

**INTERNACIONALNI BURČ UNIVERZITET
INTERNATIONAL BURCH UNIVERSITY**



PRAVILNIK O RADU

RULES OF PROCEDURE

Sarajevo, maj 2019.

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 University, na LXI sjednici održanoj dana 28.05.2019. godine, donio je

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

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Pravilnikom o radu visokoškolske ustanove Internacionalni Burč univerzitet – International Burch University (u daljem tekstu: Univerzitet) uređuju se sljedeća pitanja:

- postupak zasnivanja radnog odnosa;
- zaključivanje ugovora o radu;
- radno vrijeme i raspored radnog vremena;
- odmori i odsustva;
- plata i druge naknade radnika;
- zaštita radnika;
- zabrana takmičenja radnika sa Univerzitetom;
- naknada štete;
- ostvarivanje prava i obaveza radnika iz radnog odnosa;
- privremeni i povremeni poslovi;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad;
- vijeće zaposlenika;
- prestanak radnog odnosa i odgovornost radnika za povrede radnih obaveza; i
- prelazne i završne odredbe.

Član 2.

Prava i obaveze utvrđene Pravilnikom o radu visokoškolske ustanove Internacionalni Burč univerzitet – International Burch University (u daljem tekstu: Pravilnik), radnici ostvaruju neposredno na Univerzitetu.

II. POSTUPAK ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Član 3.

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

Član 4.

- (1) Ugovor o radu se zaključuje, u pravilu, na neodređeno radno vrijeme, a može se zaključivati i na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu sa radnicima izabranim u akademska zvanja nastavnika i saradnika zaključuje se u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo.
- (3) Ugovor o radu sa izabranim nastavnicima i saradnicima zaključuje se sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Član 5.

- (1) Kada se za rad na poslovima i radnim zadacima u okviru sekretarijata Univerziteta i podorganizacionih jedinica Univerziteta ukaže potreba za novim radnicima, generalni sekretar odlučuje da li će se radno mjesto popunjavati putem konkursa u dnevnoj štampi ili internet stranici Univerziteta, obavještenjem zavoda za zapošljavanje o potrebi zapošljavanja radnika određene profesije ili neposrednim dogovorom sa kandidatom, koji mora ispunjavati propisane opće i posebne uvjete za određeno radno mjesto.
- (2) Ako postoji potreba za zapošljavanjem radnika u službama rektorata Univerziteta, o načinu provođenja procedure zaposlenja odlučuje rektor Univerziteta.

III. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

- (1) 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).
- (2) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane ovim Pravilnikom.

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.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi:
 - a) na neodređeno vrijeme;
 - b) na određeno vrijeme.
- (2) 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.

A. Zaključivanje ugovora o radu sa rektorom, prorektorima, dekanima, direktorima podorganizacionih jedinica i generalnim sekretarom

Član 9.

- (1) Uvjeti za izbor i imenovanje rektora, prorektora Univerziteta i dekana fakulteta propisani su Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.
- (2) 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 odgovarajuće odluke nadležnog organa Univerziteta.

Član 10.

- (1) Ugovor o radu sa rektorom, prorektorima Univerziteta i dekanima fakulteta zaključuje se na određeno vrijeme, odnosno za vrijeme trajanja izbornog mandata.
- (2) Ugovor o radu sa rektorom, prorektorima i dekanima fakulteta sadrži i odredbe 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.

- (1) Uslovi za izbor i imenovanje direktora/dekana organizacionih jedinica Univerziteta, propisani su Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.
- (2) Ugovor o radu sa dekanom organizacione jedinice i direktorom podorganizacione jedinice zaključuje se po okončanju postupka izbora.

Član 12.

- (1) Ugovor o radu sa direktorom podorganizacione jedinice i dekanom organizacione jedinice zaključuje se na određeno vrijeme, odnosno za vrijeme trajanja izbornog mandata.
- (2) Ukoliko se direktor podorganizacione jedinice i 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 na neodređeno vrijeme.

Član 14.

- (1) Ugovor o radu sa rektorom Univerziteta zaključuje ispred Univerziteta predsjednik ili zamjenik Upravnog odbora Univerziteta.
- (2) Ugovor o radu sa prorektorima, dekanima, direktorima podorganizacionih jedinica i generalnim sekretarom, ispred Univerziteta zaključuje rektor.

B. Zaključivanje ugovora o radu sa nastavnicima i saradnicima

Član 15.

