



**JEDINSTVENI
PRAVILNIK O RADU
UNIVERZITETA U SARAJEVU**



UNIVERZITET U SARAJEVU

**JEDINSTVENI PRAVILNIK O RADU
UNIVERZITETA U SARAJEVU**

Sarajevo, januar 2019. godine

S A D R Ž A J:

DIO I	OSNOVNE ODREDBE.....	4
DIO II	ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU.....	6
DIO III	OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD.....	10
DIO IV	RADNO VRIJEME.....	12
DIO V	ODMORI I ODSUSTVA.....	14
DIO VI	ZAŠTITA RADNIKA.....	19
DIO VII	ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA.....	22
DIO VIII	PLAĆA O NAKNADA PLAĆE	23
DIO IX	INTERNA REVIZIJA I NADZOR NAD STJECANJEM I RASPODJELOM OSTVARENIH PRIHODA.....	28
DIO X	IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA.....	29
DIO XI	ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM.....	29
DIO XII	NAKNADA ŠTETE	29
DIO XIII	DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA.....	30
DIO XIV	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	32
DIO XV	OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	37
DIO XVI	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU – VIJEĆE ZAPOSLENIKA.....	38
DIO XVII	POSEBNE ODREDBE.....	38
DIO XVIII	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	39
DIO XIX -	STUPANJE NA SNAGU PRAVILNIKA.....	40

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH”, br. 26/16. i 89/18), člana 129. stav (2) tačka b) i člana 160. stav (8) Zakona o visokom obrazovanju („Službene novine Kantona Sarajevo“, br.: 33/17), Kolektivnog ugovora za djelatnost visokog obrazovanja i nauke na Univerzitetu u Sarajevu („Službene novine Kantona Sarajevo“, br.: 42/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama radnika doktora medicine i stomatologije („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 45/17), člana 55. Statuta Univerziteta u Sarajevu, a nakon konsultacija sa Sindikatom, Upravni odbor, uz prethodno pribavljeno Mišljenje Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo broj: 11/05-38-1774-1/19 od 24. 01. 2019. godine, na sjednici održanoj 25. 01. 2019. godine, donio je

JEDINSTVENI PRAVILNIK O RADU UNIVERZITETA U SARAJEVU

I – OSNOVNE ODREDBE

Član 1. (Predmet reguliranja)

- (1) Jedinstvenim pravilnikom o radu Univerziteta u Sarajevu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se pitanja po osnovu rada i radnog odnosa: primjena najpovoljnijeg prava, zaključenje ugovora o radu, obrazovanje te stručno osposobljavanje i usavršavanje radnika, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, postupanje te mjere zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije, radno vrijeme, odmori i odsustva, organizacija i sistematizacija radnih mjesta; preciznije se utvrđuju načela i principi funkcionalne integracije, poslovi ustanovljavanja jedinstvenih službi, funkcionalna integracija ekonomsko-finansijskih, administrativno-pravnih, studijsko-analitičkih, stručno-operativnih, informaciono-dokumentacionih i drugih poslova koji se odvijaju na Univerzitetu, plaće i naknade, naknada štete, zabrana nelojalne konkurencije, povrede prava i obaveza iz radnog odnosa i privremeni premještaj, prestanak ugovora o radu te ostvarivanje i zaštita prava iz radnog odnosa, kao i druga pitanja od značaja za pravo i odgovornosti radnika Univerziteta u Sarajevu (u daljnjem tekstu: Univerzitet) i fakulteta/akademija/instituta u sastavu Univerziteta (u daljnjem tekstu: organizacione jedinice).
- (2) Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, granskih kolektivnih ugovora i drugih propisa.

Član 2. (Primjena najpovoljnijeg prava)

- (1) Ovim pravilnikom ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa drugačije uređeno ovim pravilnikom u odnosu na Zakon, granske kolektivne ugovore i druge propise, primjenjivat će se najpovoljnije pravo za radnika, uvažavajući stečena prava radnika, osim ako to Zakonom o radu nije izričito zabranjeno.

