

На основу члана 17. Закона о систему јавних служби ("Службени гласник Републике Српске", бр. 68/07 и 109/12), чл. 56. Закона о библиотечкој дјелатности ("Службени гласник Републике Српске", бр. 52/01, 39/03 и 112/08) и чл. 33. Статута ЈУ НУБ Републике Српске, број 0101-1271/12, а у складу са одредбама Закона о раду-пречишћен текст ("Службени гласник Републике Српске", бр. 55/07), Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске“, бр. 40/10) и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 17/08, 26/09, 26/10 и 76/11) Управни одбор ЈУ НУБ Републике Српске на 22. сједници, одржаној, 07.02.2014. године у с в о ј и о ј е

ПРАВИЛНИК О РАДУ

у

ЈУ Народној и универзитетској библиотеци
Републике Српске

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

- (1) Правилником о раду (у даљем тексту Правилник) уређују се права и обавезе по основу рада запослених у ЈУ Народној и универзитетској библиотеци Републике Српске (у даљем тексту Библиотека).

Члан 2.

- (1) Овим Правилником уређују се посебно питања која се односе на :

- I Закључивање и примјена Уговора о раду;
- II Радно вријеме;
- III Одмори и одсуства;
- IV Заштита на раду;
- V Плате и накнаде по основу рада ;
- VI Одговорност за повреду из Уговора о раду;
- VII Престанак радног односа;
- VIII Заштита права радника;
- IX Забрана конкуренције;
- X Колективни уговори;
- XI Посебне одредбе;
- XII Прелазне и завршне одредбе.

Члан 3.

- (1) Радником у смислу овог Правилника сматра се лице које је запослено на основу Уговора о раду.
- (2) Послодавцем, у смислу овог Правилника сматра се Библиотека са којом је радник засновао радни однос.

Члан 4.

- (1) Лице које тражи запослење не може бити стављено у неравноправан положај код остваривања права по основу рада и права на запослење због:

- а) расе,
- б) етничке припадности,
- в) боје коже,
- г) пола,
- ђ) језика,
- е) религије,
- ж) политичког или др. мишљења и убјеђења,
- з) социјалног поријекла,
- и) имовног стања,
- ј) чланства или нечланства у Синдикату или политичкој организацији,
- к) тјелесног и и душевног здравља,
- л) и других обољења која нису у средној вези са природом радног односа.

Члан 5.

- (1) Библиотека и радник слободно и равноправно, уз једнаке услове прописане Законом, Колективним уговорима и Правилником о раду, учествују на тржишту радне снаге.

Члан 6.

- (1) Радници Библиотеке имају право да по свом слободном избору организују Синдикалну организацију (у даљем тексту Синдикат).
- (2) Радници слободно одлучују о своме чланству у Синдикату.

Члан 7.

- (1) Приједлог Правилника о раду, Библиотека доставља Синдикату ради добијања мишљења прије усвајања од стране Управног одбора Библиотеке.

Члан 8.

- (1) Правилником о раду и Уговором о раду не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен Законом, ако то није изричито одређено Законом.

I ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Услови за закључивање уговора о раду

Члан 9.

- (1) Закључивањем Уговора о раду између Библиотеке, као послодавца и изабраног радника заснива се радни однос.
- (2) Закључивање Уговора о раду врши се у складу са законом, Колективним уговорима и Правилником о раду.
- (3) Уговор о раду може закључити свако лице које испуњава Законом предвиђене услове и посебне услове, предвиђене Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Библиотеке.

Поступак пријема радника у радни однос

Члан 10.

- (1) Директор Библиотеке одлучује о заснивању радног односа у складу са Законом о раду, Колективним уговорима и Правилником о раду.
- (2) У случају пријема радника на неодређено вријеме Библиотека је дужна провести поступак јавног оглашавања ради попуне упражњеног радног мјеста у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Библиотеке, а посредством Завода за запошљавање Републике Српске.
- (3) Директор именује Комисију од три члана која проводи поступак избора кандидата за пријем у радни однос. Комисија прегледа пријаве кандидата са приложеном документацијом у сврху испуњености општих и посебних услова, обавља интервју с кандидатима, даје оцјену и мишљење о кандидатима, утврђује ранг листу и бира кандидата којег предлаже директору за пријем у радни однос на неодређено вријеме.
- (4) Дискреционо је право директора да између кандидата истих референци, изврши избор кандидата за којег сматра да ће најбоље задовољити захтјевима радног мјеста.

Члан 11.

- (1) Утврђује се пробни рад, као посебан услов за заснивање радног односа на неодређено вријеме за све послове у трајању од три (3) мјесеца.

Члан 12.

- (1) Изабрани кандидат се о понуђеном уговору о раду изјашњава у року од осам (8) дана, потписивањем Уговора о раду.
- (2) У случају да се изабрани кандидат не изјасни у предвиђеном року сматраће се да не прихвата понуду и у том случају директор Библиотеке може одлучити да понуди закључивање уговора са другим кандидатом.

Члан 13.

- (1) Потписивањем уговора о раду радник ступа у радни однос.
- (2) Ако радник без оправданог разлога не почне радити на дан утврђен Уговором о раду, уговор ће се раскинути.

Члан 14.