- (1) Uvjeti i postupak za izbor nastavnika i saradnika u odgovarajuća akademska zvanja propisani su Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.
- (2) Ugovori o radu sa nastavnicima i saradnicima zaključuju se u skladu sa odredbama Zakona o visokom obrazovanju.

Član 16.

- (1) Ugovor o radu sa nastavnicima i saradnicima zaključuje se sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Ugovor o radu sa izabranim nastavnicima i saradnicima zaključuje rektor Univerziteta.

C. Zaključivanje ugovora o radu sa ostalim radnicima

Član 17.

- (1) 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.
- (2) Konkurs u pravilu sadrži sljedeće informacije:
 - 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.

- (1) Generalni sekretar Univerziteta osniva komisiju za pregled prijava na konkurs iz reda radnika Univerziteta, koja podnosi pisani izvještaj za svakog kandidata u roku od 15 (petnaest) dana po isteku roka određenog za podnošenje prijava na konkurs.
- (2) Komisija se sastoji od tri do pet članova, ovisno o poziciji za koju je konkurs raspisan.
- (3) U postupku po prijavama, primjenjuju se propisi o opštem upravnom postupku.

Član 19.

- (1) Na prijedlog Komisije, generalni sekretar Univerziteta u roku od 8 (osam) dana odlučuje o izboru i prijemu na rad.
- (2) Obavještenje o izboru i prijemu dostavlja se učesnicima konkursa koji su ušli u užu krug kandidata u roku od 3 (tri) dana od dana donošenja odluke o izboru i prijemu radnika na rad i to putem redovne ili elektronske pošte (e-mail).
- (3) Ugovor o radu sa izabranim radnikom zaključuje generalni sekretar ili rektor Univerziteta.

D. Zapošljavanje stranih državljana

Član 20.

- (1) Zapošljavanje stranog državljanina (u daljem tekstu: stranac) vrši se u skladu sa odredbama Zakona o zapošljavanju stranaca FBiH.
- (2) Strancem u smislu ovog Pravilnika, smatra se svako fizičko lice koje nema državljanstvo Bosne i Hercegovine.
- (3) 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.

E. Sadržaj ugovora o radu

Član 21.

- (1) Ugovor o radu sadrži, sljedeće podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavca;
 - b) imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu otpočinjanja rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na kojem se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - h) plati, dodacima na platu, naknadama, te periodima isplate;
 - i) trajanju godišnjeg odmora;
 - j) otkazanom roku;
 - k) i druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim odgovarajućim zakonom i internim pravilima Univerziteta.
- (2) Umjesto podataka iz stava (1), tačka i) do k) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

F. Podaci koji se ne mogu tražiti u toku konkursne procedure

Član 22.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, Univerzitet 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 FBiH.

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.

G. Probni rad

Član 24.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu, sa radnicima koji ne učestvuju u izvođenju nastavno-naučnog procesa može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava (1) ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazani rok i za Univerzitet i radnika iznosi sedam dana.

Član 25.

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

Član 26.

- (1) 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.
- (2) Ocjenu probnog rada radnika vrši stručna komisija od tri člana koju formira generalni sekretar iz reda 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 ili slične profesije kao sam radnik.

Član 27.

Ako Univerzitet ne otkáže radniku 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.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 28.

- (1) Puno radno vrijeme radnika Univerziteta traje 40 (četrdeset) sati sedmično i raspoređeno je na pet radnih dana.
- (2) U izuzetnim prilikama (konferencije, međunarodni simpoziji, posjete stranih delegacija, prijemni ispit za stipendije i drugi događaji) radno vrijeme može biti raspoređeno na šest radnih dana u sedmici ili zamjenom radnog dana u periodu ponedjeljak-petak sa radnim danom subota-nedjelja.
- (3) Puno dnevno radno vrijeme iznosi 8 (osam) sati.

Član 29.

- (1) 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.
- (2) Radnik koji zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

- (3) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, u skladu sa dužinom ugovorenog radnog vremena (plata, naknade i sl).

Član 30.