Član 3.
(Gramatička terminologija)

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom pravilniku uključuje oba roda.

Član 4.
(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Stupanjem na rad na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos sa poslodavcem, nakon provedene procedure prijema koja se provodi na osnovu člana 2. stav 4. Zakona o radu.
- (2) Nakon zaključenja ugovora o radu sa poslodavcem, poslodavac će prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (osnovno osiguranje) i sve promjene osiguranja koje se tiču radnika, a fotokopiju ove prijave dostaviti radniku odmah na početku rada.

Član 5.
(Poslodavac i radnik)

- (1) Poslodavac u smislu ovog pravilnika je Univerzitet (u daljnjem tekstu: poslodavac). Poslodavac radniku daje posao po osnovu ugovora o radu.
- (2) Radnik je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.
- (3) Rektor u ime Univerziteta kao poslodavca zaključuje ugovor o radu sa prorektorima i radnicima Rektorata, a dekan/direktor, po ovlaštenju rektora, sa radnicima organizacione jedinice.
- (4) Nakon izvršenog izbora za rukovodioca visokoškolske ustanove/organizacione jedinice kao javne ustanove, Upravni odbor Univerziteta u Sarajevu (u daljnjem tekstu: Upravni odbor) je dužan sa izabranim odnosno imenovanim licem za obavljanje dužnosti rukovodioca visokoškolske ustanove/organizacione jedinice, u skladu sa ovim zakonom, najkasnije sedam dana prije preuzimanja dužnosti zaključiti ugovor o radu.

Član 6.
(Prava, obaveze i odgovornost radnika za izvršenje poslova)

- (1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada, pritom poštujući prava i dostojanstvo radnika.
- (2) Radnik je obavezan, prema uputama i aktima Univerziteta odnosno organizacione jedinice i u skladu sa prirodom posla i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja poslodavca i odgovarati za zakonito izvršenje pojedinog posla.
- (3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa Zakonom o radu, granskim kolektivnim ugovorom, važećim normativima i standardima za visoko obrazovanje, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.
- (4) O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje rektor, a po ovlaštenju rektora dekan/direktor u skladu sa Zakonom i Statutom.
- (5) Na organizacionim jedinicama teoloških fakulteta primjenjuju se i propisi osnivača koji dodatno reguliraju prava i obaveze radnika.

Član 7.
(Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu)

- (1) Lica koja traže zaposlenje, kao radnici na Univerzitetu/organizacionoj jedinici, ne mogu biti stavljena u nepovoljan položaj zbog diskriminacije po osnovama: spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodične obaveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političkog i drugog opredjeljenja, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstvenog statusa ili nekog drugog ličnog svojstva.
- (2) Diskriminacija iz stava 1. ovog člana zabranjena je u odnosu na: uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu.
- (3) Diskriminacijom se ne smatra 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 za diskriminaciju predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog posla.
- (4) Zabranjen je bilo koji oblik uznemiravanja, nasilja po osnovu spola, kao i sistematskog uznemiravanja na radu ili u vezi sa radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
- (5) Oblici uznemiravanja i nasilja na radu utvrđeni su Zakonom i Etičkim kodeksom Univerziteta.

Član 8.
(Zaštita u slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja tokom rada)

- (1) U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja tokom rada radnik može od rektora/dekana/direktora zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od datuma saznanja za diskriminaciju. Ako se ne udovolji zahtjevu, radnik ima pravo na sudsku zaštitu na način utvrđen Zakonom. Zaštitu u smislu ovog stava ima i lice koje traži zaposlenje u slučaju diskriminacije iz člana 7. ovog pravilnika.
- (2) Radnik ima pravo i na zaštitu u skladu sa odredbama Etičkog kodeksa Univerziteta u Sarajevu.
- (3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno pravilu o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje.

II – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 9.
(Osnov i uvjeti za zaključenje ugovora o radu)

Ugovor o radu zaključuje se za obavljanje poslova koji su utvrđeni ovim pravilnikom i pravilnicima o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Rektorata/organizacionih jedinica u skladu sa Zakonom.

Član 10.
(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu sa radnicima koji obavljaju stručne, administrativno-tehničke i pomoćno-tehničke poslove može se ugovoriti probni rad koji može trajati najduže šest mjeseci, u skladu sa Zakonom, što se regulira ugovorom o radu.
- (2) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

Član 11.
(Organiziranje i praćenje probnog rada)

- (1) Probni rad radnika prati neposredni rukovodilac.
- (2) Prije isteka roka probnog rada neposredni rukovodilac u pisanoj formi dostavlja mišljenje o uspješnosti kandidata na probnom radu rektoru odnosno dekanu/direktoru.
- (3) Ukoliko se procijeni da radnik ne obavlja kvalitetno poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, radniku prestaje radni odnos istekom roka probnog rada utvrđenog ugovorom o radu.

Član 12.
(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
 - a) na neodređeno vrijeme,
 - b) na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u slučaju:
 - a) rada lica izabranih u akademska, naučna i istraživačka zvanja koja su ograničena vremenskim periodom,
 - b) privremenog povećanja obima poslova,
 - c) zamjene privremeno odsutnog radnika,
 - d) rada u okviru projekta,
 - e) rada stranca koji je uvjetovan radnom dozvolom,
 - f) rada prilikom obavljanja rukovodećih poslova na Univerzitetu,
 - g) rada sa pripravnicima.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine, osim u slučaju iz stava (3) tačke a) ovog člana.
- (5) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno sa poslodavcem zaključi uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (6) Ugovor o radu sa radnicima koji obavljaju stručne, administrativno-tehničke i pomoćno-tehničke poslove zaključuje se u pravilu na neodređeno vrijeme, u skladu sa ovim pravilnikom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta na Univerzitetu/organizacionoj jedinici.
- (7) Članovi uprave, odnosno direktori podorganizacionih jedinica u okviru Univerziteta ili organizacionih jedinica, mogu svoju funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa Zakonom i ovim pravilnikom.
- (8) Ukoliko direktor obavlja funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti uređuju se ugovorom.

Član 13.

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

Prekidom ugovora o radu utvrđenog u članu 12. stav 5. ovog pravilnika ne smatra se prekid nastao zbog:

- a) godišnjeg odmora,
- b) privremene spriječenosti za rad,
- c) porođajnog odsustva,
- d) plaćenog odsustva sa rada, u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu,
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu,
- f) odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca,
- g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa poslodavcem, osim ako Kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 14.

(Sadržaj ugovora o radu)

- (1) Zaključenjem ugovora o radu stvara se pravni osnov za nastajanje prava i obaveza između poslodavca i radnika i to od zaključivanja ugovora o radu pa do prestanka ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i naročito sadrži sljedeće podatke:
naziv i sjedište Univerziteta/organizacije jedinice kao poslodavca,
 - a) ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika,
 - b) trajanje ugovora o radu,
 - c) datum otpočinjanja rada,
 - d) mjesto rada,
 - e) o radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova (iz akta o sistematizaciji i organizaciji poslova),
 - f) o dužini i rasporedu radnog vremena,
 - g) o plaći, dodacima na plaću te periodima isplate,
 - h) o naknadi plaće,
 - i) o trajanju godišnjeg odmora,
 - j) o otkaznom roku,druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim u općem/granskom kolektivnom ugovoru.
- (3) Umjesto podataka iz stava (2) tačke: g), h), i), j), k) i l) ovog člana, u ugovoru o radu može se naznačiti odgovarajući član Zakona, općeg/granskog kolektivnog ugovora, ovog pravilnika i drugih akata koji uređuju ta pitanja.

