

Na osnovu člana 118. i 177. Zakona o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16, 89/18), Upravni odbor visokoškolske ustanove Internacionalni Burč univerzitet – International Burch Univerairty, na LV sjednici održanoj dana 08.01.2019. godine, donio je

**PRAVILNIK O RADU
VISOKOŠKOLSKE USTANOVE INTERNACIONALNI BURČ UNIVERZITET –
INTERNATIONAL BURCH UNIVERAIRTY**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Pravilnik o radu visokoškolske ustanove Internacionalni Burč univerzitet – International Burch University (u daljem tekstu Univerzitet) sadrži, sljedeće:

- postupk zasnivanja radnog odnosa,
- zaključivanje ugovora o radu,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i odsustva,
- plaća i druge naknade radnika,
- naknada štete,
- prava i obaveze radnika iz radnog odnosa,
- prestanak ugovora o radu,
- druga prava i obaveze radnika Univerziteta.

Član 2.

Radnici, prava i obaveze utvrđene ovim Pravilnikom, ostvaruju neposredno na Univerzitetu.

II POSTUPAK ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Član 3.

Izbor u odgovarajuća naučno-nastavna, nastavna i saradnička zvanja, provodi se u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, Statutom i Pravilima Univeziteta.

Član 4.

Ugovor o radu se zaključuje, u pravilu, na neodređeno radno vrijeme, a može se zaključivati i na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sa radnicima izabranim u akademska zvanja nastavnika i saradnika zaključuje se u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo.

Ugovor o radu sa izabranim nastavnicima i saradnicima zaključuje se sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Član 5.

Generalni sekretar Univerziteta, kada se za rad na poslovima i radnim zadacima u službi Rektorata, administrativnih i drugih specifičnih radnih mjesta organizacionih jedinica Univerziteta ukaže potreba za novim radnicima, odlučuje da li će se radno mjesto popunjavati putem Konkursa u dnevnoj štampi, obavještenjem Zavoda za zapošljavanje ili neposrednim dogovorom sa kandidatom, koji mora ispunjavati propisane opšte i posebne uvjete za određeno radno mjesto.

III ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

Ugovor o radu se može zaključiti sa radnikom koji ispunjava opće uvjete utvrđene zakonom i posebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Univerziteta (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta). Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca.

Član 7.

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 nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

Član 8.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi:

1. na neodređeno vrijeme;
2. na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine, osim u slučaju zaključivanja ugovora o radu propisanom Zakonom o visokom obrazovanju.

1. Zaključivanje ugovora o radu sa rektorom, prorektorima, dekanima, direktorima organizacionih jedinica i generalnim sekretarom

Član 9.

Uvjeti za izbor i imenovanje rektora, prorektora Univerziteta i dekana fakulteta propisani su Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.

Ugovor o radu sa rektorom, prorektorima Univerziteta i dekanima fakulteta zaključuje se po okončanju postupka izbora i imenovanja rektora, prorektora, dekana fakulteta, a na osnovu odgovorajuće odluke nadležnog organa Univerziteta.

Član 10.

Ugovor o radu sa rektorom, prorektorima Univerziteta i dekanima fakulteta zaključuje se na određeno vrijeme, odnosno za vrijeme trajanja izbornog mandata.

Ugovor o radu sa rektorom, prorektorima i dekanima fakulteta sadrži i odrebe o izvođenju nastave, kao i odredbe o obaveznom raspoređivanju na poslove nastavnika u zatečenom akademskom zvanju, po prestanku mandata rektora, prorektora ili dekana.

Član 11.

Uslovi za izbor i imenovanje direktora/dekana organizacionih jedinica Univerziteta, propisani su Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.

Ugovor o radu sa direktorom/dekanom organizacione jedinice zaključuje se po okončanju postupka izbora.

Član 12.

Ugovor o radu sa direktorom/dekanom organizacione jedinice zaključuje se na određeno vrijeme, odnosno za vrijeme trajanja izbornog mandata.

Ukoliko se direktor/dekan organizacione jedinice ne može po isteku mandata rasporediti na odgovarajuće poslove u okviru Univerziteta, prestaje mu radni odnos na Univerzitetu.