- (1) Dnevno radno vrijeme radnika Univerziteta sa punim radnim vremenom počinje u periodu od 08:00 do 09:00 ujutro, a završava u periodu od 16:00 do 17:00 popodne.
- (2) U vezi sa početkom i završetkom radnog vremena iz prethodnog stava, radnik je dužan provesti na radu 8 (osam) sati dnevno.
- (3) Zbog specifičnosti visokog obrazovanja i različitog početka nastave na postdiplomskom studiju, radnici u okviru fakulteta imaju obavezu, ako je to utvrđeno rasporedom nastave, raditi i u periodu od 17:00 do 20:00 sati i u takvim slučajevima početak radnog vremena zavisi od njegovog završetka.
- (4) Radnici raspoređeni na radna mjesta portira u okviru Službe za tehničke poslove koriste poseban režim radnog vremena u smjenama po sistemu 12-24 – 12-48 pri čemu je 12 sati rad, a 24 i 48 sati odmor.

Član 31.

- (1) Noćni rad je rad radnika u periodu između 22:00 sata uveče i 06:00 sati ujutro sljedećeg dana.
- (2) Za radnika koji je raspoređen na poslove obezbjeđenja objekta noćni rad je redovni rad.

Član 32.

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.

Član 33.

- (1) 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 (osam) sati sedmično.
- (2) Prekovremeni rad uvodi se odlukom rektora Univerziteta u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 (deset) sedmica u toku kalendarske godine, nadležna služba Univerziteta o prekovremenom radu obavještava nadležnu inspekciju rada.

Član 33.

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 (trideset) dana, godišnjem odmoru, plaćenom ili neplaćenom odsustvu i drugim sličnim slučajevima.

V. ODMORI I ODSUSTVA

A. Odmori

Član 34.

- (1) Radnik ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 (trideset) minuta koji koristi, u pravilu, u periodu između 12:00 i 13:00 sati.
- (2) 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.
- (3) Odmor iz stava (1) i (2) ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Član 35.

- (1) Radnik Univerziteta ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna dana.

Član 36.

- (1) 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.
- (2) Odluku o potrebi da radnik radi u dane sedmičnog odmora, donosi rektor, rukovodilac organizacione jedinice ili generalni sekretar.

B. Godišnji odmor

Član 37.

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora iznad minimuma određenog u prethodnom stavu uvećava se na osnovu sljedećih kriterija:
 - dužine radnog staža,
 - socijalnog stanja radnika.
- (3) Trajanje godišnjeg odmora određuje se rješenjem najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi:
 - generalni sekretar za službe sekretarijata Univerziteta;
 - rektor za rukovodioce organizacionih jedinica, prorektore i radnike službi rektorata;
 - rukovodioci organizacionih jedinica za radnike organizacionih jedinica.

Član 38.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum od 20 radnih dana, dodaje određeni broj radnih dana i to:

- a) Prema dužini radnog staža:
- od 2 do 5 godina radnog staža - 2 dana;
 - od 5 do 10 godina radnog staža - 4 dana;
 - od 10 do 15 godina radnog staža - 6 dana;
 - od 15 do 20 godina radnog staža - 7 dana;
 - od 20 do 25 godina radnog staža - 8 dana;
 - od 25 do 30 godina radnog staža - 9 dana;
 - Preko 30 godina radnog staža - 10 dana.
- b) Prema socijalnom stanju zaposlenika:
- Roditelju ili staratelju djeteta do 7 godina života za svako dijete - 1 dan;
 - Samohranom roditelju ili staratelju hendikepiranog djeteta za svako dijete - 2 dana;
 - Invalidu sa najmanje 60% invalidnosti - 2 dana.
- (2) Ukupan godišnji odmor po svim osnovama iz prethodnog stava ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana.

Član 39.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 (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) Univerzitet može na zahtjev radnika dopustiti korištenje godišnjeg odmora i prije isteka 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada, pod uslovom da takvo korištenje godišnjeg odmora ne utiče na redovno obavljanje poslova u okviru radnog mjesta radnika.

Član 40.

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

Član 41.

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

Član 42.

Godišnji odmori na Univerzitetu koriste se, u pravilu, tokom ljetnog perioda.

Član 43.

- (1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (2) Ako nastavnici i saradnici koriste godišnji odmor u dijelovima, prvi dio godišnjeg odmora koriste poslije završetka popravnih ispita u ljetnom semestru, a drugi dio koriste po završetku nastave u zimskom semestru.

- (3) Odlukom Senata Univerziteta detaljno se uređuje period i način korištenja kolektivnog godišnjeg odmora za uposlenike u akademskoj djelatnosti na Univerzitetu.

Član 44.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u zakonom propisanim slučajevima.