Član 15.

(Odlučivanje o zaposlenju)

- (1) Organizaciona jedinica iskazuje potrebu i inicira raspisivanje konkursa za izbor akademskog odnosno naučnoistraživačkog osoblja, a prijedlog odluke o utvrđivanju potrebe određuje vijeće i dostavlja Senatu. Senat razmatra prijedlog vijeća i donosi odluku kojom se daje saglasnost za raspisivanje konkursa koji se objavljuje u najmanje jednom dnevnom listu i na internetskoj stranici Univerziteta/organizacije jedinice. Nakon donošenja odluke Senata konkursnu proceduru provodi organizaciona jedinica koja je inicirala raspisivanje konkursa. Univerzitet ne može raspisati konkurs za izbor

člana akademskog osoblja ukoliko se nastavna potreba može zadovoljiti angažmanom raspoloživog akademskog osoblja na Univerzitetu.

- (2) Rektor/rukovodilac organizacione jedinice utvrđuje potrebu za radnikom za obavljanje stručnih, administrativno-tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova na osnovu Standarda i normativa u visokom obrazovanju i akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavca.
- (3) Rektor odnosno dekan/direktor može odlučiti:
 - a) da se potreba za radnikom zadovolji unutrašnjim rasporedom iz reda organizacione jedinice radnika Rektorata odnosno drugih organizacionih jedinica, a koji ispunjavaju uvjete propisane za radno mjesto koje je potrebno popuniti;
 - b) javno oglasi potreba za radnicima iz prethodnog stava.

Član 16.

(Ugovaranje rada sa stranim državljanima)

Rad stranog državljanina može se ugovoriti pod uvjetima utvrđenim u zakonima koji reguliraju zapošljavanje stranih državljana.

Član 17.

(Rad van prostorija poslodavca)

- (1) U skladu sa prirodom posla koji obavljaju, radnici mogu određene poslove obaviti i van prostorije poslodavca, a na osnovu odluke poslodavca.
- (2) U ugovoru o radu utvrđenom u članu 14. ovog pravilnika dodaju se i:
 - a) odredbe o trajanju, vrsti poslova i načinu organiziranja rada iz stava (1) ovog člana,
 - b) uvjeti rada,
 - c) vršenje nadzora nad radom i
 - d) drugim pitanjima, pravima i obavezama od značaja za tu vrstu rada, u skladu sa Zakonom.

Član 18.

(Obavljanje dodatnih poslova)

- (1) Radniku se, pored poslova koji su navedeni u ugovoru o radu, mogu povjeriti i dodatni poslovi uslijed:
 - a) povećanja obima poslova,
 - b) zamjene odsutnog radnika,
 - c) poslova nastalih provođenjem novih propisa ili tehnologija,
 - d) upražnjenog radnog mjesta za koje nije dobijena potrebna saglasnost za zapošljavanje novog radnika,
 - e) obavljanja poslova nepopunjenog sistematiziranog radnog mjesta u skladu sa normativima i standardima visokog obrazovanja,
 - f) rada u komisijama za obavljanje određenog posla.
- (2) Rektor/dekan/direktor rješenjem određuje radnike koji će obavljati dodatne poslove u smislu ovog člana, trajanje obavljanja posla i dodatak na plaću utvrđen Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama na Univerzitetu.
- (3) Prilikom određivanja radnika koji će obavljati dodatne poslove uzimaju se u obzir uvjeti koje radnici ispunjavaju: stečene obrazovne kvalifikacije, radno iskustvo i obim poslova radnog mjesta koje obavlja na osnovu ugovora o radu.

