura i vaspitni uticaj na radnika kome je izrečena, te na druge radnike u Biblioteci.
- (6) Prije donošenja odluke o prestanku ugovora o radu zbog povrede radne obaveze, Biblioteka je obavezana omogućiti radniku da iznese svoju odbranu ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Biblioteke da to učini.
- (7) Osim radniku, odluka o kaznenoj mjeri dostavlja se sindikatu Biblioteke, a može se dostaviti i voditelju Službe, te radniku koji je prijavio povredu radne obaveze.

## **XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**Član 95.**  
**(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 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d) kada radnik navrší 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju) bez obzira na godine života, 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 96.**  
**(Sporazumni prestanak 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 proizlaze.

**Član 97.**  
**(Otkazni rok)**

- (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 98.**  
**(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 otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

**Član 99.**  
**(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 100.**  
**(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 101.**  
**(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)**

U slučajevima iz članova. 97. i 100. 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 102.**  
**(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 103.**  
**(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 104.**  
**(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 105.**  
**(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 106.**  
**(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 107.**  
**(Otkaz sa ponudom izmijenjenog 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 izmijenjenim uslovima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim Sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od 8 dana.

**Član 108.**  
**(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)**

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprečavanja 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 109.**  
**(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 110.**  
**(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.

**XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Član 111.**  
**(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 112.**  
**(Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika)**

U ostvarivanju pojedinačnih 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 113.**  
**(Zaštita prava iz radnog odnosa)**

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijedeno 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 otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom.

**Član 114.**  
**(Zastara potraživanja)**

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

**XIV – DJELOVANJE SINDIKATA**

**Član 115.**  
**(Organizovanje Sindikata)**

- (1) Poslodavac i Upravni odbor svojim djelovanjima i aktivnostima ne mogu ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava radnika da se učlane u sindikat.
- (2) Sindikat djeluje u skladu sa statutom i sindikalnim pravilima.
- (3) Mišljenje i prijedlog sindikata organi Biblioteke su dužni da razmatraju uz obavezno prisustvo predstavnika sindikata.
- (4) Žalbe radnika – člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog prisustva ili ovlaštenog predstavnika sindikata, osim ukoliko se pozivu nije odazvao niti je svoj izostanak opravdao.
- (5) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od dva dana, od podnošenja zahtjeva za prijem.
- (6) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, u roku od 15 dana od dana prijema.
- (7) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uslova 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 procesa rada.

**Član 116.**  
**(Obezbjeđenje uslova za rad sindikata)**

- (1) Poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uslove:
  - a) prostor i opremu za rad i održavanje sastanka sindikata bez naknade troškova,

- b) pravo na korištenje telefona, telefaksa, fotokopiranog stroja i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- c) pristup internet,
- d) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala sindikata čija sadržina nije u suprotnosti sa zakonom, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima u redovnim aktivnostima i u vrijeme štrajka.

**Član 117.**  
**(Zaštita sindikalnog povjerenika)**

- (1) Sindikalni povjerenik u toku mandata odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, zbog rada u sindikatu, ne može se bez saglasnosti sindikata, odnosno Kantonalnog odbora Sindikata:
  - a) premjestiti na druge poslove i zadatke kod poslodavca,
  - b) iskazati kao radnika za čijim radom je cijelosti ili djelimično prestala potreba,
  - c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
  - d) ne može mu se sniziti plaća u okviru istih uslova rada, niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.
- (2) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i učiniti mu dostupne informacije u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

**Član 118.**  
**(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 nadležnog 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 ovlašteni 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 119.**  
**(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 obavijesti 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 120.**

#### **(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 121.**

#### **(Vijeće radnika)**

- (1) Radnici kod poslodavca koji upošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo formirati vijeće radnika koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće radnika sindikat ima obaveze i ovlasti koje se odnose na ovlasti vijeća radnika u skladu sa zakonom.

## **XV – KOLEKTIVNI UGOVORI**

### **Član 122.**

#### **(Vrste kolektivnih ugovora)**

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opšti, granski i pojedinačni (kod poslodavca).
- (2) Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritorij Federacije a granski kolektivni ugovori za teritorij Federacije ili područje jednog ili više kantona.
- (3) Postupak kolektivnog pregovaranja, forma i trajanje kolektivnih ugovora utvrđeni su zakonom.

**Član 123.**  
**(Radna knjižica)**

- (1) Radne knjižice prestaju da važe u skladu sa članom 176. Zakona.
- (2) Radne knjižice koje su prestale da važe na osnovu odredbi iz stave (1) ovog člana i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

**Član 124.**  
**(Privremeni i povremeni poslovi)**

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom:
  - a) Da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
  - b) Da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme za punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

**XVI - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**

**Član 125.**  
**(Plaće radnika)**

- (1) Za obavljani 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 umanjí 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%.