Član 13.

Ugovor o radu sa generalnim sekretarom Univerziteta zaključuje rektor Univerziteta.

Ugovor o radu sa generalnim sekretarom zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 14.

Ugovor o radu sa rektorom Univerziteta zaključuje ispred Univerziteta predsjednik Upravnog odbora Univerziteta.

Ugovor o radu sa prorektorima, dekanima, direktorima organizacionih jedinica i generalnim sekretarom, ispred Univerziteta zaključuje rektor.

2. Zaključivanje ugovora o radu sa nastavnicima i saradnicima

Član 15.

Uvjeti i postupak za izbor nastavnika i saradnika u odgovarajuća akademska zvanja propisani su u Zakonu o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.

Ugovori o radu sa nastavnicima i saradnicima zaključuju se u skladu sa odredbama Zakona o visokom obrazovanju.

Član 16.

Ugovor o radu sa nastavnicima i saradnicima zaključuje se sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Ugovor o radu sa izabranim nastavnicim i saradnicima zaključuje dekan fakulteta ili rektor Univerziteta.

3. Zaključivanje ugovora o radu sa ostalim radnicima

Član 17.

Rektor ili Generalni sekretar Univerziteta, u skladu sa članom 5. ovog Pravilnika, ukoliko se odluči za popunu radnog mjesta putem Javnog konkursa, donosi odluku o pokretanju postupka za popunu upražnjenih radnih mjesta.

U konkursu, kao i u obavještenju Zavodu za zapošljavanje, naznačiće se:

- uslovi koje kandidat po Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta mora ispunjavati,
- podatke o tome da li se kandidat prima na određeno ili neodređeno vrijeme,
- sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- rok u kome se podnosi prijava na konkurs sa dokazima o ispunjavanju uvjeta konkursa,
- kao i druge neophodne podatke.

Član 18.

Generalni sekretar Univerziteta obrazuje komisiju za pregled prijava na konkurs od 3 člana iz reda radnika Univerziteta, koja podnosi pisani izvještaj za svakog kandidata u roku od 15 dana po isteku roka određenog za podnošenje prijava na konkurs.

U postupku po prijavama, primjenjuju se propisi o opštem upravnom postupku.

Član 19.

Na prijedlog Komisije, generalni sekretar Univerziteta u roku od 8. dana odlučuje o izboru i prijemu na rad. Obavještenje o izboru i prijemu dostavlja se učesnicima konkursa u roku od 3 dana od dana donošenja odluke o izboru i prijemu radnika na rad.

Ugovor o radu sa izabranim radnikom zaključuje generalni sekretar ili rektor Univerziteta.

4. Zapošljavanje stranaca

Član 20.

Zapošljavanje stranog državljanina (u daljem tekstu stranac) vrši se u skladu sa odredbama Zakona o zapošljavanju stranaca.

Strancem u smislu ovog Pravilnika, smatra se svako fizičko lice koje nema državljanstvo Bosne i Hercegovine.

Ukoliko stranac ispunjava uslove propisane Zakonom i općim aktima Univerziteta, Univerzitet može sa njim zaključiti ugovor o radu ili ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

5. Sadržaj ugovora o radu

Član 21.

Ugovor o radu sadrži, sljedeće podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kojem se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate;
09. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkazanom roku;
11. i druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 1. tačke. 7. do 11. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

6. Podaci koji se ne mogu tražiti

Član 22.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja 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 23.

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.

7. Probni rad

Član 24.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se sa radnicima koji ne učestvuju u izvođenju nastavno-naučnog procesa ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazani rok i za poslodavca i radnika iznosi sedam dana.

Član 25.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, utvrđuju se konkretna radna mjesta za koja se može ugovoriti probni rad.

Sa pripravnicima se ne može ugovoriti probni rad.

Član 26.

Provjera radnih i stručnih sposobnosti, koja se vrši za vrijeme trajanja probnog rada sastoji se u ocjenjivanju znanja i sposobnosti radnika za izvršavanje poslova radnog mjesta koje će obavljati.

