

**- SENAT -**

Broj: 01-2871/17

Sarajevo, 26. 04. 2017. godine

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine FBiH“, broj 26/16), člana 119. stav (2) tačka c) Zakona o visokom obrazovanju – prečišćeni tekst („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 42/13 i 13/15) i člana 56. stav (1) tačka c) Statuta Univerziteta u Sarajevu, Senat Univerziteta u Sarajevu na svojoj 7. redovnoj sjednici održanoj dana 26. 04. 2017. godine donio je sljedeću

ODLUKU**I**

Senat Univerziteta u Sarajevu donosi Pravilnik o radu Univerziteta u Sarajevu, koji čini sastavni dio ove Odluke.

II

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

REKTOR
Prof. dr. Rifat Škrijelj**Dostaviti:**

- Rektor,
- Služba za opće poslove,
- U dokumentaciju Senata,
- a/a.

Univerzitet u Sarajevu



University of Sarajevo

PRAVILNIK O RADU UNIVERZITETA U SARAJEVU

Sarajevo, 26. april 2017. g.

SADRŽAJ

	Strana
DIO PRVI: OSNOVNE ODREDBE	2
DIO DRUGI: ORGANIZACIJA RADA	3
DIO TREĆI: ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU	5
DIO ČETVRTI: ZAŠTITA RADNIKA	9
DIO PETI: PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	12
DIO ŠESTI: RADNO VRIJEME	13
DIO SEDMI: ODMORI I ODSUSTVA	15
DIO OSMI: PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	17
DIO DEVETI: IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	20
DIO DESETI: ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM	21
DIO JEDANAESTI: NAKNADA ŠTETE	21
DIO DVANAESTI: PRESTANAK UGOVORA O RADU	22
DIO TRINAESTI: POVREDE OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA	26
DIO ČETRINAESTI: PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	27

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine FBiH“, broj 26/16), a u skladu sa članom 113. stav (2) Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo - prečišćeni tekst („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 42/13 i 13/15) i člana 151. Statuta Univerziteta u Sarajevu, na prijedlog Rektora Univerziteta u Sarajevu, a na osnovu Odluke Senata Univerziteta u Sarajevu o prihvatanju Mišljenja Odbora za normativna pitanja Univerziteta u Sarajevu broj: 01-5844/15 od 30. 09. 2015. godine, uz konsultaciju Vijeća zaposlenika Univerziteta u Sarajevu, Senat Univerziteta u Sarajevu na svojoj 7. redovnoj sjednici održanoj dana 26. 04. 2017. godine donio je

PRAVILNIK O RADU UNIVERZITETA U SARAJEVU

DIO PRVI – OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Pravilnika)

- (1) Pravilnikom o radu Univerziteta u Sarajevu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obaveze radnika zaposlenih kod poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga važna pitanja za radnike zaposlene kod poslodavca, kao i prava radnika propisana općim kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavca.
- (2) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Univerzitet u Sarajevu (u daljem tekstu: Univerzitet) koji je funkcionalno organizovan kroz rektorat, podorganizacione jedinice i druge jedinice Univerziteta, u kojima se obavljaju stručni, administrativno-tehnički, pomoćno-tehnički i drugi poslovi iz registrovane djelatnosti Univerziteta.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju na Univerzitetu ili na drugom mjestu koje odredi Univerzitet.
- (4) Na rektora i prorektore Pravilnik se odnosi u dijelu u kojem njihov radno-pravni status, odnosno prava i obaveze nisu regulisani odredbama drugih propisa.
- (5) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvataju na jednak način i ženski i muški rod.

Član 2.

(Veza sa drugim aktima)

- (1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta, u skladu sa Zakonom i Statutom, utvrđuje se općim aktom o unutrašnjoj organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta, kojeg usvaja Upravni odbor Univerziteta.
- (2) Opći akt iz stava 1. ovog člana zajedno sa odredbama ovog Pravilnika predstavlja osnov za utvrđivanje sadržaja ugovora o radu za pojedinog radnika.

Član 3.

(Obaveza upoznavanja radnika sa Pravilnikom)

- (1) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna sa odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom zaključenim između Univerziteta i Vijeća zaposlenika, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drugačije određeno.
- (3) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu i ostalih općih akata koji reguliraju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, iste postaju sastavni dio prava i obaveza radnika i poslodavca iz zaključenih ugovora o radu.

Član 4.

(Definicije pojmova korištenih u Pravilniku)

Pojmovi korišteni u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:

- **Poslodavac:** pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.
- **Radnik:** u smislu ovog Pravilnika predstavlja fizičku osobu koja je u radnom odnosu i obavlja određene sistematizovane poslove za poslodavca.
- **Ugovor o radu:** dokument kojim se zasniva radni odnos između Univerziteta i radnika i preciziraju njihova međusobna prava i obaveze.
- **Otkaz ugovora o radu:** institut prestanka radnog odnosa sa ili bez otkaznog roka, ovisno o razlozima otkaza.
- **Ugovor o međusobnim pravima i obavezama:** obligacioni ugovor sa elementima ugovora o radu, kojim se regulira poslovodna funkcija rektora i prorektora Univerziteta, te direktora centara, bez zasnivanja radnog odnosa.
- **Osnovna plaća** je najniži iznos koji se mora isplatiti radniku Univerziteta za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće složenosti, uz uobičajene uvjete i rezultate rada;
- **Naknada plaće** predstavlja pravo radnika Univerziteta na naknadu za razdoblje u kojem ne obavlja poslove radnog mjesta iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisima i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad zbog bolesti, porodiljsko odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.)
- **Druge naknade** su naknade troškova koji radniku objektivno nastaju pri obavljanju poslova (troškovi prevoza, troškovi radne odjeće, troškovi stručnog usavršavanja, dnevnice, naknada prevoza na službenim putovanjima i dr.) kao i razne nagrade, potpore, otpremnine i prava intelektualnog vlasništva koje radnik ostvaruje u posebnim slučajevima i koje se ostvaruju na osnovu ovog Pravilnika i općih akata Univerziteta.