- (1) Приликом ступања на рад радник се упознаје са пословима и радним задацима радног мјеста, условима рада и непосредним сарадницима.
- (2) Провјеру стручних и радних способности радника за вријеме пробног рада врши непосредни руководиоцац.
- (3) Провјеру стручних и радних способности радника са посебним овлашћењима и одговорностима врши директор.

Врсте уговора о раду

Члан 15.

- (1) Уговор о раду може се закључити на неодређено и одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 16.

- (1) Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити на дужи период од двије године.
- (2) Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног тим уговором, ако се радник и послодавац другачије не споразумију.
- (3) Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у сљедећим случајевима :
 - извршавања посла који траје шест мјесеци,
 - привременог повећања обима посла,
 - замјене одсутног радника до годину дана,
 - обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла.
- (4) Уговор о раду закључен супротно одредби става 2. овог члана сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 17.

- (1) Библиотека и радник могу се споразумјети да се важност Уговора о раду на одређено вријеме, једном или више пута продужи на одређени период или најдуже до двије године.
У овај период урачунавају се и прекиди који су трајали до двије седмице.
- (2) Ако радник, након истека рока из става 1. овог члана, уз изричиту или прећутну сагласност Библиотеке настави да ради, сматраће се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме.

Члан 18.

- (1) Уговор о раду на одређено вријеме не прекида се за вријеме :
 - кориштења годишњег одмора,
 - привремене спријечености за рад због болести,
 - породилског одсуства,
 - удаљења са рада,
 - периода између дана отказа уговора о раду и датума враћања на посао по одлуци суда или другог органа, као и за вријеме других оправданих одсуствовања с посла, које радник користи на основу Закона, Колективних уговора и Правилника о раду.
- (2) Уговор о раду се не прекида ако се радник, након прекида рада због истека рока из уговора о раду, више пута запошљава у Библиотеци на основу Уговора о раду на одређено вријеме.
У случају да на тој основи оствари двадесет четири (24) мјесеца рада у току последње три године, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

Форма и садржина уговора о раду

Члан 19.

- (1) Уговор о раду закључује се у писменом облику који мора да садржи сљедеће податке:

1. Назив и сједиште послодавца,
2. Име, презиме, стручна спрема, стручно звање и мјесто пребивалиште радника,
3. Датум ступања радника на рад,
4. Радно мјесто, одјељење или служба у којој се радник запошљава,
5. Опис радног мјеста са пословима и радним задацима, те дужином трајања радног односа,
6. Висина плате, новчане накнаде и друга лична примања радника по основу рада,
7. Дужина годишњег одмора,
8. Трајање Уговора о раду, ако Уговор закључује на одређено вријеме,
9. Роковима за отказивање Уговора о раду, закљученог на неодређено вријеме,
10. Ако постоје послови са посебним условима рада на радном мјесту, другим подацима које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање радног односа који настаје закључивањем Уговора о раду.

Подаци који се не могу тражити нити користити

Члан 20.

- (1) Приликом закључивања Уговора о раду, Библиотека не може тражити од радника податке који нису у непосредној вези са пословима које радник треба да обавља.
- (2) Лични подаци о раднику могу се прикупљати, користити и достављати надлежним државним органима и трећим лицима само у случајевима одређеним Законом, или ако је то потребено ради остваривања права и обавеза из радног односа.
- (3) Забрањено је од жена које траже запослење, као и од жена у радном односу тражити да обаве тестирање на трудноћу.

Пробни рад

Члан 21.

- (1) Радник са послодавцем може закључити Уговор о раду којим се предвиђа пробни рад у трајању до три (3) мјесеца, то је тзв. Уговор о пробном раду.
Изузетно, овај рок се може споразумно продужити највише два мјесеца.
- (2) Библиотека, као и радник, имају право да откажу Уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок у трајању од седам (7) дана.
- (3) Уговором о пробном раду поред наведених података уређује се начин спровођења и оцјењивања резултата пробног рада у складу са Колективним уговорима и Правилником о раду.

Члан 22.

- (1) Радник за вријеме пробног рада има сва права из радног односа у складу са Законом и овим Правилником.
- (2) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, престаје радни однос са даном истека рока одређеног Уговором о пробном раду.

Рад приправника

Члан 23.

- (1) Приправник је лице које је завршило средњу школу, вишу школу или факултет, које први пут

заснива радни однос у том занимању и које треба према Закону положити стручни испит, а потребно му је претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

- (2) Библиотека може закључити са радником Уговор о обављању приправничког стажа у трајању од онолико времена колико је Законом прописано за занимање на које се односи.
- (3) Након истека приправничког стажа, приправник је дужан полагати стручни испит у свом стручном звању у складу са Законом и Правилником о раду.

Члан 24.

- (1) За вријеме обављања приправничког стажа, приправник има умањену плату у висини од 20%, односно прима плату у висини 80% зараде прије полагања стручног испита.
- (2) За вријеме обављања приправничког стажа приправник има право на:
 - а) пензијско-инвалидско осигурање у случају повреде на послу,
 - б) здравствено осигурање у складу са Законом.

Члан 25.

- (1) Приправнички стаж траје :
 - а) шест (6) мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,
 - б) девет (9) мјесеци за лица која имају вишу школу,
 - в) дванаест мјесеци (12) за лица која имају завршен факултет, односно високу стручну спрему под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми и звању.

Рад волонтера

Члан 26.