Ocjenu probnog rada radnika vrši stručna komisija od tri člana koju formira generalni sekretar od radnika Univerziteta, vodeći računa da članovi Komisije moraju imati isti ili viši stepen stručne sprema od one koju ima radnik na probnom radu, te da dva člana Komisije moraju biti iste struke kao kandidat.

Član 27.

Ako ovlašteno lice ne otkáže ugovor o radu u roku od petnaest dana od dana kada je istekao probni rad, a radnik je nastavio sa radom, smatraće se da je zadovoljio na probnom radu, te da ostaje u radnom odnosu.

8. Pripravnici

Član 28.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno sa završenim prvim, drugim ili trećim ciklusom studija, 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 predhodno radno iskustvo.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

Član 29.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu propisanim zakonom.

Novčana naknada za obavljanje pripravničkog staža može biti ugovorena i u većem iznosu od iznosa propisanog zakonom.

Član 30.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad izrađuje tročlana komisija koju imenuje Rektor, odnosno od njega ovlašteno lice, čiji članovi imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i pripravnik, a dva člana moraju biti iste struke kao i pripravnik.

U skladu sa programom iz prethodnog stava ovog člana, rad pripravnika prati jedan od članova komisije, određen za mentora pripravniku.

Član 31.

Prije isteka pripravničkog staža pripravnik polaže pripravnički ispit pred komisijom.

O ispitnoj proceduri vodi se zapisnik, koji potpisuju članovi komisije i zapisničar.

Zapisnik o toku polaganja pripravničkog ispita obavezno sadrži:

- ime i prezime članova komisije i zapisničara,
- ime i prezime pripravnika,
- način provjere znanja,
- pitanja postavljena od strane ispitivača,
- odgovore na pitanja,
- ocjenu komisije,
- potpis članova komisije i zapisničara,
- datum, vrijeme i mjesto polaganja pripravničkog ispita.

Nakon položenog ispita, komisija izdaje pripravniku potvrdu o položenom stručnom pripravničkom ispitu.

Član 32.

Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit, ne može zaključiti ugovor o radu i zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno radno vrijeme.

Pripravniku iz prethodnog stava Univerzitet će u roku od tri mjeseca omogućiti ponovno polaganje stručnog ispita bez obaveze obnavljanja ugovora o radu sa pripravnikom.

9. Volonterski rad

Član 33.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili općim aktima Univerziteta, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, ovlašteno lice može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor sa volonterom zaključuje se u pisanoj formi.

Član 34.

Na sprovođenje volonterskog rada i polaganje stručnog ispita, primjenjuju se odredbe Zakona o volontiranju FBiH.

Za vrijeme obavljanja volonterskog rada, volonteru se osiguravaju sva prava koja mu pripadaju po osnovu zakona ili drugog općeg ili pojedinačnog pravnog akta.

IV RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 35.

Puno radno vrijeme radnika Univerziteta traje 40 sati sedmično i raspoređeno je na pet radnih dana.

Puno dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.

Pauza za vrijeme ručka od 12:00h do 12:30h se uračunava u puno rado vrijeme.

Član 36.

Ugovor o radu sa radnikom može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom za obavljanje poslova radnih mjesta za koja je ta mogućnost utvrđena Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Radnik sa kojim je zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknade i sl).

Član 37.

Rukovodioci organizacionih jedinica, odnosno Generalni sekretar za službe rektorata Univerziteta, svojim odlukama utvrđuju početak i završetak radnog vremena radnika organizacione jedinice odnosno službi rektorata, rad u smjenama, izmjenu smjena i sl.

Dnevno radno vrijeme radnika Univerziteta sa punim radnim vremenom, u prvoj smjeni u pravilu počinje u 8:00 sati, a završava se u 16,00 sati. U slučaju neophodne potrebe, a za nesmetano obavljanje djelatnosti univerziteta uspostavlja se druga smjena u periodu od 17:00 sati do 22:00 sata, te za specifična radna mjesta i poslove, prema odluci rektora i dekana/direktora organizacione jedinice.