DIO DRUGI - ORGANIZACIJA RADA NA UNIVERZITETU

Član 5.

(Organizacija rada)

Organizacija rada na Univerzitetu treba da osigura ekonomično i racionalno povezivanje organizacionih jedinica Univerziteta, efikasno provođenje programskih ciljeva i ostalih aktivnosti iz djelatnosti Univerziteta, osigura izvršavanje zakona, drugih propisa i općih akata,

te stručno i efikasno vršenje poslova utvrđenih Zakonom i Statutom Univerziteta, sa posebnim akcentom na osiguranje funkcionalne integracije Univerziteta u Sarajevu.

Član 6.

(Unutrašnja organizaciona struktura)

- (1) Unutrašnja organizacija predstavlja jedinstvo organizacije, koordinacije, rukovođenja i stručnog rada svih dijelova u ostvarivanju djelatnosti i poslova utvrđenih Zakonom, Statutom i podzakonskim aktima Univerziteta.
- (2) Unutrašnja organizacija rada na Univerzitetu uređena je na način kojim se vrši povezivanje:
 - a) Rektorata Univerziteta – putem kojeg se organizuje i rukovodi radom Univerziteta,
 - b) Službi rektorata Univerziteta u kojima se obavljaju pravni, ekonomski, administrativno-stručni, tehnički poslovi, te poslovi zajedničkih javnih nabavki.
 - c) Centara Univerziteta – u kojima se obavljaju:
 - djelatnosti koje objedinjuju potrebe za aplikativno-informatičkom podrškom organizacionih jedinica Univerziteta s ciljem integrisanja edukacionih i poslovnih funkcija organizacionih jedinica, te povezivanja njihovih računarskih resursa u jedinstvenu akademsku mrežu i servise,
 - neciklično obrazovanje osoblja Univerziteta iz informacionih tehnologija,
 - naučnoistraživački, razvojni, stručni, obrazovni i informacijsko-dokumentacijski poslovi u oblasti ljudskih prava,
 - interdisciplinarno obrazovanje u okviru drugog i trećeg ciklusa studija, te naučnoistraživački, razvojni i stručni programi i aktivnosti.

Član 7.

(Radna tijela)

- (1) Radna tijela i komisije mogu se formirati za izvršavanje određene grupa ili grupa poslova, u skladu sa Zakonom, Statutom Univerziteta ili drugim podzakonskim aktima.
- (2) Radna tijela i komisije imenuju se odlukom rektora Univerziteta, a u njihovom sastavu mogu biti radnici Univerziteta ili druga lica koja nisu zaposlena na Univerzitetu.
- (3) Za obavljanje određenog ekspertnog posla može se angažirati pojedinac.

Član 8.

(Rukovođenje i odgovornost)

Rad na Univerzitetu organizira, vrši funkciju rukovođenja i odgovara:

1. Rektor Univerziteta rukovodi radom i poslovanjem Univerziteta u skladu sa Zakonom i Statutom Univerziteta.
2. Rektor za svoj rad u domenu akademskih pitanja odgovara Senatu, a za svoj rad u domenu poslovanja odgovara Upravnom odboru.
3. Prorektori pomažu rektoru Univerziteta u radu i za svoj rad odgovaraju rektoru Univerziteta.
4. Generalni sekretar pomaže u radu rektoru i za svoj rad odgovara rektoru Univerziteta.
5. Direktori rukovode radom i poslovanjem centara Univerziteta, kao podorganizacionih jedinica i za svoj rad odgovaraju rektoru Univerziteta.
6. Rukovodioci/koordinatori službi rukovode radom službi i za svoj rad su odgovorni resornom prorektoru i rektoru Univerziteta.



Član 9.
(Radno mjesto)

Svi poslovi iz djelokruga djelatnosti Univerziteta i njegovih podorganizacionih jedinica, strukturirani su po radnim mjestima.

Član 10.
(Raspoređivanje radnika)

Radnici se na Univerzitetu raspoređuju na radna mjesta koja su sistematizirana i utvrđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 11.
(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, elementarne nepogode i sl.) rektor Univerziteta može donijeti odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, na način i pod uvjetima utvrđenim odredbom člana 108. Zakona o radu FBiH (u daljem tekstu: Zakon).

Član 12.
(Sistematizacija radnih mjesta)

Sistematizacija radnih mjesta uređuje se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

DIO TREĆI - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 13.
(Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Osim općih uvjeta za prijem radnika u radni odnos, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta propisuju se posebni uvjeti za prijem u radni odnos radnika na pojedino radno mjesto (određeni stepen obrazovanja, odnosno stručna sprema i zvanje, radni staž/iskustvo u struci, posebne stručne vještine i znanja, posebna zdravstvena sposobnost i dr.).
- (2) Ako su zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu se može zaključiti samo sa radnikom koji zadovoljava tražene uvjete.
- (3) Strani državljanin može zaključiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Član 14.
(Zasnivanje radnog odnosa)

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu.