- (1) Волонтером се сматра лице које први пут заснива радни однос у том занимању, које је дужно према Закону положити стручни испит у коме је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.
- (2) Библиотека може приправника примити на обављање приправничког стажа и без закључивања Уговора о раду, ако су положени стручни испити или радно искуство, према Закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад).

Члан 27.

- (1) Волонтерски рад може трајати онолико времена колико је према Закону за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.
- (2) Трајање волонтерског рада из става 1. овог члана рачуна се у приправнички стаж или у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.
- (3) Уговор о волонтирању закључује у писменој форми и једна копија се доставља Заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

Члан 28.

- (1) Волонтер има право на здравствено осигурање како је то регулисано прописима у погледу незапослених лица. Ове бенефиције обезбјеђује надлежни Завод за запошљавање.
- (2) Библиотека плаћа 35% минималне зараде за сваког волонтера Заводу за запошљавање,

- који покрива осигурање волонтера у случају повреде на раду или повреде на послу.
- (3) Волонтери имају право на дневни одмор у току рада као и између два узастопна дана.

Члан 29.

- (1) Услови волонтирања, принципи за организовање волонтирања, услови за закључивање, уговор о волонтирању, право и обавезе волонтера и организатора волонтирања, друштвено вредновање, подстицање и развој волонтирања и друга значајна питања дефинишу се Законом о волонтирању Републике Српске, ("Службени гласник Републике Српске", бр.89/13).

Пренос Уговора о раду на новог послодавца

Члан 30.

- (1) У случају статусних, организационих и других промјене Библиотеке раднику се може пренијети Уговор о раду на новог послодавца, уколико је радник са тим сагласан
- (2) Нови послодавац и радник могу отказати Уговор о раду на начин и у роковима који су одређени Уговором о раду закљученим са претходним послодавцем.

Обављање повремених и привремених послова

Члан 31.

- (1) Библиотека може закључити са извршиоцем посла Уговор о обављању повремених и привремених послова под условом:
- да су привремени и повремени послови утврђени у Колективним уговорима или Правилнику о раду,
 - да не представљају послове за које се закључују Уговори о раду на одређено или неодређено вријеме са пуним и непуним радним временом,
 - да не трају дуже од 60 дана у току календарске године.
- (2) Уговор о обављању повремених и привремених послова садржи одредбе о послу ради чијег се извршења закључује уговор, са роковима о почињању и завршетку посла, условима и начину његовог извршења, као и висину, рокове и начин исплате накнаде за извршени посао.

Члан 32.

- (1) Поред права на накнаду за извршени посао извршилац посла по уговору, уколико посао обавља у радним просторијама Библиотеке, има право и на здравствено и пензијско-инвалидско осигурање за случај повреде на раду или професионалног обољења.
- (2) Образац уговора из става 1. овог члана прописује министарство надлежно за послове рада.

Уговор о дјелу

Члан 33.

- (1) Библиотека може са одређеним лицем да закључи Уговор о дјелу у складу са Законом ради обављања послова из области:
- а) библиотечко-информационе дјелатности,

- б) заштите културног добра,
- в) културно-просвјетне и издавачке дјелатности,
- г) научно-истраживачке дјелатности.

II РАДНО ВРИЈЕМЕ

Пуно радно вријеме радника

Члан 34.

- (1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.
- (2) Библиотека врши прерасподјелу радног времена у складу са Законом на шестодневну радну неђељу у складу са Законом о систему јавних служби.
- (3) Радник може закључити Уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем.
- (4) Радник који у току мјесеца оствари мањи фонд сати који није покривен плаћеним одсуством, дужан је одрадити мањак радних сати у току радне неђеље или радном суботом.

Непуно радно вријеме

Члан 35.

- (1) Библиотека може са радником закључити Уговор о раду са непуним радним временом или 1/2 радног времена.
- (2) За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном у Уговору о раду.

Прековремени рад радника

Члан 36.

- (1) Прековременим радом се сматра рад радника дужи од пуног радног времена.
- (2) У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на захтјев Библиотеке, ради дуже од пуног радног времена и то се сматра прековремени рад.
- (3) Прековремени рад не може трајати више од 10 часова седмично. Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 150 часова.

Члан 37.

- (1) За вријеме прековременог рада, радник има право на увећање плате у висини утврђеној Колективним уговором, а која не може бити мања од 30% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.
- (2) У случају немогућности исплате накнаде плате по основу прековременог рада у складу са Законом радник има право на слободне, нарађене дане, сразмјерно броју часова прековременог рада, за које се основица узима осмочасовно радно вријеме.

Члан 38.

- (1) Прековремени рад је забрањен: радницима млађим од 18 година живота, трудницама и мајкама са дјететом до три (3) године живота, самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест (6) година живота.

Прерасподјела радног времена

Члан 39.

- (1) Прерасподјела радног времена у Библиотеци одвија се у складу са статусом државне институције и културне јавне установе, као и потребама основних организационих јединица.
- (2) У одјељењима Градске и Универзитетске јединице рад је организован у двије смјене (прва и друга). У Матичној и Националној јединици рад је организован у једној смјени (прва). Заједничкије службе, изузев Техничке службе раде у једној смјени (прва).
- (3) О законској примјени радног времена, распореду или прерасподјели радног времена у оквиру служби и одјељења брине секретар установе.