Ako je rad na određenom radnom mjestu organizovan u smjenama, rukovodilac iz stava 1. ovog člana dužan je obezbjediti takvu izmjenu smjena, kojom se omogućava radniku da noćnu smjenu ne radi duže od sedam dana uzastopno.

Noćni rad je rad radnika između 22 sata uveče i 06 sati ujutro sljedećeg dana.

Za radnika koji je raspoređen na poslove obezbjeđenja objekta noćni rad je redovni rad.

Član 38.

Ugovorom o radu sa radnikom, sa kojim je ugovoren rad sa nepunim radim vremenom utvrđuje se raspored radnog vremena prema potrebi obavljanja poslova radnog mjesta.

V PREKOVREMENI RAD

Član 39.

U slučaju i pod uslovima propisanim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, Univerzitet može uvesti rad duži od punog radnog vremena, prekovremeni rad, a najviše do 8 sati sedmično.

Prekovremeni rad uvodi se odlukom rektora Univerziteta u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, nadležna služba Univerziteta o prekovremenom radu obavještava nadležnu inspekciju rada.

Član 40.

Pored poslova utvrđenih ugovorom o radu, radnik je dužan obavljati i druge poslove koje odredi rukovodilac organizacione jedinice ili generalni sekretar radnicima nenastavne djelatnosti, u slučajevima zamjene radnika koji je na bolovanju do 30 dana, godišnjem odmoru, plaćenom ili neplaćenom odsustvu i drugim sličnim slučajevima.

VI ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 41.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Izuzetno, Univerzitet 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.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja odmora iz stava 1. i 2. ovog člana svojom odlukom utvrđuje rukovodilac organizacione jedinice odnosno generalni sekretar Univerziteta.

Član 42.

Radnik Univerziteta ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna dana.

Član 43.

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 jedan dan u periodu određenom prema dogovoru sa rukovodiocem organizacione jedinice odnosno generalnim sekretarom i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.

Odluku o potrebi da radnik radi u dane sedmičnog odmora, donosi rukovodilac organizacione jedinice odnosno generalni sekretar.

2. Godišnji odmor

Član 44.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora iznad minimuma određenog u prethodnom stavu uvećava se na osnovu slijedećih kriterija:

- dužine radnog staža,
- socijalnog stanja radnika.

Trajanje godišnjeg odmora određuje se rješenjem najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora koje donosi:

- rektor za rukovodioce organizacionih jedinica, prorektore i radnike službi Rektorara;
- rukovodioci organizacionih jedinica za radnike organizacionih jedinica.

Član 45.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum od 20 radnih dana, dodaje određen broj radnih dana, i to :

1. Prema dužini radnog staža:

- a) od 2 do 5 godina radnog staža.....2 dana
- b) od 5 do 10 godina radnog staža4 dana
- c) od 10 do 15 godina radnog staža.....6 dana
- d) od 15 do 20 godina radnog staža7 dana
- e) od 20 do 25 godina radnog staža8 dana
- f) od 25 do 30 godina radnog staža 9 dana
- Preko 30 godina radnog staža10 dana.

2. Prema socijalnom stanju zaposlenika:

- a) Roditelju ili staratelju djeteta do 7 godina života za svako dijete ;.....1 dan
- b) Samohranom roditelju ili staratelju hendikepiranog djeteta za svako dijete;.....2 dana
- c) Invalidu sa najmanje 60% invalidnosti2 dana

Ukupan godišnji odmor po svim osnovama iz prethodnog člana ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Član 46.

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 6 mjeseci neprekidnog rada. 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.

Član 47.

Dani vikenda (subota i nedjelja) se ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora.

Član 48.

Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz uvjet da o tome pismeno obavijesti neposrednog rukovodioca najkasnije 3 dana prije korištenja.

Član 49.

Godišnji odmori na Univerzitetu koriste se, u pravilu, tokom ljetnjeg školskog raspusta, a jedan dio može se koristiti i za vrijeme zimskog prekida nastave.

Član 50.

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.

Ako nastavnici i saradnici koriste godišnji odmor u dijelovima, prvi dio godišnjeg odmora koriste odmah poslije završetka ispita ljetnjeg semestra, a drugi dio koriste po završetku nastave zimskog semetra.