## **XVII- OSNOVICA I KOEFICIJENT ZA OBRAČUN PLAĆA**

### **Član 126. (Osnovica za obračun plaća)**

- (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:
  - a) osnovne plaće;
  - b) dodjele plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
  - c) uvećane plaće iz člana 76. ovog zakona.
- (3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.
- (4) Radni učinak definiše poslodavac u skladu sa općim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (5) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada jednom mjesečno za prethodni mjesec.

### **Član 127. (Platni razredi i koeficijenti za obračun plaća)**

- (1) Platni razredi i koeficijenti za obračun plaće radnika u Biblioteci utvrđuju se sporazumom između Vlade Kantona Sarajevo i Sindikata.
- (2) Obračun i isplata plaća i svih naknada vrši se preko jedinstvenog računa trezora Kantona Sarajevo putem tekućih računa.
- (3) Na osnovu sporazuma, utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta u Biblioteci.

## **XVIII – OBRAČUN PLAĆE**

### **Član 128. (Obračun plaće)**

- (1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 79. Stav (1) ovog Zakona ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (2) Obračun iz stava (1) smatra se izvršnom ispravom.

### **Član 129. (Pravo na povećanu osnovnu plaću)**

- (1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika, ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Član 130.**  
**(Naknada plaće)**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje odsustva sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo is l.).
- (2) Razdoblje iz stava (1) ovog člana za koje se nadoknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.) u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Član 131.**  
**(Najniža plaća)**

- (1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
- (2) Najniža plaća određuje se na temelju najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije uz prethodne konsultacije s ekonomsko-socijalnim vijećem za teritorij F BiH, u skladu kretanja indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

**Član 132.**  
**(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 spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

**Član 133.**  
**(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 134.**  
**(Plaća za rad sa nepunim radnim vremenom)**

Radnik koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme sa punim radnim vremenom u Biblioteci, odnosno radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena, učestvuje u raspodjeli sredstava za plaće, kao i radnik koji radi puno radno vrijeme, srazmjerno ostvarenim rezultatima rada i vremenu provedenom na radu.

**XIX – DODACI NA PLAĆU**

**Član 135.**  
**(Poseban dodatak na plaću radnika)**

Radniku koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u skladu sa Uredbom Vlade Kantona Sarajevo.

**XX – NAKNADE PO OSNOVU RADA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA KOJA NEMAJU KARAKTER PLAĆE**

**Član 136.**  
**(Naknade plaće na teret Biblioteke)**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini ugovorene plaće srazmjerno vremenu provedenom na odmoru odnosno odsustvu ili prekidu rada za vrijeme:
- a) godišnjeg odmora,
  - b) plaćenog odsustva i praznika,
  - c) školovanja i prekvalifikacije na koje ga je uputila Biblioteka,
  - d) porodijsko odsustvo,
  - e) prekid rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su uticale na prekid po odluci Vlade Kantona Sarajevo.

**Član 137.**  
**(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti Biblioteku nego se obračunava na teret pravnog lica i refundira se od tog pravnog lica radi odsustvovanja radnika sa posla u slučaju:
- a) bolovanja preko 42 dana,
  - b) obavljanja javne funkcije i dr.
- (2) Isplaćene naknade iz stava (1) ovog člana na osnovu posebnog propisa refundiraju se od Zavoda za zdravstvenu zaštitu Kantona Sarajevo ili drugog organa koji je pozvao radnika iz zbog čega je morao odsustvovati sa posla.

**Član 138.**  
**(Naknada za porodijsko odsustvo)**

- (1) Radnica/radnik za vrijeme porodijskog 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

### **Član 139.**

#### **(Naknada troškova službenog putovanja i dnevnica)**

- (1) Pod službenim putovanjem, podrazumijeva se putovanje u zemlji i inostranstvu van mjesta redovnog zaposlenja radnika radi obavljanja određenog službenog posla za poslodavca, a koje radniku upućenom na to putovanje prouzrokuje posebne troškove.
- (2) Nalog za službeno putovanje izdaje poslodavac.
- (3) Izdaci za naknadu troškova službenog putovanja, obuhvataju troškove za:
  - a) ishranu,
  - b) smještaj,
  - c) naknadu troškova prevoza.
- (4) Naknada troškova za ishranu priznaje se radniku u visini dnevnice, a troškovi smještaja i prevoza u visini računa 42 sata troškova.
- (5) Jedna dnevica se obračunava za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju.
- (6) Za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati obračunava se jedna dnevica, a za službeno putovanje koje traje 8-12 sati pola dnevnice.
- (7) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje na koje se radnik upućuje da izvrši određeni zadatak na udaljenost veću od 30 km od mjesta rada.
- (8) Izdaci za prevoz na službenom putovanju priznaju se iz cijene putničke tarife za prevoz sredstvom one vrste i razreda koji se mogu upotrebljavati na službenom putovanju prema putnom nalogu.
- (9) Pod prevoznim izdacima podrazumijevaju se i izdaci za lokalni, odnosno gradski saobraćaj, na osnovu priloženih računa, odnosno izdaci za taxi usluge ukoliko su nalogom odobrene.
- (10) Prije polaska na službeno putovanje radniku se na njegov zahtjev može isplatiti akontacija u približnom iznosu dnevnica i drugih putnih troškova.
- (11) Po završenom putovanju u zemlji a najkasnije u roku od 10 dana, radnik je dužan podnijeti na obračun nalog za službeno putovanje.
- (12) U protivnom ne može mu se izdati novi nalog dok prethodni ne preda, odnosno neopravdana akontacija će se u cijelosti odbiti od prve naredne isplaćene plaće.
- (13) Odluku o službenom putovanju donosi poslodavac.
- (14) Odluka o službenom putu u inostranstvo sadrži: ime i prezime radnika sa naznačenjem poslova i zadataka koje radnik obavlja, cilj putovanja, naziv države i mjesto, dan polaska i povratka, kategoriju hotela koji će koristiti, da li je obezbjeđen smještaj i ishrana.