Ноћни рад

Члан 40.

- (1) Ноћним радом сматра се рад остварен између 22 часа и 6 часова наредног дана.
- (2) Трудницама почев од шестог мјесеца трудноће, мајкама са дјететом до једне године живота забрањен је ноћни рад.

Допунски рад

Члан 41.

- (1) Радник који је закључио Уговор о раду са непотпуним радним временом може, без сагласности Библиотеке, закључити Уговор о раду са још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена, под условом да се радно вријеме радника код другог послодаваца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из библиотечке дјелатности.

III ОДМОР И ОДСУСТВА

Дневни одмор у току радног времена

Члан 42.

- (1) Радник који ради с пуним радним временом има право на паузу у току радног времена у трајању од 30 минута.
- (2) Распоред кориштења паузе прилагођен је раду служби и и одјељења основних организационих јединица Библиотеке.
- (3) Радници могу користити паузу ван просторија Библиотеке у временском периоду који одговара раду служби и одјељења.

Седмични одмор

Члан 43.

- (1) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.
- (2) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.
- (3) У случају да радник ради на свој седмични дан одмора, Библиотека је дужна да му накнадно омогући коришћење слободног дана.

Годишњи одмор

Члан 44.

- (1) Радник који има најмање шест (6) мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање осамнаест (18) радних дана.
- (2) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање један (1) дан за сваки навршени мјесец рада.

Члан 45.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом од 18 радних дана увећава се према:

- а) условима рада 2 дана
- б) дужини радног стажа:
- за три године 1 дан
 - за шест година 2 дана
 - за девет година 3 дана
 - за дванаест година 4 дана
 - за петнаест година 5 дана
 - за осамнаест година 6 дана
 - за двадесет једну годину 7 дана
 - за двадесет четири године 8 дана
 - за двадесет седам година 9 дана
 - за тридесет година 10 дана

Члан 46.

- (1) У складу са одредбама Посебног колективног уговора у области образовања и културе Републике Српске годишњи одмор увећава се:
 - а) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година: два (2) дана,
 - б) родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета: три (3) дана,
 - в) инвалиду рада и ратном војном инвалиду: два (2) дана.
- (2) Раднице на породилском одсуству имају право да користе годишњи одмор за текућу календарску годину по истеку породилског одсуства.

Члан 47.

- (1) Радник може користи годишњи одмор без прекида. Библиотека може одлучити да радник годишњи одмор користи у два дијела.

- (2) Библиотека се може споразумјети са радником да годишњи одмор користи и у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије радне седмице.
- (3) Код распореда кориштења годишњих одмора узимају се у обзир жеље радника.

Члан 48.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (2) Послодавац не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може на име неискориштеног годишњег одмора исплатити накнаду.
- (3) Послодавац је дужан да раднику омогући да неискористени дио годишњег одмора искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године.

Члан 49.

- (1) Радник за вријеме кориштења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.
- (2) Радник остварује право на регрес за кориштење годишњег одмора у складу са Колективним уговором, Правилником о раду и Уговором о раду.

Плаћено одсуство

Члан 50.

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању од осам (8) дана у календарској години у слjedeћим случајевима :

- | | |
|---|-------------------|
| а) приликом склапања брака | пет радних дана, |
| б) у случају смрти члана уже породице..... | пет радних дана, |
| в) у случају смрти члана шире породице | два радна дана, |
| г) у случају теже болести члана уже породице..... | три радна дана, |
| д) у случају теже болести члана шире породице..... | два радна дана, |
| ђ) приликом рођења дјетета..... | три радна дана, |
| е) приликом вјенчања дјетета..... | два радна дана, |
| ж) добровољног давања крви..... | два радна дана, |
| з) ради задовољавања вјерских и традиционалних потреба | два радна дана, |
| и) приликом пресељења у други стан..... | два радна дана, |
| ј) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника
и његове породице | три радна дана, |
| к) у случају образовања и усавршавања на захтјев Библиотеке и на властити захтјев у
складу са образовним програмом | осам радних дана, |
| л) у случајевима синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима
за вријеме док исти трају. | |

- (2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од осам радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти ужег члана породице.

Члан 51.

- (1) Чланом породице у смислу става 1. претходног члана сматрају се брачни и ванбрачни

супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: брат, сестра, дјед, бака и сродници брачног друга до другог степена.

- (2) Радник у случају потребе може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (3) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од осам радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.
- (4) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по овим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Неплаћено одсуство

Члан 52.

- (1) Библиотека је дужна раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство.
- (2) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:
 - а) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
 - б) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремање магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца,
 - в) посјете члану породице који живи у иностранству,
 - г) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,
 - д) њега тешко обољелог члана породице,
 - ђ) у другим оправданим случајевима.
- (3) Раднику који се школује у иностранству може се одобрити неплаћено одсуство у складу са Законом.
- (4) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања преко десет дана сноси корисник неплаћеног одсуства.

IV ЗАШТИТА РАДНИКА

Заштита на раду

Члан 53.

- 1) Библиотека је дужна да радника у року од 30 дана од дана ступања на рад упозна са правима и обавезама из радног односа која произилазе из Колективних уговора, Правилника о раду и Правилника о заштити на раду.
- 2) Библиотека је обавезна да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

Члан 54.