Član 51.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može izvršiti naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

3. Odsustvo sa rada

3.1. Plaćeno odsustvo

Član 52.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo, u slučaju:

- | | |
|--|---------------|
| - stupanje u brak | 7 radnih dana |
| - sklapanja braka dijeteta | 2 radna dana |
| - porođaja supruge | 5 radnih dana |
| - teže bolesti ili smrti člana uže porodice
odnosno domaćinstva | 7 radnih dana |
| - polaganje stručnog ili drugog ispita | 5 radnih dana |
| - za sudjelovanje na sportskim ili
kulturnim susretima | 7 radnih dana |
| - obavljanje privatnog posla kod državnog
organa ili suda | 2 radna dana |

O plaćenom odsustvu iz stava 1.ovog člana odlučuje rukovodilac organizacione jedinice, odnosno generalni sekretar Univerziteta.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 53.

Pod članom uže porodice, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Član 54.

Radnik obavezno podnosi zahtjev za plaćeno odsustvo najkasnije 7 dana prije njegovog korištenja, te prilaže dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na odsustvo sa rada.

3.2. Neplaćeno odsustvo

Član 55.

Univerzitet može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće neplaćeno odsustvo.

Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Član 56.

Radnik obavezno podnosi zahtjev za odobravanje neplaćenog odsustva najkasnije 7 dana prije početka njegovog korištenja, uz prilaganje potrebne dokumentacije kojom dokazuje osnovanost prava za odsustvo sa rada iz prethodnog člana.

Odluku o odobrenju neplaćenog odsustva donosi ovlašteno lice na prijedlog rukovodioca organizacione jedinice odnosno generalnog sekretara, a za neplaćeno odsustvo iz stava 2. prethodnog člana odlučuje rukovodilac organizacione jedinice odnosno generalni sekretar Univerziteta.

3.3. Evidencije

Član 57.

(1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

(2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

(3) Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija.

(4) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz st. 1. i 3. ovog člana.

(5) Federalni ministar će pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz st. 1. i 3. ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 58.

Za obavljeni rad na temelju ugovora o radu radniku pripada plaća određena u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Ugovorom o radu, utvrđuje se visina plaća.

Prilikom isplate plaće, Univerzitet je dužan radniku uručiti pismeni obračun plaće.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Troškovi prijevoza sa posla na posao isplaćuju se radniku u iznosu od 100% cijene mjesečne karte prevoza u gradskom saobraćaju.

VIII ZAŠTITA RADNIKA

Član 59.

Univerzitet je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja radnika na rad.

Univerzitet je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreće.

Član 60.

Univerzitet je dužan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika u skladu sa Zakonom.

Posebna zaštita maloljetnika, zaštita žena i materinstva, zaštita radnika privremeno i trajno nesposobnih za rad, osigurava se u skladu sa Zakonom o radu.

IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA UNIVERZITETOM

Član 61.

Radnik ne može, bez odobrenja rektora Univerziteta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Univerzitet.

Član 62.

Zabrana takmičenja, te uslovi i način prestanka zabrane takmičenja uređuju se ugovorom između rektora Univerziteta i radnika.

X NAKNADA ŠTETE

Član 63.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Univerzitetu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 64.

Za visinu štete koja se ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, rektor imenuje komisiju od tri člana, koja može utvrditi naknadu štete u paušalnom iznosu.

Komisija iz prethodnog stava može, cijeneći konkretan slučaj, način na koji je šteta učinjena, raniji rad i ponašanje radnika kao i njegov socijalni status, predložiti rektoru smanjenje naknade štete ili da se radnik oslobodi od obaveze naknade štete.

XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 65.

O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu odlučuje rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice.

Rješenja i drugi akti koji se donose u ostvarivanju prava i obaveza radnika iz radnog odnosa, obavezno se dostavljaju radniku na koga se odnose, u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u rokovima određenim zakonom i općim aktima Univerziteta.

2. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 66.

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 povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Upravni odbor Univerziteta je dužan u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva da riješi zahtjev radnika.