Član 15.

(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom ili ovim Pravilnikom nije drugačije određeno.
- (2) Ugovor o radu se izuzetno može zaključiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su uvjetovani rokom, izvršenjem određenog posla, projekta ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Nije dozvoljeno zaključivanje jednog ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na osnovu kojih se radni odnos sa istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 (tri) godine, osim u slučaju zamjene privremeno odsutnog radnika ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.
- (4) Prekid kraći od 60 (šezdeset) dana između ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stava (2) ovog člana.

Član 16.

(Forma i sadržaj ugovora o radu)

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi, a njegovi bitni elementi utvrđeni su Zakonom.

Član 17.

(Rad izvan prostorija poslodavca)

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan sjedišta Univerziteta, a u skladu sa Zakonom.

Član 18.

(Radno-pravni status rektora)

- (1) Rektor Univerziteta može dužnost rektora obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa zakonom i pravilnikom o radu.
- (2) Ugovor o radu za obavljanje dužnosti rektora zaključuje se na određeno vrijeme i traje do isteka roka na koji je rektor izabran, odnosno do njegovog razrješenja. Ugovor o radu za poslodavca potpisuje član Senata Univerziteta kojeg ovlasti Senat.
- (3) Na rektora se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII i XI Zakona.
- (4) Ukoliko rektor obavlja dužnost rektora bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom o međusobnim pravima i obavezama.
- (5) Pored općih uvjeta radnog odnosa (uključujući materijalna prava, obaveze i odgovornosti), ugovor iz stava (4) ovog člana obavezno sadrži i:
 - formalni opis poslova/funkcije rektora,
 - osnovnu plaću i druge naknade vezane za obavljanje poslova rektora,
 - period na koji se zaključuje.

Član 19.

(Radno-pravni status prorektora Univerziteta i direktora centara)

Radno-pravni status prorektora Univerziteta i direktora centara uređuje se na isti način kako je to utvrđeno odredbom člana 18. ovog Pravilnika za rektora Univerziteta.

Angažman bez zasnivanja radnog odnosa

Član 20.

(Ugovor o privremenim i povremenim poslovima)

- (1) Uvjeti za angažman putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima su:
 - da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom,
 - da ne traju duže od 60 dana.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 21.

(Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima)

- (1) Ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana sadrži obavezno: vrstu, način i rok izvršenja poslova, te iznos naknade za izvršeni posao.

Član 22.

(Ugovor o djelu)

Ugovor o djelu se može zaključiti za obavljanje konkretnog posla/djela, a koji nije iz djelatnosti poslodavca, odnosno, koji ne predstavlja poslove i zadatke određenog radnog mjesta utvrđenog aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 23.

(Forma i sadržaj ugovora o djelu)

- (1) Ugovor o djelu zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana sadrži obavezno: vrstu, način i rok izvršenja poslova, te iznos naknade za izvršeni posao.

Angažman nastavnika i gostujućih profesora

Član 24.

(Ugovor o angažmanu nastavnika)

- (1) Osoba izabrana u nastavno zvanje u skladu sa odredbama Zakona i Statuta Univerziteta ili osoba sa druge visokoškolske ustanove (u daljem tekstu: nastavnik), može biti angažirana u realizaciji nastavnog i nastavno-naučnog procesa za drugi i treći ciklus interdisciplinarnog studija, bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Sa nastavnikom se zaključuje ugovor o angažmanu.
- (3) Ugovor o angažmanu obavezno sadrži podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu Univerziteta,
 - b) imenu i prezimenu, nastavnom zvanju, prebivalištu, odnosno boravištu izabranog nastavnika,
 - c) trajanju ugovora o angažmanu,

- d) danu otpočinjanja angažmana,
- e) mjestu angažmana,
- f) interdisciplinarnu oblast/predmet za koju je nastavnik izabran,
- g) naknadi za angažman i periodima isplate,
- h) druge podatke u vezi sa uvjetima angažmana.

Član 25.

(Angažman gostujućih profesora)

- (1) Univerzitet može, na prijedlog Senata, bez raspisivanja konkursa angažirati nastavnika sa druge, domaće ili strane, visokoškolske ustanove, u svojstvu gostujućeg profesora na interdisciplinarnom studiju.
- (2) Odluku o angažmanu gostujućih profesora donosi Senat Univerziteta na prijedlog Vijeća Centra za interdisciplinarnu studiju.
- (3) Angažman osoba iz stava (2) ovog člana, može se vršiti do 30% sati nastave utvrđene studijskim programom za određeni predmet.
- (4) Prava i obaveze gostujućih profesora reguliraju se ugovorom između Univerziteta i angažiranih osoba na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Dostavljanje odluka radnicima

Član 26.

(Način dostave)

- (1) Sve odluke Univerziteta koje se tiču prava i obaveza iz radnog odnosa, dostavit će se radniku lično.
- (2) Dostava se obavlja radnim danom na radnom mjestu radnika kojem se ima dostaviti.
- (3) Na dostavnici radnik pored vlastoručnog potpisa naznačava i datum primitka.
- (4) Dostava se može obaviti i u drugo vrijeme i na drugom mjestu, po pristanku radnika kojem se dostava ima izvršiti, koji se zatekne na tom mjestu.