(1) Заштита радника у ширем смислу у складу са Законом односи се на:

- а) заштиту на раду,
- б) посебну заштиту малољетних радника,
- в) посебну заштиту жене и материнства,
- г) посебну заштиту болесних и инвалидних радника,
- д) заштиту радника за вријеме спријечености због болести.

Члан 55.

- (1) Раднику повријеђеном на послу или обољелом од професионалне билести који је након лијечења и опоравка оспособљен за рад, има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад, или на друге послове који одговарају његовим стручним и радним способностима.
- (2) У случају да Библиотека нема могућности да радника из става 1. овог члана распореди на други одговарајући посао, радник остварује права у складу са прописима о пензијско и инвалидском осигурању.
- (3) Радник код кога, након лијечења и опоравка од повреде на раду, или професионалне болести остану посљедице по здравље, има предност у односу на остале раднике код остваривања права на стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 56.

- (1) Ако надлежна служба Јавног фонда за пензијско и инвалидско осигурање, након окончаног лијечења и опоравка радника, утврди преосталу радну способност или опасност од наступања инвалидности, Библиотека је дужна да га распореди на други посао, који одговара његовој преосталој радној способности, у складу са Законом.
- (2) Преостала радна способност радника из става 1. овог члана не може представљати разлог за отказ Уговора о раду.

Стручно оспособљавање и усавршавање радника

Члан 57.

- (1) Библиотека може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.
- (2) Радник је дужан да поступи по захтјевима Библиотеке за допунско оспособљавање и стручно образовање и усавршавање у смислу претходног става.

Члан 58.

- (1) Радници Библиотеке у које, поред библиотечких радника спадају и радници који обављају стручне послове у својој струци на радним мјестима предвиђеним за ту врсту звања, стручна звања стичу у складу са законским и подзаконским актима у областима:

V ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Плате

Члан 59.

- (1) Радник остварује право на плату у складу са Законом о платама за запослене у области просвјете и културе, Општим колективним уговорима, Правилником о раду и Уговором о раду.
- (2) Библиотека не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са Општим колективним уговорима, Правилником о раду и Уговором о раду.
- (3) Периоди за исплату плата не могу бити дужи од 30 дана.

Члан 60.

- (1) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, иста радна сопособност, одговорност и физички и интелектуални рад.
- (2) Колективним уговором одређује се најнижа плата, као и начин њеног остваривања и усклађивања.

Члан 61.

- (1) Основна плата за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад помножи одговарајућим коефицијентом, који је утврђен посебним Законом о платама за запослене у области образовања и културе Републике Српске.
- (2) Саставни дио основне плате јесте увећање по основу радног стажа радника од 0,5% за сваку навршену годину радног стажа.
- (3) Раднику који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је провео на раду.

Члан 62.

- (1) Основна плата радника увећава се по основу:
 - а) обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова,
 - б) обављања послова под посебно отежаним условима рада,
 - в) посебних резултата у раду.
- (2) Правилником о плаћању отежаних услова рада радника запослених у образовању и култури ближе се уређује начин и висина увећања основне плате у смислу претходног става.

Члан 63.

- (1) Основна плата радника у области културе увећава се:
 - а) по основу рада ноћу за 35%
 - б) по основу прековременог рада за 35%
 - в) за рад на државне празнике и друге дане
у које се по Закону не ради за 50%
- (2) Ако се прековремени рад обавља ноћу увећање се врши по оба основа.

Члан 64.

- (1) У случају да радник стекне услове за увећање плате по више основа увећања не може бити ниже од збира процената по сваком од основа увећања.
- (2) По основу сложености, одговорности и значају при обављању појединих послова, на приједлог непосредног руководиоца, директор може увећати основну плату радника највише до 30%.
- (3) Директор може одлучити да појединим радницима који су остварили посебне резултате у раду у одређеном периоду исплати накнаду по основу стимулације.
- (4) Директор може одлучити да раднику који замјењују одсутног радника с посла, а у дужем временском периоду, исплати накнаду у висини од 30% од плате радника, којег замјењује.

Накнада плате

Члан 65.

- (1) Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада у случајевима предвиђеним Законом и Колективним уговорима, који не може бити мањи од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одређеном претходном периоду, или од плате коју би радник остварио да је био на раду.
- (2) Накнада плате за вријеме кориштења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да дредузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду.
- (3) Прописима о здравственом осигурању ближе се одређују услови за остваривање права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате.

Заштита плате и накнада

Члан 66.

- (1) Библиотека не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.
- (2) На основу правоснажне одлуке надлежног суда, послодавац може од плате, односно од накнаде плате радника, одбити највише од 50% на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе радника највише до 1/3 плате, односно накнаде плате.
- (3) Појединачне исплате плата нису јавне, него тајне.
- (4) Сваки радник има право на добије мјесечну обрачунску листу за своју плату.

Остала лична примања радника

Члан 67.

- (1) Библиотека раднику исплаћује:
 - а) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ, и у иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,

- б) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврси стручног оспособљавања радника,
 - в) накнада трошкова за коришћење властитог аутомобила код обављања службеног посла по налогу послодавца, у висини од 20% цијене горива по једном литру.
- (2) Министарство просвјете и културе раднику исплаћује:
- а) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла у висини до пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају,
 - б) отпремнине приликом одласка радника у пензију, најмање у висини три просјечне плате радника остварене у посљедња три мјесеца прије остваривања права на пензију,

Члан 68.