Radnik može tražiti zaštitu povrijeđenog prava i pred nadležnim sudom u skladu sa Zakonom.

Član 67.

Radni spor između radnika i Univerziteta može se rješavati mirnim putem.

Rok za podnošenje tužbe nadležnom sudu u slučaju rješavanja radnog spora mirnim putem, teče od dana okončanja ovog postupka.

Inicijativu za rješenje radnog spora mirnim putem, može da pokrene radnik i Univerzitet.

Postupak mirnog rješavanja nastalog radnog spora okončava se pisanom odlukom koju donose zajednički strane, koje su učestvovala u mirnom rješavanju radnog spora.

Član 68.

Mirno rješavanje nastalog spora vrši se po hitnom postupku, i mora se okončati u razumnom roku a najkasnije u roku od 30 dana od dana prihvatanja inicijative za rješavanje spora mirnim putem.

U toku rješavanja spora mirnim putem, provjeravaju se navodi radnika i Univerziteta, vrši provođenje dokaza, kojima se utvrđuju relevantne činjenice u svakom konkretnom slučaju posebno.

XII PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 69.

Privremenim i povremenim poslovima, smatraju se poslovi koji ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno radno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i koji ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine. Privremenim i povremenim poslovima iz stava 1. ovog člana smatraju se naročito slijedeći poslovi:

- izrada stručnih elaborata;
- priprema i održavanje stručnih predavanja, seminara, savjetovanja i sl;
- prevodilački poslovi, osim onih za čije je obavljanje sistematizovano radno mjesto na Univerzitetu;
- opravka sredstava rada i instalacija;
- obezbjeđenje imovine i sredstava Univerziteta;
- drugi poslovi koji su vezani za djelatnost Univerziteta, a imaju karakter privremenih i povremenih poslova.

Član 70.

Za obavljanje poslova iz prethodnog člana zaključuje se ugovor u pisanoj formi. Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži:

- vrstu, način, rok izvršenja poslova i
- iznos naknade za izvršeni posao.

XIII OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 71.

Univerzitet će u skladu sa potrebama rada, omogućiti radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada na pojedinim radnim ili organizacionim dijelovima Univerziteta.

Radnici koji rade na radnim mjestima odnosno organizacionim dijelovima iz prethodnog stava, obavezni su, u skladu sa potrebama rada i svojim sposobnostima obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Radnik koji ne pristane na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje uz rad, ili se nedovoljno angažuje, čini težu povredu radne obaveze.

XIV VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 72.

Na Univerzitetu se bira Vijeće radnika, koje u skladu sa Zakonom o Vijeću radnika ima pravo da učestvuje u odlučivanju o pitanjima u vezi sa ekonomskim i socijalnim pravima i interesima radnika Univerziteta.

U Vijeće radnika mogu biti birani i imaju pravo da biraju radnici Univerziteta, osim članova Upravnog odbora, rektor, prorektori, dekani/direktori organizacionih jedinica, prodekani, generalni sekretar i sekretari fakulteta i članovi njihovih porodica, kao i radnici koje rektor ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa radnicima.

Način konstituisanja, mandat, rad i nadležnosti Vijeća radnika, utvrđeni su u Zakonu o Vijeću radnika.

XV PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 73.

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad 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. kad 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 74.

Nastavniku izabranom na Univerzitetu u neko od nastavnih zvanja, radni odnos na Univerzitetu prestaje posljednjeg dana akademske godine u kojoj navršava 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno navršava 40 godina staža osiguranja.

Univerzitet će početkom tekuće godine raspisati konkurs za popunu radnih mjesta, čije poslove obavljaju nastavnici, koji u toj akademskoj godini ispunjavaju uvjete za mirovinu.

Član 75.

Kada postoji nastavna potreba, za akademsko osoblje sa navršenih 65 godina u akademskom zvanju redovnog profesora, je moguće produžiti radni odnos najduže za dvije studijske godine pod uslovom da je redovni profesor u posljednje tri godine objavio najmanje tri naučna rada u relevantnim naučnim bazama podataka i da je vijeće donijelo odluku o potrebi produženja radnog odnosa.