C. Odsustva sa rada

Član 45.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo, u sljedećim slučajevima:
- stupanje u brak - 7 radnih dana;
 - sklapanje braka djeteta - 2 radna dana;
 - porođaj supruge - 5 radnih dana;
 - teža bolest ili smrt člana uže porodice, odnosno domaćinstva - 7 radnih dana;
 - stručno ili akademsko usavršavanje, odnosno školovanje u zemlji ili inostranstvu - 7 radnih dana;
 - polaganje stručnog ili drugog ispita - 3 radna dana;
 - sudjelovanje na sportskim ili kulturnim susretima - 2 radna dana;
 - obavljanje privatnog posla kod državnog organa ili suda - 1 radni dan;
 - drugi posebni razlozi uz saglasnost nadređene osobe - 1 radni dan.
- (2) O plaćenom odsustvu iz stava (1) ovog člana odlučuje rektor, rukovodilac organizacione jedinice ili generalni sekretar Univerziteta ovisno o službi, organizacionoj ili podorganizacionoj jedinici Univerziteta.
- (3) Radnik – dobrovoljni darivalac krvi, za svako darivanje ima pravo na 1 (jedan) dan plaćenog odsustva.

Član 46.

Pod članom uže porodice, odnosno domaćinstva iz prethodnog člana 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 47.

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

Član 48.

- (1) Univerzitet može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate - neplaćeno odsustvo.

- (2) Izuzetno, Univerzitet 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 kao plaćeno odsustvo.
- (3) Za radnike koji planiraju provesti određeno vrijeme na dodatnom obrazovanju, radu ili usavršavanju u drugoj instituciji u zemlji ili inostranstvu (magistarski, doktorski ili postdoktorski studij, određeni posao u struci, naučni ili stručni projekat i sl.), Univerzitet može odobriti neplaćeno odsustvo u najdužem trajanju od 4 (četiri) semestra.
- (4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Član 49.

- (1) Radnik obavezno podnosi zahtjev za odobravanje neplaćenog odsustva najkasnije 7 (sedam) dana prije početka njegovog korištenja, uz prilaganje potrebne dokumentacije kojom dokazuje osnovanost prava za odsustvo sa rada iz prethodnog člana.
- (2) Odluku o odobrenju neplaćenog odsustva donosi rektor na prijedlog rukovodioca organizacione jedinice za članove akademskog osoblja, odnosno generalni sekretar za članove administrativnog osoblja.

Član 50.

- (1) Univerzitet 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) Podaci o radnom vremenu se evidentiraju, u pravilu, u elektronskom obliku i integrirani su u informacijski sistem Univerziteta.
- (4) Univerzitet je dužan, pored evidencija iz stava (1) ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni - matična evidencija.

VI. PLATA I DRUGE NAKNADE RADNIKA

Član 51.

- (1) Za obavljeni rad na temelju ugovora o radu radniku pripada plata određena u skladu sa Pravilnikom o platama, naknadama i drugim primanjima zaposlenika Univerziteta.
- (2) Prilikom isplate plate, Univerzitet je dužan radniku uručiti pismeni obračun plate.
- (3) Pismeni obračun plate se uručuje radniku u roku od 7 (sedam) dana od dana isplate plate za prethodni mjesec.
- (4) Pojedinačne isplate plate nisu javne.
- (5) Troškovi za prijevoz, naknada toplog obroka, naknade za službena putovanja i druge naknade i isplate radnicima regulišu se posebnim odlukama i aktima Upravnog odbora Univerziteta.

VII. ZAŠTITA RADNIKA

Član 52.

- (1) Univerzitet je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja radnika na rad.
- (2) Univerzitet je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te spriječava nastanak nesreće.

Član 53.

- (1) Univerzitet je dužan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika u skladu sa Zakonom.
- (2) Posebna zaštita maloljetnika, zaštita žena i materinstva, zaštita radnika privremeno i trajno nesposobnih za rad, osigurava se u skladu sa Zakonom o radu.

VIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA UNIVERZITETOM

Član 54.

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

Član 55.

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

IX. NAKNADA ŠTETE

Član 56.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Univerzitetu, 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 on 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.

Član 57.

- (1) 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.

- (2) 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.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

A. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 58.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu odlučuje rektor, rukovodilac organizacione jedinice, odnosno generalni sekretar.
- (2) 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.

B. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 59.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (2) Upravni odbor Univerziteta je dužan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja zahtjeva da riješi zahtjev radnika.
- (3) Radnik može tražiti zaštitu povrijeđenog prava i pred nadležnim sudom u skladu sa Zakonom.

Član 60.