Član 19.
(Radno-pravni status rektora, prorektora i dekana/direktora)

- (1) Rektor i prorektori zaključuju ugovor o radu sa punim radnim vremenom sa Univerzitetom na određeno vrijeme, odnosno do isteka (mandata) perioda na koji su birani. Prava i obaveze rektora i prorektora miruju na organizacionoj jedinici na kojoj su radili prije imenovanja.
- (2) Rektor i prorektori imaju pravo, u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, Statutom Univerziteta u Sarajevu i važećim standardima i normativima za visoko obrazovanje, izvoditi nastavu na organizacionoj jedinici ili drugoj visokoškolskoj ustanovi, u skladu sa odlukom o izboru.
- (3) Dekan/direktor obavlja poslove na koje je izabran isključivo ako je u radnom odnosu na organizacionoj jedinici sa punim radnim vremenom. Dekan/direktor može obavljati poslove u nastavnom procesu na svojoj ili drugoj organizacionoj jedinici ili drugoj visokoškolskoj ustanovi, u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, Statutom Univerziteta u Sarajevu i važećim standardima i normativima za visoko obrazovanje u skladu sa odlukom o izboru.

Član 20.
(Odnos prema ličnim podacima)

U pogledu ličnih podataka radnika primijenit će se odredbe Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju i Zakona o zaštiti ličnih podataka.

III – OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 21.
(Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad)

- (1) Poslodavac može radniku, u skladu sa potrebama rada, omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Radnik ima pravo i obavezu, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Radnik ima obavezu stručnog usavršavanja u smislu dokvalifikacije i prekvalifikacije u slučajevima propisanim ovim pravilnikom, kad mu se određuje rok za završetak obuke.

Član 22.
(Oblici obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja radnika)

- (1) Poslodavac je obavezan podržavati stručno obrazovanje i usavršavanje radnika koji obavljaju nastavni, naučnoistraživački/umjetničkoistraživački i umjetnički rad u odgovarajućoj naučnoj/umjetničkoj oblasti, kao i administrativno-stručnog i tehničkog osoblja.
- (2) Stručno obrazovanje i usavršavanje radnika u smislu stava (1) ovog člana podrazumijeva:
 - a) specijalistički, master i doktorski studij,
 - b) učešće u naučnim i umjetničkim projektima,
 - c) učešće na naučnim skupovima i drugim akademskim skupovima u zemlji i inozemstvu,
 - d) rad na izradi naučnih i stručnih publikacija,

- e) javno predstavljanje umjetničkog djela na festivalima, izložbama, koncertima i skupovima umjetničkog stvaralaštva,
- f) razne oblike edukacije na drugom i trećem ciklusu studija kao i cjeloživotno obrazovanje,
- g) gostovanja na domaćim i stranim visokoškolskim ustanovama u okviru međuuniverzitetske saradnje,
- h) druge oblike stručnog usavršavanja koji doprinose napredovanju akademskog i naučnoistraživačkog osoblja,
- i) pohađanje seminara i oblika cjeloživotnog učenja, kao i obuka propisanih Zakonom za administrativno-stručno i tehničko osoblje.

Član 23.

(Način ostvarivanja prava na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje)

- (1) U ostvarivanju prava i obaveza iz članova 21. i 22. ovog pravilnika radnik ima pravo na odsustvo, obezbjeđivanje stručne literature, finansijsku potporu za stručnu literaturu, kurseve, škole, seminare i slično, u skladu sa finansijskim mogućnostima i potrebama poslodavca.
- (2) Plan i program stručnog obrazovanja i usavršavanja radnika i uvjeti za njegovo izvršavanje utvrdit će se u finansijskom planu i programu rada Univerziteta/organizacione jedinice za svaku akademsku godinu kao njegov poseban dio.

Član 24.

(Prijem pripravnika)

- (1) Poslodavac može zapošljavati pripravnike odnosno lica koja prvi put zasnivaju radni odnos u tom zanimanju, a za radna mjesta:
 - a) za koja je propisana SSS, VŠS ili VSS (bachelor, master),
 - b) za poslove za koje je propisano prethodno radno iskustvo kao uvjet,
 - c) za stručne i administrativno-tehničke poslove i
 - d) koja nisu rukovodeća prema općem aktu o sistematizaciji radnih mjesta poslodavca.
- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno.
- (3) Za vrijeme obavljanja pripravnčkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini koju odredi poslodavac i koja ne može biti niža od 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Član 25.