- (1) Библиотека раднику може исплатити из властитих средстава јубиларну награду: за десет и двадесет година радног стажа у области образовања и културе у висини коју утврђује директор посебном одлуком,
- (2) Министарство просвјете и културе раднику исплаћује јубиларну награду за тридесет година радног стажа у висини једне просјечне плате радника.

Члан 69.

- (1) Министарство просвјете и културе раднику или његовој породици исплаћује новчану помоћ у случају:
 - а) смрти радника у висини три просјечне плате у Републици Српској,
 - б) смрти члана уже породице у висини једне просјечне плате,
 - в) тешке инвалидности радника стечене на радном мјесту (која је категорисана од надлежног органа) у висини двије просјечне плате,
 - г) болничког лијечења, односно операције коју не признаје Фонд здравственог осигурања у висини једне просјечне плате у Републици Српској,
 - д) рођења дјетета у висини једне просјечне плате у Републици Српској,
 - е) елементарних непогода или пожара у стану радника у висини три просјечне плате радника.
- (2) Просјечна плата из става 1. овог члана је износ просјечне плате у Републици Српској објављен од стране Републичког завода за статистику за мјесец који је претходио догађајима из става 1.

VI ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Повреде обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 70.

- (1) Повреду обавезе из Уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.
- (2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.
- (3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.
- (4) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

Лакше повреде радне обавезе

Члан 71.

- (1) Лакше повреде радне обавезе су пропусти које радник учини у раду или у вези са радом, а које се не сматрају тежом повредом радних обавеза у смислу Закона.
- (2) Лакшом повредом радне обавезе сматрају се повреде радних обавеза и радне дисциплине које нису одређене као теже повреде:
 - а) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена,
 - б) некоректан однос према странкама и колегама,
 - в) друга понашања која штете угледу Библиотеке.

Теже повреде радних обавеза

Члан 72.

- (1) Тежом повредом радних обавеза у смислу Закона сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима Библиотеке, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника у Библиотеци не би био могућ.
- (2) Тежом повредом радних обавеза, због којих Библиотека може да једнострано раскине Уговор о раду са радником сматрају се:
 - а) одбијање радника да изврши своје радне обавезе одређене Уговором о раду,
 - б) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Библиотеке, као и наношење штете трећим лицима коју је Библиотека дужна надокнадити,
 - в) злоупотреба положаја, са материјалном или другим штетним посљедицама по Библиотеку,
 - г) одавање пословне или службене тајне,
 - д) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада у Библиотеци,
 - ђ) насилничко понашање према другим радницима или трећим лицима за вријеме рада,
 - е) неоправдан изостанак с посла у трајању од три дана у календарској години,
 - ж) насиље по основу пола, дискриминације, узнемиравање или сексуално узнемиравање радника и мобинг,
 - з) свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима Библиотеке или из кога се основано може закључити да даљи рад код радника не би био могућ.
- (3) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 3. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање. Уколико радник и поред упозорења то понови, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радне обавезе

Члан 73.

- (1) Утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности због повреде радних обавеза, покретање и вођење и застарјелост дисциплинског поступка ближе се уређује посебним Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника, у складу са Законом, Колективним уговорима и Правилником о раду.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак уговора о раду

Члан 74.

- (1) Уговор о раду престаје да важи:
- а) Смрћу радника,
 - б) Споразумом Библиотеке и радника,
 - в) Отказом уговора од стране Библиотеке или радника,
 - г) Када радник наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања,
 - д) Даном достављања Библиотеци правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника,
 - ђ) Истеком рока важења Уговора о раду на одређено вријеме,
 - е) Ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру са даном почетка извршења казне, односно мјере, радник мора одсуствовати са посла.
 - ж) На основу одлуке надлежног органа (суда), која има за посљедицу престанак радног односа радника, радни однос престаје са даном утврђеним судском одлуком,
 - з) Даном престанка рада Библиотеке, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада Библиотеци, изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.
- (2) Изузетно од тачке г) овог члана:
Код утврђивања услова за престанак Уговора о раду раднику који је остварио посебан стаж у двоструком трајању, послодавац је дужан да тај дио рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтијева.
Осигураник жена, ако то захтијева, стиче право на старосну пензију кад наврши (шездесет) 60 година живота и најмање двадесет (20) година стажа осигурања или кад наврши тридесет пет (35) година стажа осигурања.
- (3) Радник ако то захтијева може да оствари право на пензију у складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 75.

- (1) Библиотека може отказати Уговор о раду раднику у случају:
- а) ако радник изврши тежу повреду радних обавеза,
 - б) ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника,
 - в) ако радник, с обзиром на своје стручне и радне способности не може успјешно извршавати обавезе из Уговора о раду,
 - г) ако се радник, у року од пет дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на посао.
- (2) Отказ Уговора о раду Библиотека даје у писменом облику, уз навођење разлога због којих отказује Уговор.

- (3) Примјерак акта којим отказује уговор о раду Библиотека је дужна доставити раднику.

Члан 76.