- (1) Radni spor između radnika i Univerziteta može se rješavati mirnim putem.
- (2) Rok za podnošenje tužbe nadležnom sudu u slučaju rješavanja radnog spora mirnim putem, teče od dana okončanja ovog postupka.
- (3) Inicijativu za rješenje radnog spora mirnim putem, mogu da pokrenu radnik ili Univerzitet.
- (4) Postupak mirnog rješavanja nastalog radnog spora okončava se pisanom odlukom koju potpisuju strane koje su učestvovalе u mirnom rješavanju radnog spora.

Član 61.

- (1) Mirno rješavanje nastalog spora vrši se po hitnom postupku, i mora se okončati u razumnom roku, a najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prihvatanja inicijative za rješavanje spora mirnim putem.
- (2) 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.

XI. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 62.

- (1) 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 (šezdeset) dana u toku kalendarske godine.
- (2) Privremenim i povremenim poslovima iz stava (1) ovog člana smatraju se naročito sljedeći 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 63.

- (1) Za obavljanje poslova iz prethodnog člana zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana posebno reguliše vrstu, način, rok za izvršenje poslova, te iznos naknade za izvršeni posao.

XII. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 64.

A. Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Radnik koji ne pristane na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad neophodno za kvalitetno obavljanje poslova datog radnog mjesta, ili se nedovoljno angažuje u radu, čini težu povredu radne obaveze.

B. Pripravnici

Član 65.

- (1) 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 odgovarajućem zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno predhodno radno iskustvo.

- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.
- (3) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

Član 66.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu propisanim zakonom i Pravilnikom o platama, naknadama i drugim primanjima Univerziteta.

Član 67.

- (1) Pripravnik raspoređen na određeno radno mjesto saraduje sa mentorom koji nadzire i usmjerava njegov rad za period trajanja ugovora.
- (2) Mentora iz prethodnog stava rješenjem imenuje generalni sekretar Univerziteta.

Član 68.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža, mentor je dužan podnijeti generalnom sekretaru izvještaj o obavljenom pripravničkom radu.
- (2) Na osnovu izvještaja iz prethodnog stava koji nema obavezujuće dejstvo, kao i potrebe za radnikom na radnom mjestu u okviru službe u kojoj je pripravnik zaposlen, generalni sekretar donosi odluku o prestanku radnog odnosa ili zadržavanju radnika na radnom mjestu.

C. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa

Član 69.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili internim aktima Univerziteta, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Univerzitet može lice koje završi 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 uvjet 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) Radno vrijeme, odmori, naknada i ostala pitanja od značaja za angažman lica na stručnom osposobljavanju, detaljno se uređuju ugovorom između Univerziteta i lica koje se angažuje.

Član 70.

- (1) Lice primljeno na stručno osposobljavanje obavezno ima mentora za period trajanja ugovora o stručnom osposobljavanju.
- (2) Mentora imenuje generalni sekretar Univerziteta.
- (3) Nakon završetka stručnog osposobljavanja, mentor je dužan podnijeti generalnom sekretaru izvještaj sa ocjenom lica na stručnom osposobljavanju.
- (4) Na osnovu izvještaja i ocjene iz prethodnog stava koji nemaju obavezujuće dejstvo, kao i potrebe za radnikom na radnom mjestu u okviru službe u kojoj je lice na stručnom osposobljavanju angažovano,

generalni sekretar donosi odluku o prestanku ugovora o stručnom osposobljavanju ili zadržavanju angažovanog lica na radnom mjestu uz ponudu zaključenja ugovora o radu.

XIII. VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 71.

- (1) Na Univerzitetu se može formirati vijeće zaposlenika koje zastupa i štiti interese zaposlenih u odnosima sa Univerzitetom.
- (2) U vijeće zaposlenika mogu biti birani i imaju pravo da biraju radnici Univerziteta, osim članova Upravnog odbora, rektora, prorektora, dekana, direktora podorganizacionih jedinica, generalnog sekretara, kao i radnika koje rektor ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa radnicima.
- (3) Način konstituisanja, mandat, rad i nadležnosti vijeća zaposlenika, utvrđeni su Zakonom o vijeću zaposlenika FBiH.

XIV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA I ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 72.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom poslodavca i radnika;
- kad radnik navršši 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;
- kad radnik navršši 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;
- danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom ugovora o radu;
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 73.

- (1) 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.
- (2) Univerzitet će početkom tekuće godine raspisati konkurs za popunu radnih mjesta, čije poslove obavljaju nastavnici, koji u toj akademskoj godini ispunjavaju uvjete za penziju.