Član 27.

(Nemogućnost dostave zbog odbijanja primitka)

- (1) Kad radnik kojem se dostava ima izvršiti na radnom mjestu bez razloga odbije primiti pismeno, dostavljač će to naznačiti na pismenu i vratiti osobi koja pismeno dostavlja, a u prostoriji gdje ta osoba radi, ostaviti obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti putem oglasne ploče Rektorata Univerziteta.
- (2) Smatrat će se da je dostava obavljena istekom trećeg dana od stavljanja pismena na oglasnu ploču Univerziteta.

Član 28.

(Nemogućnost dostave zbog odbijanja zbog odsustva radnika)

- (1) Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se obaviti putem pošte i to na adresi njegova prebivališta ili na adresi njegova upisana boravišta, odnosno na drugom prijavljenom mjestu stanovanja koji se vodi u personalnoj evidenciji.
- (2) Dostava će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom.

- (3) Ako se dostava ne uspije obaviti prema odredbama stava (1) i (2) ovog člana, ista će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču Rektorata Univerziteta.
- (4) Smatrat će se da je dostava obavljena istekom trećeg dana od objave na oglasnoj ploči Rektorata Univerziteta.

Član 29.

(Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)

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

DIO ČETVRTI – ZAŠTITA RADNIKA

Član 30.

(Zaštita na radu)

- (1) Univerzitet je obavezan primjenjivati propise iz oblasti zaštite na radu i raditi na unapređivanju zaštite na radu.
- (2) U svrhu sprječavanja ozljeda na radu i profesionalnih oboljenja u vezi sa radom, zaštite života radnika, zaštite radne okoline i sprječavanja nastanka materijalne štete, Univerzitet je dužan provoditi edukativne programe u svrhu podučavanja radnika o propisima iz područja: zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju vanredne situacije, a u skladu sa propisima iz područja zaštite na radu.
- (3) Univerzitet se obavezuje:
- normativno urediti zaštitu na radu i zaštitu od požara, te donijeti plan evakuacije i spašavanja,
 - osigurati upotrebu ličnih zaštitnih sredstava na način kako je to propisano,
 - planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, u skladu sa odredbama zakona.

Član 31.

(Zaštita života i zdravlja)

- (1) Radnik je obavezan (prilikom zaključivanja ugovora o radu) i tokom trajanja radnog odnosa, obavijestiti Univerzitet o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju poslova i radnih zadataka.
- (2) Univerzitet je obavezan organizirati godišnji sistematski ljekarski pregled radnika. Troškove sistematskog ljekarskog pregleda snosi Univerzitet.

Član 32.

(Zaštita dostojanstva radnika)

- (1) Univerzitet je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju nasilju na radu. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika, Univerzitetu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) i lica koja traže zaposlenje na Univerzitetu.

Član 33.
(Zaštita ličnih podataka radnika)

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

Član 34.
(Uznemiravanje i nasilje na radu)

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje (pojedinačno ili ponavljano, verbalno, neverbalno ili fizičko) prema radniku, uzrokovano diskriminacijom na osnovu spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, 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, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Seksualno uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

Član 35.
(Mobing)

Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 36.
(Zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija na osnovu spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, 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, zabranjena je u odnosu na:
 - a) Uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b) Uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c) Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d) Napredovanje u poslu i
 - e) Otkazivanje ugovora o radu.

- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz stava (1) ovog člana, ništavne su.

Član 37.
(Izuzeci od zabrane diskriminacije)

- (1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 8. Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe zakona, ovog Pravilnika i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija u skladu sa Zakonom.

Član 38.
(Zaštita u slučajevima diskriminacije)

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, primjenjuju se odredbe člana 12. i 13. Zakona.

Član 39.
(Osiguranje radnika - kolektivno osiguranje)

- (1) Univerzitet je u obavezi ugovoriti kolektivno osiguranje radnika za slučaj povrede na radu ili u vezi sa radom, u trajanju od 24 sata.
- (2) Radnici i članovi njihovih užih porodica imaju pravo na obavezno zdravstveno osiguranje u skladu sa Zakonom.

Zaštita žena i materinstva

Član 40.
(Prava po osnovu zaštite žena i materinstva)

Zaštita žena i materinstva uređena je odredbama člana 59. do 68. Zakona, a odnosi se na zabranu nejednakog postupanja, privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće, pravo na porođajno odsustvo, rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta, pravo žene na odsustvo radi dojenja, pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta, pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva, naknadu plaće za vrijeme porođajnog odsustva i pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka godine dana života djeteta.

Član 41.
(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, na način i pod uvjetima utvrđenim članom 69. Zakona.

Član 42.

(Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na jednog od usvojlaca djeteta ili lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 43.

(Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav (4) Zakona i člana 15. stav (3) ovog Pravilnika.

Član 44.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Član 45.

(Otkaz ugovora o radu radniku za promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Univerzitet može, samo uz prethodnu saglasnost Vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.
- (2) Ukoliko vijeće zaposlenika uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom.
- (3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. Zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

DIO PETI: PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 46.

(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava (1) ovog člana ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

- (3) Ukoliko radnik u toku trajanja probnog rada bude odsutan najmanje 10 (deset) dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.
- (4) Ukoliko se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 8 (sedam) dana.
- (5) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Član 47.

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

- (1) Univerzitet može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Univerzitet je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, uređuju se posebnim aktom Univerziteta.