- (1) У случају да Библиотека раднику даје отказ Уговора о раду због теже повреде радних обавеза, дужна је да раднику омогући да буде саслушан и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности, као и да размотри мишљење Синдиката ако му је мишљење достављено прије доношења коначне одлуке.
- (2) Библиотека може дати отказ Уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана у року од 30 дана од дана сазнања за повреду радних обавеза и за учуниоца повреде.
- (3) У случају спора пред надлежним судом, Библиотека је дужна да докаже постојање разлога за отказ Уговора о раду.

Удаљење радника са рада

Члан 77.

- (1) У случају да је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности, директор га може удаљити са рада и прије отказивања Уговора о раду.
- (2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у том року је Библиотека дужна да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности.
- (3) У случају да је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако Библиотека другачије не одлучи.
- (4) За вријеме удаљења са рада радник има право на накнаду плате у висини од 50% просјечне плате коју је остварио у последњих шест мјесеци.

Отказ уговора о раду од стране радника

Члан 78.

- (1) Радник има право да Библиотеци откаже Уговор о раду ако Библиотека изврши повреду својих обавеза које произилазе из Уговора о раду, ако су те повреде такве природе да се с основом не може очекивати да радник настави рад у Библиотеци. Отказ Уговора о раду по овом основу радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је Библиотека извршила повреду обавеза из Уговора о раду.
- (2) Отказ Уговора о раду радник доставља Библиотеци у писменом облику, у коме је дужан да изнесе разлоге због којих даје отказ Уговора.
- (3) У случају отказа Уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана, радник има сва права по основу рада као у случајевима, ако је дошло до незаконитог отказа Уговор о раду.

Отказни рок

Члан 79.

- (1) Радник има право на отказни рок, осим у случају, ако му радни однос престаје због теже повреде радних обавеза, или у случају нејављања у року од пет дана од дана истека неплаћеног одсуства, или мировања права из радног односа.
- (2) Отказни рок не може бити краћи од петнаест календарских дана, ако отказ Уговора о раду даје радник, нити краћи од тридесет дана ако отказ Уговора о раду даје Библиотека.

- (3) У случају престанка радног односа отказом Уговора о раду од стране Библиотеке, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:
- а) од двије до десет година 30 дана
 - б) од десет до двадесет година 45 дана
 - в) од двадесет до тридесет година..... 75 дана
 - г) преко тридесет година 90 дана
- (4) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно Библиотеци.

Члан 80.

- (1) Ако радник, на захтјев Библиотеке, престане да ради прије истека отказног рока, Библиотека је дужна да му исплати накнаду плате, као и на сва права по основу рада .
- (2) Библиотека је дужна раднику омогућити за вријеме отказног рока један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

Отказ Уговора о раду са понудом закључивања Уговора под измијењеним условима

Члан 81.

- (1) Библиотека може отказати Уговор о раду раднику уз истовремену понуду за закључивање Уговора о раду под измијењеним условима.
- (2) Одредбе овог Правилника које уређују отказ Уговора о раду од стране Библиотеке, сходно се примјењују и на отказ Уговора у смислу става 1. овог члана.
- (3) У случају да радник прихвати понуду Библиотеке за закључивање Уговора о раду под измијењеним условима, задржава право да код надлежног суда оспорава допуштеност такве измјене Уговора.

Члан 82.

- (1) У случају да постоје економски, технолошки и организациони разлози, Библиотека може раднику отказати Уговор о раду, и у том случају је дужна понудити закључивање Уговора под измијењеним условима.
- (2) Радник који одбије да закључи Уговор о раду под измијењеним условима има право на отпремнину, у складу са одребама Закона, Колективних уговора и Правилника о раду.

Отпремнина

Члан 83.

- (1) Раднику којем престане радни однос отказом Уговора о раду од стране Библиотеке због престанка потребе за радом из економских, организационих и технолошких разлога, припада право на отпремнину на терет Библиотеке, у складу са Законом, Колективним уговорима и Правилником о раду.
- (2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника у Библиотеци, и израчунава се тако што се помножи просјечна плата радника у посљедња три мјесеца са бројем година рада у Библиотеци.
- (3) Висина отпремнине износи:
- а) за рад од 2 до 10 година 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка Уговора о раду, која му

припада Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске за сваку навршену годину рада.

б) за рад од 10 до 20 година рада 40% плате из алинеје 1) овог става

в) за рад од 20 до 30 година рада 45% плате из алинеје 1) овог става

г) за рад преко 30 година рада 50% плате из алинеје 1) овог става.

- (4) Ако раднику није исплаћена плата у неком од три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама.

VIII ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 84.

- (1) О правима и обавезама радника из радног односа у складу са Законом, Колективним уговорима, Правилником о раду и Уговором о раду, одлучује руководни орган, директор Библиотеке, а по приговору одлучује и рјешава орган управљања, Управни одбор Библиотеке, као другостепени орган.

Члан 85.

- (1) Радник који сматра да му је Библиотека повриједила право из радног односа може поднијети захтјев Библиотеци да му обезбједи остваривање тог права у року од тридесет дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (2) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим у случају да се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот, или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

Члан 86.

- (1) Захтјев за заштиту права радник подноси у писменом облику.
- (2) Библиотека је дужна да одлучи по захтјеву радника и истом да писмени одговор у року од тридесет дана од дана подношења захтјева, а ако у том случају не одговори сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 87.