Član 74.

Kada postoji nastavna potreba, za akademsko osoblje sa navršenih 65 godina u akademskom zvanju redovnog profesora, moguće je 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 organizacione jedinice, odnosno Senat Univerziteta donio odluku o potrebi produženja radnog odnosa.

A. Otkaz ugovora o radu

Član 75.

- (1) 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 u službi sekretarijata, rektor za radnika u službi rektorata, odnosno rukovodilac organizacione jedinice Univerziteta za radnike organizacionih jedinica, imenuje komisiju od tri člana sa zadatkom da naredna dva mjeseca prati i ocjeni rad i rezultate rada radnika.
- (2) Rektor će otkazati ugovor o radu radnika koji, prema ocjeni komisije iz prethodnog člana, nije postigao uobičajene rezultate rada na svom radnom mjestu i ako na Univerzitetu, obzirom na organizaciju radnih mjesta, ekonomsko stanje i popunjenost radnih mjesta, kao i stručno znanje zaposlenika, ne postoji mogućnost njegovog zaposlenja na drugim poslovima.

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

Član 76.

Univerzitet može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran 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 77.

- (1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
- (2) Lakše povrede radnih obaveza i dužnosti su:
 - a) neblagovremen dolazak na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena dva ili više dana u radnoj sedmici;
 - b) nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
 - c) neopravdan izostanak sa posla jedan radni dan;
 - d) neobavješćavanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu;
 - e) prikrivanje manje materijalne štete koja je nastala na Univerzitetu;
 - f) neuredno vođenje evidencija kao sastavnog dijela radnog mjesta;
 - g) vršenje privatnih obaveza izvan radnog mjesta bez informisanja neposrednog rukovodioca;
 - h) nedolično ponašanje prema ostalim uposlenicima (svađa, uvreda i slično ponašanje);
 - i) neinformisanje neposrednog/rukovodioca o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata od dana spriječenosti, bez opravdanog razloga;
 - j) druge povrede koje po svojoj prirodi nisu takve težine da ih se može kategorizirati kao teže povrede radnih obaveza.

- (3) Težom povredom radnih obaveza iz ugovora o radu smatraće se:
- a) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - b) ugrožavanje ili povreda fizičkog ili psihičkog integriteta drugih uposlenika, studenata, gostiju Univerziteta i drugih lica (fizičko kažnjavanje, moralno, seksualno ili na drugi način učinjeno zlostavljanje);
 - c) vrijeđanje studenata i uposlenika koje se ponavlja ili utiče na proces obrazovanja;
 - d) uskraćivanje uposlenicima zakonom zagantovanih prava na zaštitu zdravlja i ličnog integriteta;
 - e) zloupotreba položaja i prekoračenje datih ovlaštenja;
 - f) nezakonito i nesavjesno raspolaganje sredstvima i imovinom Univerziteta;
 - g) podsticanje na mržnju po osnovu vjerske, rasne, jezičke, nacionalne pripadnosti ili dovođenje u pitanje nekog drugog ličnog svojstva;
 - h) povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine;
 - i) povreda propisa o zaštiti od požara, elementarnih nepogoda, eksplozija, štetnog djelovanja otrovnih i drugih materijala;
 - j) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktima Univerziteta;
 - k) neovlašteno iznošenje imovine sa Univerziteta, u svrhu pribavljanja protivpravne imovinske koristi;
 - l) falsifikovanje službenih dokumenata organa Univerziteta i organizacionih jedinica Univerziteta;
 - m) kontinuirano neizvršavanje, nesavjesno, nemarno ili neblagovremeno izvršavanje radnih i drugih obaveza;
 - n) grubo kršenje odredaba etičkog kodeksa;
 - o) neopravdani izostanak člana Senata ili vijeća fakulteta sa sjednica tri ili više puta u toku studijske godine;
 - p) 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 u akademska zvanja, komisija u postupku sticanja naučnog stepena doktora i magistra i sl.;
 - q) davanje neistinitih podataka vezanih za obavljanje posla za koji je sa zaposlenikom zaključen ugovor o radu;
 - r) zloupotreba prava korištenja bolovanja;
 - s) neobavješćavanje neposrednog rukovodioca u roku od tri dana o privremenoj nesposobnosti za rad;
 - t) neopravdano uzastopno izostajanje sa rada najmanje dva radna dana, odnosno sa prekidima najmanje pet radnih dana u periodu od šest mjeseci;
 - u) odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
 - v) neizvršavanje pravosnažnih sudskih odluka;
 - w) dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili pod uticajem drugih opijata;
 - x) nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove;
 - y) političko organizovanje i djelovanje u prostorijama ustanove;
 - z) izazivanje nereda ili tuče na Univerzitetu;
 - aa) uništenje, oštećenje, skrivanje ili iznošenje službenih evidencija, odnosno univerzitetskih isprava;
 - bb) odbijanje poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
 - cc) grubo narušavanje ugleda Univerziteta;
 - dd) prouzrokovanje materijalne štete Univerzitetu, namjerno ili iz nehata;