Član 48.

(Prijem pripravnika)

- (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, zaposlit će se kao pripravnik.
- (2) Pripravnik iz stava (1) ovog člana osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Sa pripravnikom se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (4) Pripravnički staž može trajati najviše:
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova srednje stručne spreme (III i IV stepen)
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova visoke stručne spreme/prvog ciklusa studija visokog obrazovanja.
- (5) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (6) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava (5) ovog člana.
- (7) Neposredno nadređeni radnik (mentor) prati rad pripravnika i ocjenjuje njegov rad.

Član 49.

(Angažman volontera)

Angažman volontera bez zasnivanja radnog odnosa, na Univerzitetu se vrši na način i po postupku utvrđenim Zakonom o volontiranju i Rješenjem Federalnog ministarstva pravde broj: 03-49-1607/14 od 14. 05. 2014. godine.

DIO ŠESTI : RADNO VRIJEME

Član 50.

(Pojam radnog vremena)

- (1) Pojam radnog vremena utvrđen je odredbom člana 35. stav (1) Zakona.

- (2) Dnevno radno vrijeme na Univerzitetu iznosi 8 sati, a sedmično radno vrijeme iznosi 40 sati.

Član 51.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično i raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (4) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora, kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (5) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom, prava i obaveze iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena, u skladu sa ugovorom o radu.

Član 52.

(Skraćivanje radnog vremena)

Skraćivanje radnog vremena može se vršiti na način i pod uvjetima utvrđenim odredbom člana 37. Zakona.

Član 53.

(Prekovremeni rad)

Prekovremeni rad je moguć u slučajevima utvrđenim odredbom člana 38. Zakona.

Član 54.

(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele ne može biti duže od 52 sata sedmično.
- (2) Radno vrijeme može se preraspodijeliti na način i pod uvjetima utvrđenim odredbom člana 39. Zakona.

Član 55.

(Noćni rad)

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

Član 56.

(Obaveza vođenja evidencija)

Univerzitet je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažiranim na radu, u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu (Službene novine FBiH, broj: 92/16).

DIO SEDMI: ODMORI I ODSUSTVA

Član 57. (Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stava (1) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 58. (Dnevni odmor)

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

Član 59. (Sedmični odmor)

- (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 poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.
- (2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile ili vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere.
- (3) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Član 60. (Trajanje godišnjeg odmora)

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana.

Član 61. (Kriteriji za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora)

- (1) Trajanje godišnjeg odmora duže od minimalnog trajanja godišnjeg odmora, odnosno 20 radnih dana, utvrđuje se prema slijedećim kriterijima:

a) *Prema složenosti poslova:*

- poslovi za koje se traži doktorat nauka 5 dana
- poslovi magistra struke (ili VSS) 4 dana
- poslovi bakalaureata (ili VŠS) 3 dana
- poslovi SSS 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

b) *Prema dužini radnog staža:*

- 3 do 6 godina 1 dan
- 6 do 12 godina 3 dana
- 12 do 18 godina, 4 dana
- 19 do 24 godine 5 dana
- 25 do 30 godina 6 dana
- 31 do 36 godina 7 dana
- preko 36 godina 8 dana

c) *Prema posebnim socijalnim uvjetima:*

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 10 godina starosti 1 dan
 - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta sa težim smetnjama u razvoju i staratelju lica kojemu je oduzeta poslovna sposobnost 3 dana
 - radniku koji ima priznat stepen invalidnosti veći od 50% 2 dana
- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora u jednoj kalendarskoj godini ne može biti veće od zakonskog maksimuma, odnosno 30 radnih dana.

Član 62.

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

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

Član 63.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju utvrđenim u članu 64. stav (4) ovog Pravilnika.

Član 64.

(Korištenje godišnjeg odmora)

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

Član 65.

(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo na način i pod uvjetima utvrđenim odredbama Statuta Univerziteta.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme trajanja vjerskih praznika, shodno propisu/zakonu kojim je to pitanje uređeno.

Član 66.
(Neplaćeno odsustvo sa rada)

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo na način i pod uvjetima utvrđenim odredbama Statuta Univerziteta.
- (2) Za vrijeme odsustva iz člana (1) ovog člana prava i obaveze radnika iz radnog odnosa miruju

Član 67.
(Privremena spriječenost za rad)

- (1) Privremena spriječenost za rad podrazumijeva odsustvovanje radnika sa posla zbog bolesti, povrede, nesreće na poslu, težih urođenih degenerativnih stanja i oboljenja, odnosno bolesti djece ili njege člana porodice (u daljem tekstu: bolovanje).
- (2) Bolovanje do 42 dana spriječenosti za rad utvrđuje ovlašteni ljekar, a preko 42 dana spriječenosti za rad utvrđuje prvostepena ljekarska komisija nadležnog kantonalnog zavoda zdravstvenog osiguranja.

Član 68.
(Naknada plaće za vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad)

- (1) Za vrijeme spriječenosti za rad do 42 dana, radniku ima pravo na naknadu plaće u visini od 80% plaće isplaćene za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupila spriječenost za rad.
- (2) Za vrijeme spriječenosti za rad preko 42 dana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 100% plaće isplaćene za mjesec koji prethodi nastupanju spriječenosti za rad.
- (3) Isplatu naknade plaće iz stava (1) i (2) ovog člana vrši Univerzitet.
- (4) Univerzitet je obavezan da isplaćeni iznos naknade plaće iz stava (1) i (2) ovog člana refundira od nadležnog kantonalnog zavoda za zdravstveno osiguranje, na način i u roku propisanim zakonom.