(Polaganje pripravnčkog ispita)

- (1) Nakon završenog pripravnčkog staža, koji se obavlja uz nadzor generalnog sekretara Univerziteta/sekretara organizacione jedinice, pripravnik polaže ispit.
- (2) Pripravnčki ispit polaže se pred komisijom koju imenuje rektor odnosno dekan/direktor organizacione jedinice.
- (3) Komisija iz stava 2. ovog člana ima tri člana koji imaju isti ili viši stepen stručne spreme za oblasti poslova za koje se pripravnik osposobljava.
- (4) O toku polaganja pripravnčkog ispita vodi se zapisnik u koji se unose lični podaci pripravnika, način provjere znanja pripravnika, pitanja pojedinih članova komisije i ocjena osposobljenosti.

Član 26.
(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Lice koje je završilo školovanje za određeno zanimanje može se primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa za obavljanje stručnih i administrativno-tehničkih poslova, a u cilju omogućavanja polaganja stručnog ispita i stjecanja radnog iskustva.
- (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 onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Kopija ugovora iz stava (3) ovog člana dostavlja se u roku od 8 (osam) dana nadležnoj službi za zapošljavanje radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje, kako je utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Univerzitet/organizaciona jedinica, u skladu sa propisima o penzionom i invalidskom osiguranju.
- (6) Licu iz stava (1) ovog člana osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor utvrđen između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

IV – RADNO VRIJEME

Član 27.
(Pojam radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se po pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Član 28.
(Puno radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, osim ako granskim kolektivnim ugovorom ili drugim propisima nije drugačije propisano.
- (2) Raspored, trajanje i završetak radnog vremena odredit će se prema nastavnom procesu i potrebama rada poslodavca.
- (3) Raspored radnog vremena nastavnog osoblja utvrđuje se prvenstveno prema rasporedu nastave odnosno ostalim potrebama nastavno-naučnog procesa.
- (4) Radno vrijeme radnika koji obavlja stručne, administrativno-tehničke i pomoćno-tehničke poslove može biti organizirano u smjenama, subotom i neradnim danima.
- (5) Rektor/dekan/direktor može, prema potrebama ukupnog procesa rada, promijeniti raspored radnog vremena utvrđen ovim članom za period u kojem postoji ta potreba.

Član 29.
(Nepuno radno vrijeme)

- (1) Radnik može sa poslodavcem zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, koje je kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu iz stava 1. ovog člana može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

- (3) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ostvaruje prava iz radnog odnosa zavisno od dužine radnog vremena, u skladu sa granskim kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.

Član 30. (Skraćivanje radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme skraćuje se na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.
- (2) Radno vrijeme iz stava 1. ovog člana se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (3) Poslovi na koje se primjenjuju odredbe ovog člana utvrđuju se u pravilniku o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa Zakonom i drugim propisima.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 31. (Prekovremeni rad)

Radnik je, po zahtjevu rektora odnosno dekana/direktora, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile (požara, poplava, potresa) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima kada je to potrebno. Rad iz stava 1. ovog člana može trajati najviše 8 (osam) sati sedmično.