### **Član 140.**

#### **(Naknada za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe)**

- (1) Radnicima koji za službene potrebe koriste putnički automobile u ličnoj svojini za svaki pređeni kilometar pripada naknada u visini 15% cijene jednog litra goriva (naknada služi za pokriće troškova održavanja, utrošeni benzin, osiguranje i dr.).
- (2) Pravo na korištenje vlastitog automobila radnik ima kada je to određeno odlukom poslodavca.

#### **Član 141.**

##### **(Naknada za rad na terenu-terenski dodatak)**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za rad na terenu čija se visina utvrđuje u zavisnosti od uslova obezbijedenih za rad na terenu, i to:
  - a) ako je obezbijeden smještaj i ishrana, terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za službeno putovanje;
  - b) ako je obezbijeden samo smještaj u tom slučaju terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnice za službeno putovanje;
  - c) ako je obezbijedena samo ishrana, u tom slučaju terenski dodatak iznosi 70% od visine dnevnice za službeno putovanje.
- (2) Terenski dodatak obuhvata troškove smještaja i ishrane, a troškovi prevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na terenu priznaju se u stvarnom iznosu, s tim da se ti troškovi ne priznaju ako je prevoz obezbijeden službenim vozilom.
- (3) Pod radom na terenu iz stava (1) ovog člana, podrazumijevaju se poslovi iz nadležnosti Biblioteke koji se po svojoj prirodi moraju izvoditi na terenu van mjesta zaposlenja.
- (4) Naknada za rad na terenu (terenski dodatak), naknada za odvojeni život od porodice i dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, međusobno se isključuju.

#### **Član 142.**

##### **(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 143.**

##### **(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 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 i sl.).

#### **Član 144.**

##### **(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 145.**  
**(Naknada za troškove edukacije)**

- (1) Biblioteka može uputiti radnika na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu u tom slučaju je dužna da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada kao i stručnu zamjenu.

**Član 146.**  
**(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 147.**  
**(Naknada za slučaj teške bolesti)**

- (1) U slučaju teške bolesti radnika ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u skladu sa finansijskim mogućnostima Biblioteke.
- (2) Radniku se može u skladu sa rapoloživim sredstvima i na osnovu saglasnosti direktora isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja se isplaćuju na osnovu fakture ili računa zdravstvene ustanove u kojoj je liječenje obavljeno.

**Član 148.**  
**(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 149.**  
**(Otpremninu za prekobrojnost)**

- (1) Radnik kome prestane radni odnos zbog prekobrojnosti ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u članu 111. Zakona o radu i kolektivnim ugovorom. U obračun za utvrđivanje otpremnine, u obzir se uzima plaća radnika koju

je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog prekobrojnosti.

- (2) Otpremnina se obračunava i isplaćuje iz sredstava Biblioteke.

#### **Član 150.**

##### **(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)**

- (1) Radnik ima pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja sa uključenjem rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa u Biblioteci.
- (2) Visina osiguranja iz stava (1) ovog člana određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, odnosno polici osiguranja od rizika od prirodne smrti. Ugovor o osiguranju sa odgovarajućim osiguravajućim društvom zaključuje direktor za sve radnike u Biblioteci.

#### **Član 151.**

##### **(Rješavanje o naknadama i drugim materijalnim pravima)**

- (1) Naknade i druga materijalna prava predviđena u odredbama Pravilnika, ostvaruju se donošenjem rješenja.
- (2) Rješenje iz stave (1) ovog člana donosi direktor.

### **XXI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 152.**

##### **(Neposredna primjena Zakonskih propisa)**

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

#### **Član 153.**

##### **(Izmjene i dopune Pravilnika)**

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

#### **Član 154.**

##### **(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: 01-1-682/18. od 23. 05. 2018. godine).
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od dana dobijanja Mišljenja Ministarstva kulture i sporta i objavit će se na oglasnoj tabli poslodavca (Biblioteke).

Broj: \_\_\_\_\_/19  
Sarajevo, \_\_\_\_\_/2019. g.

P R E D S J E D N I K  
UPRAVNOG ODBORA

---

Dalila Efendić