DIO OSMI: PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 69.
(Pravo na plaću)

- (1) Za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu radnik ima pravo na plaću, naknadu plaće i druga primanja primjenom osnova i mjerila utvrđenih Jedinostvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu (u daljem tekstu: Jedinostveni pravilnik), Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (2) Univerzitet će radniku za njegov rad isplatiti plaću u skladu sa Jedinostvenim pravilnikom koji se sastoji od: osnovne plaće, dijela plaće po osnovu radnog učinka (promjenljivi dio) i dijela po osnovu uvećanja plaće u skladu sa zakonom.
- (3) Radnici Univerziteta imaju pravo na uvećanje osnovne plaće u skladu sa Zakonom, Jedinostvenim Pravilnikom i pojedinačnim aktom rektora Univerziteta o utvrđivanju radnih mjesta ili grupa poslova na koje se može primijeniti odredba člana 30. Jedinostvenog Pravilnika.
- (4) Na sva pitanja vezana za plaću, naknadu plaće i ostala davanja koja nisu regulirana ovim pravilnikom, primjenjuje se Jedinostveni pravilnik, propisi Vlade, te drugi akti koji uređuju datu oblast.

Član 70.
(Osnovna plaća-akademsko osoblje)

Koeficijenti osnovne plaće akademskog osoblja utvrđeni su Jedinim pravilnikom.

Član 71.
(Osnovna plaća-nenastavno osoblje)

- (1) Sva radna mjesta u okviru organizacije rada i poslovanja u rektoratu Univerziteta razvrstavaju se prema složenosti u skladu sa aktom unutrašnje organizacije i sistematizaciji radnih mjesta rektorata Univerziteta u Sarajevu.
- (2) Osnovna plaća rukovodnog, stručnog, administrativno-tehničkog i pomoćno tehničkog osoblja utvrđena na način Jedinim pravilnikom je plaća za redovan posao na poslovima radnog mjesta u punom radnom vremenu.
- (3) Koeficijenti osnovne plaće (KOP) za rukovodno i drugo osoblje osoblje utvrđeni su Jedinim pravilnikom.

Član 72.
(Dodaci na plaću po osnovu radnog učinka)

Osnovna plaća akademskog osoblja uvećava se pod uvjetima i na način kako je to definisano u Jedinim pravilniku Univerziteta.

Član 73.
(Pravo na povećanu plaću)

Radnik na pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili zakonom.

Član 74.
(Jednakost plaća)

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

Član 75.
(Isplata plaće)

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

Član 76.
(Naknada plaće)

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu plaće kada je iz opravdanih razloga, predviđenih zakonom, drugim propisom i ovim pravilnikom bio spriječen raditi/nije radio.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće i to tokom: plaćenog odsustva, državnih praznika i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac, obrazovanja sindikalnih povjerenika prethodno odobrenog od poslodavca, prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika, dobrovoljnog davanja krvi, službenog putovanja te u drugim slučajevima uvrđenim propisima.
- (3) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (4) Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se u skladu sa propisima zdravstvenog osiguranja.

Član 77.
(Ostale naknade)

- (1) Pravo na otpremninu zbog sticanja uvjeta za odlazak u starosnu penziju, pravo na naknadu povodom državnih i drugih praznika, po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada i druge naknade, utvrđena su Jedinstvenim pravilnikom Univerziteta.
- (2) Univerzitet, u skladu sa finansijskim sredstvima kojima raspolaže, povodom državnih i drugih praznika, dana Univerziteta ili po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacija u procesu rada, može donijeti odluku o isplati prigodne nagrade radnicima u visini koja se prema poreznim propisima može isplatiti kao neoporezivi dio.
- (3) Radnicima Univerziteta se, ukoliko postoje raspoloživa sredstva, isplaćuju jubilarne nagrade u skladu sa kriterijima utvrđenim Jedinstvenim pravilnikom Univerziteta.

Član 78.
(Pomoć radnicima)

Pravo na novčanu pomoć povodom smrti radnika, odnosno smrti bračnog/vanbračnog partnera, djeteta i roditelja, u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana, odnosno teže bolesti radnika, te u drugim slučajevima reguliranim važećim kolektivnim ugovorom, utvrđeno je Jedinstvenim pravilnikom Univerziteta.

Član 79.
(Dnevnice i službena putovanja)

Radnici imaju pravo na dnevnice i na naknadu troškova službenog putovanja u zemlji i inostranstvu, u skladu sa Pravilnikom o službenim putovanjima Univerziteta u Sarajevu.

Član 80.
(Prijevoz radnika na posao i sa posla, topli obrok)

- (1) Univerzitet nadoknađuje radniku troškove prijevoza s posla i na posao, u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza, a u skladu sa Jedinstvenim pravilnikom.

- (2) Radniku se pod uvjetima i na način utvrđen propisima o porezu na dohodak isplaćuje naknada na ime ishrane u toku radnog vremena (topli obrok), a u skladu sa Jedinstvenim pravilnikom Univerziteta i odlukom koju je Univerzitet obavezan donijeti najkasnije do 31. 12. u tekućoj godini za narednu godinu.