1. Otkaz ugovora o radu

Član 76.

Ukoliko radnik, zbog neposjedovanja stručnog znanja za obavljanje poslova za koje je zaključio ugovor o radu, ne postiže uobičajene i očekivane rezultate rada, generalni sekretar za radnika službi rektorata, odnosno rukovodilac organizacione jedinice Univerziteta za radnike organizacionih jedinica, imenuje komisiju od tri člana sa zadatkom da naredna tri mjeseca prati i ocjeni rad i rezultate rada radnika.

Na sastav komisije iz prethodnog stava primjenjuju se odredbe člana 26. stav 2. ovog Pravilnika.

Član 77.

Rektor će otkazati ugovor o radu radnika koji, prema ocjeni komisije iz prethodnog člana, nije postigao uobičajene rezultate rada na svom radnom mjestu, a na Univerzitetu, s obzirom na organizaciju, ekonomsko stanje i popunjenost radnih mjesta, kao i stručno znanje zaposlenika, ne postoji mogućnost njegovog zaposlenja na drugim poslovima.

1.2. Otkaz ugovora o radu zbog povrede obaveza iz radnog odnosa

Član 78.

Univerzitet 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 Univerziteta da nastavi radni odnos.

Član 79.

Težom povredom radnih obaveza iz ugovora o radu smatraće se:

1. nezakonito i nesavjesno raspolaganje sredstvima i imovinom Univerziteta;
2. zloupotreba položaja i prekoračenje datih ovlaštenja;
3. neodgovorno i necjelishodno korištenje sredstava i imovine Univerziteta;
4. povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine;
5. povreda propisa o zaštiti od požara, elementarnih nepogoda, eksplozija, štetnog djelovanja otrovnih i drugih materijala;
6. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom ili općim aktima Univerziteta;
7. neovlašteno iznošenje imovine sa Univerziteta, u svrhu pribavljanja protivpravne imovinske koristi;
8. falsifikovanje službenih dokumenata organa Univerziteta i organizacionih jedinica Univerziteta.
9. neizvršavanje, nesavjesno ili nemarno i neblagovremeno izvršavanje radnih i drugih obaveza;
10. kršenje odredaba Kodeksa nastavničke etike;
11. neopravdani izostanak člana Senata ili naučno-nastavnog vijeća fakulteta sa sjednica 3 ili više puta u toku studijske godine;
12. neučestvovanje u radu komisija u koje su ih imenovali nadležni organi Univerziteta i organizacionih jedinica i svim drugim radnim tijelima Univerziteta, kao što su: komisija za izbor i imenovanja, komisija u postupku sticanja naučnog stepena doktora i magistra i sl.
13. davanje neistinitih podataka vezano za obavljanje posla za koji je sa zaposlenikom zaključen ugovor o radu;
14. zloupotreba prava korištenja bolovanja;
15. neobavješćavanje neposrednog rukovodioca u roku od tri dana o privremenoj nesposobnosti za rad;
16. neopravdano uzastopno izostajanje sa rada najmanje tri radna dana, odnosno sa prekidima najmanje pet radnih dana u periodu od šest mjeseci;
17. odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
18. neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka;
19. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili pod uticajem drugih opijata;
20. izazivanje nereda ili tuče na Univerzitetu;
21. narušavanje ugleda Univerziteta;
22. prouzrokovanje materijalne štete Univerzitetu, namjerno ili iz nehata ;
23. netačno prikazivanje ili evidentiranje rezultata rada u namjeri da za sebe ili drugog, određenoj radnoj grupi ili organizacionoj jedinici, ostvari udio u prihodu Univerziteta;
24. nedostavljanje podataka ili traženih isprava na zahtjev ovlaštenih organa ili organizacija;
25. iznošenje netačnih činjenica u namjeri da se zaposleniku ili Univerzitetu nanese šteta i umanji ugled;

26. odbijanje učestvovanja u sprječavanju nastanka štete, spašavanja imovine, kao i odbijanje prekovremenog rada, kada su isti neophodni;
27. neopravdano napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena, kao i prije isteka propisanog završetka radnog vremena, i
28. u drugim slučajevima težeg kršenja radnih obaveza i ugovora o radu.