- (1) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и Библиотека радни спор могу ријешити споразумно или арбитражом, у складу са Колективним уговорима.
- (2) Одлука арбитраже о спорном питању је коначна и обавезујућа за радника и за Библиотеку.

Члан 88.

- (1) Радник који сматра да му је Библиотека повриједила право из радног односа, може да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту права.
- (2) Радник има право на подношење тужбе, након што се за заштиту својих права, претходно обратио Библиотеци и Управном одбору Библиотеке.
- (3) Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од једне године од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три године од дана учињене повреде.

Члан 89.

- (1) Радник може тражити заштиту права код надлежног инспектора рада независно од поступка заштите који је покренуо у Библиотеци, код надлежног суда или пред арбитражом.
- (2) Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од три мјесеца од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.
- (3) Инспектор рада може обуставити од извршења акт или радњу Библиотеке док суд не донесе коначну одлуку о спорном питању.

Члан 90.

- (1) У случају да се истовремено десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило Библиотеци за заштиту права из радног односа, Библиотека је дужна да размотри мишљење Синдиката ЈУ НУБ Републике Српске.

Синдикат Библиотеке

Члан 91.

- (1) Библиотека је дужна да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, Статутом, Програмом и Међународним конвенцијама о раду, и то:
 - а) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,
 - б) да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих опредјели.
- (2) Библиотека обезбјеђује Синдикату услове за његово дјеловање у складу са Колективним уговорима.

Забрана дискриминације

Члан 92.

- (1) Дискриминација у складу са Законом може бити непосредна и посредна.
- (2) Непосредна дискриминација је свако поступање узроковано неким од основа у вези са чланом 4. Правилника којим се лице које тражи запослење, као и радник ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.
- (3) Посредна дискриминација постоји када одређено, наизглед неутрална одредба, правило или пракса, ставља или би стављало, у неповољнији положај у односу на друга лица, лице које тражи запослење, као и радника, због одређене особине, статуса, опредјељења или убјеђења у вези са наведеним чланом.

Члан 93.

- (1) Није дозвољено узнемиравње и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од стране послодавца и других запослених (мобинг).
- (2) Мобинг у смислу одредби Закона је специфичан облик понашања на радном мјесту,

којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

- (3) Библиотека је дужна предузети ефикасне мјере с циљем спречавања насиља по основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду, или у вези са радом, и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, и сексуално узнемиравање и мобинг.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 94.

- (1) Радник који је засновао радни однос с пуним радним временом не може без сагласности Библиотеке да за свој, или туђи рачун, уговара или обавља послове из дјелатности које Библиотека обавља у складу са Законом, односно, регистрованим дјелатностима Библиотеке: библиотечко-информационе, заштите културног добра старе и ријетке књиге, културно-просвјетне и издавачко-графичке.
- (2) У случају да радник без сагласности Библиотеке обавља за свој или туђи рачун, уговара или обавља послове из дјелатности Библиотеке, наведене у ставу 1 овог члана сматраће се да је учинио тежу повреду радних обавеза у смислу Закона, јер таквим понашањем на раду или у вези са радом радник наноси озбиљну штету интересима Библиотеке.

X КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 95.

- (1) Колективним уговором у смислу одредаба Закона и овог Правилника сматра се онај Општи и Посебни колективни уговор који је обавезујући за послодавца и раднике који су код њега запослени, а у чијем је закључивању послодавац непосредно учествовао, или је овластио другог послодавца да то учини у његово име, или је накнадно приступио Колективном уговору.
- (2) Колективним уговорима ближе се уређују обим и начин остваривања права и обавеза из радног односа, у складу са Законом и другим прописима, поступак Колективног угоравања, састав и начин рада тијела овлашћених за мирно рјешавање колективних спорова између радника и послодавца, међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.

XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Мировање права из радног односа

Члан 96.

- (1) Раднику који је закључио Уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државном органу или организацији, јавној служби, Синдикату или политичкој организацији.

Члан 97.

- (1) Јавном функцијом сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана, или на коју је именован, или постављен од стране надлежног органа Републике, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту остварује плату.
- (2) Мировање права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

Остваривање права на штрајк

Члан 98.

- (1) Радник остварује право на штрајк у складу са одредбама важећег Закона о штрајку.

Радна књижица

Члан 99.

- (1) Радник мора посједовати радну књижицу.
- (2) Радна књижица је јавна исправа којом се доказује стаж осигурања и други видови пензијског стажа радника.

Члан 100.

- (1) За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази у Матичној евиденцији радника Библиотеке, о чему послодавац раднику издаје потврду.
- (2) На захтјев радника Библиотека је дужна раднику издати радну књижицу на реверс, коју је исти дужан вратити у одређеном року.

Члан 101.

- (1) Приликом престанка радног односа радника, Библиотека је дужна:
 - а) да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери потписом и печатом,
 - б) раднику врати радну књижицу уз потврду о предаји овог личног документа.
- (2) Библиотека не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

- (1) На сва питања која нису регулисана овим Правилником, примјењиваће се одговарајуће одредбе Закона о раду, Колективних уговора и других важећих прописа из области радних односа.

Члан 103.

(1) Овај Правилник ступа на снагу даном доношења, а примјењиваће се осам (8) дана од дана усвајања.

Бања Лука, 17.01.2014. године

Предсједни Управног одбора

Мр Татјана Марић