- ee) netačno prikazivanje ili evidentiranje rezultata rada u namjeri da za sebe ili drugog, određenoj radnoj grupi ili organizacionoj jedinici, ostvari udio u prihodu Univerziteta;
 - ff) nedostavljanje podataka ili traženih isprava na zahtjev ovlaštenih organa ili organizacija;
 - gg) iznošenje netačnih činjenica u namjeri da se zaposleniku ili Univerzitetu nanese šteta i umanjiti ugled;
 - hh) odbijanje učestvovanja u sprječavanju nastanka štete, spašavanja imovine, kao i odbijanje prekovremenog rada, kada su isti neophodni;
 - ii) angažman u nastavi na drugoj visokoškolskoj ustanovi ili organizacionoj jedinici bez saglasnosti rektora odnosno rukovodioca organizacione jedinice, a na osnovu obaveza iz Zakona o visokom obrazovanju;
 - jj) neobavljanje sistematskog pregleda;
 - kk) drugi slučajevi koji po svojoj prirodi i ocjeni poslodavca predstavljaju teže kršenje radnih obaveza i ugovora o radu.
- (4) Težom povredom radnih obaveza smatra se i ponavljanje prestupa koji imaju karakter lakših povreda radnih obaveza u skladu sa ovim Pravilnikom.

Član 78.

Ugovor o radu u slučajevima težeg kršenja radnih obaveza iz člana 77. ovog Pravilnika, može se otkazati u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Član 79.

- (1) Najkasnije u roku od pet dana od saznanja da je radnik učinio težu povredu radnih obaveza, neposredni rukovodilac ili nadređena osoba dužna je podnijeti prijavu rektoru ili generalnom sekretaru Univerziteta.
- (2) Prijava obavezno sadrži detaljan opis teže povrede radne obaveze uz prilaganje eventualnih dokaza o povredi.
- (3) Nakon što primi i razmotri prijavu, rektor ili generalni sekretar mogu:
 - ako smatraju da se radi o lakšoj povredi radnih obaveza iz ugovora o radu, pismeno upozoriti radnika uz opis učinjene povrede 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 prestup ponovi, ili
 - ako smatra da su, zbog rada ili ponašanja radnika u smislu člana 77. ovog Pravilnika (teže povrede radnih obaveza), ispunjeni uvjeti za otkaz ugovora o radu, donijeti rješenje o pokretanju postupka za otkaz ugovora o radu.
- (4) U slučaju da iz razloga navedenih u članu 77. ovog Pravilnika (teže kršenje radnih obaveza) rektor, odnosno generalni sekretar ne donesu rješenje o pokretanju postupka za otkaz ugovora o radu iz razloga jer smatraju da takva odluka nije svrsishodna i srazmjerna težini učinjenog kršenja radne obaveze, pristupa se provođenju odgovarajućeg postupka i obaveznom izricanju jedne od mjera propisanih u članu 86. ovog Pravilnika.

Član 80.

Rješenje o pokretanju postupka o otkazu ugovora o radu, dostavlja se radniku protiv kojeg je pokrenut postupak otkaza uz poziv da pismenim putem (e-mail ili pisani dokument) ili usmenom izjavom pred

rektorom, odnosno generalnim sekretarom u roku od osam dana od dana prijema poziva, iznese svoju odbranu.

Član 81.

- (1) Po isteku roka iz prethodnih članova, poslodavac može:
 - odbaciti prijavu za prestup 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.
- (2) U slučaju iz prethodnog stava ovog člana, ugovor o radu prestaje danom uručenja otkaza radniku.

C. Otkaz ugovora o radu od strane radnika

Član 82.

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

D. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 83.