Član 80.

Ugovor o radu u slučajevima iz člana 78. i 79. ovog Pravilnika, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Član 81.

Najkasnije u roku od pet dana od saznanja da je radnik učinio prijestup ili težu povredu radnih obaveza, neposredni rukovodilac je dužan podnijeti prijavu rektoru (u daljem tekstu: ovlašteno lice).

Prijava obavezno sadrži detaljan opis prijestupa ili teže povrede radne obaveze uz prilaganje eventualnih dokaza o povredi.

Nakon što primi i razmotri prijavu ovlašteno lice može:

- ako smatra da se radi o lakšem prijestupu ili povredi radnih obaveza iz ugovora o radu, pismeno upozoriti radnika uz opis učinjene povrede ili prijestupa za koju se radnik smatra odgovornim, sa izjavom o namjeri otkazivanja ugovora o radu bez davanja propisanog otkaznog roka, ako nastavi sa kršenjem radne obaveze odnosno ako takav prijestup ponovi, ili
- ako smatra da su se, zbog rada ili ponašanja radnika u smislu člana 78. i 79. ovog Pravilnika stekli uvjeti za otkaz ugovora o radu, donijeti rješenje o pokretanju postupka za otkaz ugovora o radu.

Član 82.

Rješenje o pokretanju postupka o otkazu ugovora o radu, ovlašteno lice dostavlja radniku protiv kojeg je pokrenut postupak otkaza uz poziv da pismenim putem ili izjavom da radnik pred ovlaštenim licem u roku od osam dana od dana prijema poziva, iznese svoju odbranu.

Član 83.

Po isteku roka iz prethodnih članova, ovlašteno lice može:

- odbaciti prijavu za prijestup ili težu povredu radne obaveze i obustaviti postupak otkaza ugovora o radu;

- pismeno upozoriti radnika na obaveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju da nastavi kršiti obaveze iz radnog odnosa ili obaveze iz ugovora o radu;
- otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka;
- otkazati ugovor o radu i ponuditi radniku izmijenjeni ugovor o radu, u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.

U slučaju iz prethodnog stava ovog člana, ugovor o radu prestaje danom uručenja otkaza radniku.

1.3. Otkaz ugovora o radu od strane radnika

Član 84.

Radnik može otkazati ugovor o radu bez davanja utvrđenog otkaznog roka, ako je Univerzitet odgovoran za prijestup ili povredu obaveze iz ugovora o radu, koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

1.4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 85.

U slučajevima kada ovlašteno lice otkáže ugovor o radu i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, primjenjivaće se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz ugovora.

Ako radnik prihvati ponudu iz stava 1. ovog člana zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

1.5. Forma i trajanje otkaznog roka

Član 86.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Univerzitet je obavezan obrazložiti otkaz ugovora o radu i isti dostaviti radniku.

Ako ugovor o radu prestaje otkazom nastavnika ili saradnika otkazni rok traje do kraja semestra u kojem je otkaz dat.

Ako ugovor o radu prestaje otkazom ostalih radnika otkazni rok traje sedam dana.

Ako ugovor o radu prestaje otkazom Univerziteta otkazni rok traje četrnaest dana.

Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radnika odnosno Univerziteta.

Član 87.

Otkaz ugovora o radu ispred Univerziteta daje ovlašteno lice Univerziteta.

Izuzetno, u slučaju da nastavniku ili saradniku prestane radni odnos na Univerzitetu zbog toga što nije izabran u isto ili više zvanje, otkazni rok traje godinu dana.

XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 88.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Kolektivnog ugovora, Propisi Kantona i odredbe ugovora o radu.

Član 89.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Univerziteta.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik, broj: 01-725-3/16 od 30.09.2016. godine.

Član 90.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na način i po postupku na koji je donesen.

Tumačenje ovog Pravilnika daje Upravi odbor Univerziteta.

Tumačenje čini sastavni dio Pravilnika.

Broj:01-8-3/19

Sarajevo, 08.01.2019.godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA

Timothy Donald Fisher