Član 81.
(Regres za godišnji odmor)

Radnici Univerziteta imaju pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu sa odredbama ugovora na nivou kantona ili pojedinačnim kolektivnim ugovorom, kao i odredbama Jedinstvenog pravilnika Univerziteta, te odlukom koju je Univerzitet obavezan donijeti najkasnije do 31. 12. u tekućoj godini za narednu godinu.

Član 82.
(Zaštita plaće i naknade plaće)

- (1) Radniku se ne može, bez njegove saglasnosti ili bez izvršne sudske odluke, naplatiti potraživanje uskraćivanjem isplate plaće ili nekon njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava (1) ovo člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Član 83.
(Prisilna obustava plaće i naknade plaće)

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se reguliše izvršni postupak.

DIO DEVETI: IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 84.
(Postupanje u slučaju izuma i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom)

- (1) Radnik je dužan da obavijesti Univerzitet o izumu odnosno tehničkom unapređenju koji je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi u smislu stava (1) ovog člana, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.
- (3) Radnik je obavezan da čuva kao poslovnu tajnu podatke o izumu i ne smije ih bez odobrenja Univerziteta dati trećem licu.
- (4) Izumi ostvareni na radu ili u vezi sa radom pripadaju Univerzitetu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu posebnim ugovorom.
- (5) O svom izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, radnik je dužan obavijestiti ako je izum u vezi sa djelatnošću Univerziteta, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi sa izumom.
- (6) Ako Univerzitet primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

DIO DESETI: ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA UNIVERZITETOM

Član 85. (Zakonska zabrana takmičenja)

Radnik možem, samo uz prethodno odobrenje Univerziteta, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Univerzitet.

Član 86. (Ugovorena zabrana takmičenja)

- (1) Univerzitet i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje obavlja istu djelatnost koju obavlja Univerzitet.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana se zaključuje u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 87. (Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja)

- (1) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Univerzitet preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Naknadu iz stava 1. ovog člana Univerzitet je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Član 88. (Prestanak ugovorene zabrane takmičenja)

Uvjeti i način prestanka zabrane takmičenja uređuju se ugovorom između Univerziteta i radnika.

DIO JEDANAESTI: NAKNADA ŠTETE

Član 89. (Odgovornost radnika za štetu pričinjenu Univerzitetu)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Univerzitetu dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu i štetu nadoknađuju Univerzitetu u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu krivičnim djelom počinjenim sa namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 90.
(Prijava štete)

- (1) Po vlastitom saznanju ili na osnovu prijave svakog radnika, rukovodioca službe, generalni sekretar je dužan rektoru podnijeti prijavu štete koju je radnik učinio na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje, u roku od 7 dana od dana saznanja za nastanak štete.
- (2) Prijava iz prethodnog stava ovog člana obavezno mora sadržavati ime i prezime radnika koji je štetu pričinio, detaljan opis nastale štete, te vrijeme, mjesto i način nastanka štete.
- (3) Uz prijavu se obavezno prilažu svi raspoloživi dokazi.

Član 91.
(Postupak utvrđivanja postojanja štete i donošenje odluke o naknadi štete)

- (1) Postojanje štete, njenu visinu i okolnosti pod kojima je šteta učinjena, kao i postojanje krivice radnika za učinjenu štetu, utvrđuje komisija od tri člana koju imenuje rektor, u roku od 3 (tri) dana od prijema prijave o pričinjenoj šteti.
- (2) Cijeneći svaki konkretan slučaj ponaosob, način na koji je šteta učinjena, stepen krivice radnika za učinjenu štetu, raniji rad i ponašanje radnika kao i njegov socijalni status, Komisija iz prethodnog stava ovog člana može predložiti i umanjenje naknade štete ili njegovo oslobađanje od obaveze naknade štete.
- (3) O provedenom postupku iz stavova 1. i 2. ovog člana Komisija sačinjava Zapisnik najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od dana imenovanja iste.
- (4) Na osnovu zapisnika iz prethodnog stava ovog člana rektor donosi rješenje o naknadi štete, kojim se utvrđuje postojanje štete, odgovornost radnika za nastalu štetu, visina štete te rok i način isplate štete.

Član 92.
(Obaveza radnika za naknadu iznosa štete isplaćenom trećem licu)

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio Univerzitet, dužan je Univerzitetu nadoknaditi iznos isplaćen trećem licu, u roku i na način utvrđen rješenjem rektora.

Član 93.
(Naknada štete radniku)

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Univerzitet je obavezan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.
- (2) Odluku o nadoknadi štete radniku iz prethodnog stava ovog člana, donosi rektor.
- (3) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana odnosi se i na štetu koju je Univerzitet uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO DVANAESTI: PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 94.
(Prestanak ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje iz razloga utvrđenih Zakonom i Statutom.

Član 95.
(Sporazum radnika i Univerziteta)

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom formi, koji obavezno sadrži rok u kojem radni odnos prestaje, međusobna prava i obaveze koja iz sporazumnog prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 96.
(Otkaz ugovora o radu)

Univerzitet može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok na način i pod uvjetima utvrđenim odredbom člana 96. Zakona.

Član 97.
(Otkaz ugovora o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Univerzitet može otkazati ugovor o radu 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.
- (2) U slučaju lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se povreda radne obaveze ponovi u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Univerziteta.

Član 98.
(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz utvrđeni su odredbom člana 98. Zakona.

Član 99.
(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

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

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

Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka utvrđen je odredbom člana 100. Zakona.