- (1) U slučajevima kada Univerzitet 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.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

E. Forma i trajanje otkaznog roka

Član 84.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) Univerzitet je obavezan obrazložiti otkaz ugovora o radu i isti dostaviti radniku.
- (3) Ako ugovor o radu prestaje otkazom nastavnika ili saradnika otkazni rok traje do kraja semestra u kojem je otkaz dat.
- (4) Ako ugovor o radu prestaje otkazom ostalih radnika otkazni rok traje sedam dana.
- (5) Ako ugovor o radu prestaje otkazom Univerziteta otkazni rok traje četrnaest dana.

Član 85.

- (1) Otkaz ugovora o radu ispred Univerziteta daje rektor ili generalni sekretar Univerziteta.

- (2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radnika, odnosno Univerziteta.

F. Mjere koje nužno ne rezultiraju otkazom ugovora o radu

Član 86.

- (1) Pored otkaza ugovora o radu, Univerzitet izriče i druge mjere za kršenje radnih obaveza radnika, a u skladu sa Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika Univerziteta.
- (2) Mjere koje se izriču pored prestanka radnog odnosa su: javna opomena i novčana kazna.
- (3) Za pojedine teže povrede radnih obaveza iz člana 77. ovog Pravilnika, Univerzitet može, umjesto otkaza ugovora o radu, radniku izreći javnu opomenu ili novčanu kaznu u vidu umanjenja mjesečne plate u rasponu od 30% do 50%.
- (4) U slučaju počinjenja teže povrede radne obaveze, odnosno jednog od prekršaja propisanih članom 77, stav (3), tačke c), e), m), o), p), t) i jj) ovog Pravilnika, obavezno se izriče mjera novčane kazne u minimalnom iznosu od 30% pri isplati prve naredne plate, ali ukoliko su se povrede pomenutih radnih obaveza kontinuirano dešavale kroz duži vremenski period, Univerzitet može odlučiti da istovremeno pokrene i postupak za otkaz ugovora o radu.
- (5) Smanjenje mjesečne plate za prestupe iz prethodnog stava ovog člana izriče se za maksimalno tri mjeseca uzastopno, ovisno od težine i kontinuiteta počinjenih prekršaja.
- (6) U slučaju ponovnog počinjenja istog prestupa nakon što je ranije izrečena novčana kazna, Univerzitet obavezno pokreće proceduru otkaza ugovora o radu.

Član 87.

- (1) Disciplinski postupak za utvrđivanje odgovornosti radnika u skladu sa odredbama ovog poglavlja provodi se prema Pravilniku o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika Univerziteta.
- (2) U slučajevima evidentnih kršenja radnih obaveza radnika iz prethodnih stavova, Univerzitet može odlučiti da ne provodi puni disciplinski postupak, već da o prestupu radnika odluči u skraćenom postupku.
- (3) Postupak iz prethodnog stava podrazumijeva uzimanje izjave od radnika na okolnosti predmetnog slučaja (pisanim ili elektronskim putem) u roku od 5 (pet) radnih dana od prijema prijave za počinjeni prekršaj, na osnovu čega Univerzitet, zajedno sa ostalim raspoloživim dokazima, donosi odgovarajuću odluku.
- (4) Neočitovanje radnika po prijavi u punom disciplinskom ili skraćenom postupku ne utječe na tok postupka koji se uredno nastavlja do donošenja odgovarajuće odluke.
- (5) Sva korespondencija koja se odnosi na provođenje skraćenog postupka može biti obavljena pisanim putem ili putem e-maila (elektronske pošte).
- (6) Radnik ima pravo žalbe ako smatra da mu je donesenom odlukom povrijeđeno određeno pravo iz radnog odnosa u roku od 8 (osam) dana od dana prijema odluke.
- (7) O žalbi radnika iz prethodnog stava odlučuje posebna komisija imenovana od rektora Univerziteta u roku od 8 (osam) dana.
- (8) Rješenje komisije iz stava (5) ovog člana ima svojstvo konačnosti.

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 88.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu FBiH, kolektivnog ugovora, te interni propisi Univerziteta.

Član 89.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Univerziteta.
- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik, broj: 01-08-3/19 od 08.01.2019. godine.

Član 90.

- (1) Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na način i po postupku na koji je donesen.
- (2) Tumačenje ovog Pravilnika daje Upravni odbor Univerziteta.
- (3) Tumačenje čini sastavni dio Pravilnika.

Broj: 01-138-2/19
Sarajevo, 28.05.2019.godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA
Timothy Donald Fisher