Član 101.
(Omogućavanje iznošenja odbrane radnika)

- (1) Ako Univerzitet otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.
- (2) Otkaz u ime Univerziteta daje rektor.
- (3) Otkaz se daje u pismenoj formi.
- (4) Univerzitet je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.
- (5) Otkaz se dostavlja Univerzitetu, odnosno radniku kojem se otkazuje ugovor o radu.

Član 102.
(Trajanje otkaznog roka)

- (1) Ako ugovor o radu prestaje otkazom radnika otkazni rok iznosi 15 (petnaest) dana.
- (2) Ako ugovor o radu prestaje otkazom Univerziteta otkazni rok traje 30 (trideset) dana.
- (3) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja pismenog otkaza radniku, odnosno Univerzitetu.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog odsustva ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.
- (6) U izuzetnim slučajevima, ako ugovor o radu prestaje otkazom akademskog osoblja otkazni rok traje do kraja semestra u kojem daje otkaz.

Član 103.
(Forma otkaza ugovora o radu)

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) Univerzitet je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno Univerzitetu, ukoliko radnik daje otkaz.

Član 104.
(Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora)

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Univerzitet otkáže ugovor i istovremeno predloži zaključivanje ugovora o radu radniku pod izmijenjenim uslovima (otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stava (1) ovog člana radnik prihvati ponudu Univerziteta, zadržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Univerzitet, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stava 1. ovog člana, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi dostavio Univerzitet ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Član 105.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

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

Član 106.

(Zbrinjavanje viška radnika)

U slučaju namjere Univerziteta da u naredna 3 mjeseca, zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijski razloga, otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa Vijećem zaposlenika Univerziteta.

Član 107.

(Otpremnina)

- (1) Radnik koji je sa Univerzitetom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu utvrđenim odredbom člana 111. Zakona.
- (2) Izuzetno, umjesto otpremnine iz prethodnog stava ovog člana Univerzitet i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (3) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavova 1. i 2. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i Univerziteta.

Član 108.

(Mirovanje prava iz radnog odnosa)

- (1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme obavljanja javne funkcije u državnim organima ili organizacijama, javnoj službi.
- (2) Javnom funkcijom smatra se reizborna funkcija, na koju je radnik neposredno izabran od strane građana ili na koju je imenovan ili postavljen od strane nadležnog organa Bosne i Hercegovine, entiteta, kantona, grada ili opštine, ako tu funkciju obavlja profesionalno i za istu prima plaću.
- (3) Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa po osnovu obavljanja javne funkcije može tražajti najduže jedan izborni mandat, odnosno četiri godine, nakon čega se radnik može vratiti na Univerzitet da radi svoj posao na radnom mjestu koji je obavljao do odlaska na javnu funkciju ili neki drugi odgovarajući posao.

DIO TRINAESTI: POVREDE OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 109.

(Vrste povreda)

Povrede obaveza iz radnog odnosa mogu biti lakše i teže, a utvrđene su odredbama člana 183. i 184. Statuta.

Član 110.

(Disciplinski postupak i disciplinske mjere)

Disciplinski postupak i disciplinske mjere koje se izriču za povrede iz radnog odnosa, utvrđeni su odredbama člana 185. i 186. Statuta.

Član 111.

(Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa)

Sve odluke u vezi sa ostvarivanjem prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom donosi rektor ili od rektora ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Član 112.

(Zaštita prava radnika iz radnog odnosa)

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, u roku od 30 (trideset) dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od 3 (tri) mjeseca od dana učinjene povrede, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu. Ovaj zahtjev se podnosi u pismenoj formi.
- (2) O zahtjevu radnika poslodavac donosi odluku u pisanoj formi, u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.
- (3) Protiv odluke poslodavca radnik može podnijeti prigovor Upravnom odboru Univerziteta.
- (4) Protiv konačne odluke Upravnog odbora radnik može ustati tužbom i pokrenuti spor pred nadležnim sudom.
- (5) Pravo na podnošenje tužbe iz prethodnog stava nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika za zaštitu prava.

Član 113.

(Istovremena zaštita)

Radnik može istovremeno tražiti zaštitu prava iz radnog odnosa i kod nadležnog inspektorata rada, koji može obustaviti akt od izvršenja dok sud ne donese konačnu odluku, ako je pokrenut postupak kod nadležnog suda.

Član 114.

(Primjena Zakona)

U vezi sa pitanjem zaštite prava radnika u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

DIO ČETRNAESTI: PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 115.

(Primena odredbi ranijeg Pravilnika)

Postupci zasnivanja radnog odnosa, kao i postupci ostvarivanja prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa započeti prije stupanja na snagu ovog Pravilnika, okončat će se pod uvjetima, na način i u rokovima utvrđenim ranijim Pravilnikom.

Član 116.

(Područje primjene)

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike Univerziteta koji svoje poslove i zadatke obavljaju u rektoratu i drugim jedinicama Univerziteta u Sarajevu.

Član 117.

(Neposredna primjena drugih propisa)

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, kolektivnog ugovora, Statuta i Zakona o visokom obrazovanju, te ugovora o radu.

Član 118.

(Stupanje na snagu Pravilnika)

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči i na web stranici Univerziteta.
- (2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Sekretarijata Univerziteta u Sarajevu broj: 02-I-341/07 od 27. 02. 2007. godine.

REKTOR

Prof. dr. Rifat Škrijelj



Broj: 01-2871/17