Član 32. (Prekovremeni rad trudnice, majke, usvojitelja, samohranog roditelja, samohranog usvojitelja)

- (1) Nije dozvoljen prekovremeni rad trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine, samohranom roditelju i samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šeste godine života djeteta.
- (2) Radnicima iz prethodnog stava dozvoljava se prekovremeni rad ako daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 33. (Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Poslodavac može, ukoliko priroda posla zahtijeva, preraspodijeliti utvrđeno puno i nepuno radno vrijeme tako da isto tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog kraće od punog radnog vremena.
- (2) Prosječno radno vrijeme iz stava (1) ovog člana ne može biti duže od 52 sata sedmično.
- (3) Rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice dužan je donijeti odluku o uvođenju preraspodjele koja se dostavlja radniku.
- (4) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) U slučaju korištenja preraspodjele radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog granskim kolektivnim ugovorom ne može biti duže od punog radnog vremena iz ugovora o radu.
- (6) Trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno

na čuvanje i odgoj do šeste godine života djeteta može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Član 34. (Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Za poslove za koje se rad organizira u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.
- (3) Poslodavac će poduzeti sve mjere neophodne za zaštitu lica koja rade noću, u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom i Zakonom o zaštiti na radu.

Član 35. (Obaveza vođenja evidencije)

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažiranim na radu.
- (2) Evidencija o radnom vremenu iz stava (1) ovog člana mora sadržavati podatke koje propisuje Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.
- (3) Za nastavno i naučnoistraživačko osoblje u organizacionim jedinicama (nastavnici, saradnici, naučnici, istraživači, umjetnici), pored evidencije iz stava (2) ovog člana, vodi se i posebna evidencija o izvršenju radnih obaveza prema rasporedu nastave.
- (4) Rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice će odrediti način vođenja evidencije iz ovog člana.

V – ODMORI I ODSUSTVA

Član 36. (Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta.
- (2) Na zahtjev radnika može se omogućiti i korištenje dnevnog odmora u trajanju od jednog sata u dane koje dogovori sa svojim neposrednim rukovodiocem.
- (3) Vrijeme odmora iz stavova 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 37. (Dnevni odmor)

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

Član 38. (Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 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 neposrednim rukovodiocem koji ne može biti duži od dvije sedmice.

- (2) Od radnika se može zahtijevati da radi na dan sedmičnog odmora u slučaju više sile, vanrednog povećanja posla i u vrijeme pripreme kolektivnih ispita na organizacionoj jedinici.

Član 39.

(Stjecanje prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) U slučaju da radnik nije radio šest mjeseci odnosno ima prekid između dva radna odnosa duži od 15 dana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (3) Ne smatra se prekidom rada iz stava (1) i stava (2) ovog člana odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva ili drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika.

Član 40.

(Kriteriji za određivanje trajanja godišnjeg odmora)

- (1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu za vrijeme ljetnog odmora, u skladu sa planom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Minimalno trajanje godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana, a maksimalno trajanje godišnjeg odmora se utvrđuje akademskim kalendarom Univerziteta u Sarajevu, koji se utvrđuje za svaku studijsku godinu.
- (3) Dužina godišnjeg odmora radnika utvrđuje se računajući minimalni godišnji odmor uvećan za dane koji se utvrđuju prema kriterijima:
- a) složenosti poslova,
 - b) radnom stažu,
 - c) zdravstvenim i socijalnim uvjetima radnika.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz stava (3) ovog člana uvećava se za:
- a) složenost poslova
 - rektor, dekan, direktor, prorektori i prodekani8 radnih dana,
 - akademsko osoblje (redovni i vanredni profesori i docenti) i radnici izabrani u naučna zvanja (naučni saradnik, viši naučni saradnik, naučni savjetnik).....7 radnih dana,
 - generalni sekretar, sekretari organizacionih jedinica, šefovi stručnih službi i ostali rukovodeći radnici.....6 radnih dana,
 - viši asistent, viši stručni saradnik i stručni savjetnik 5 radnih dana,
 - asistent i stručni saradnik, VSS i VSŠ.....4 radna dana,
 - SSS i VKV, KV.....3 radna dana,
 - ostali2 radna dana.
 - b) radni staž
 - od 1 do 5 godina staža.....1 radni dan
 - od 5 do 10 godina staža2 radna dana
 - od 10 do 15 godina staža3 radna dana
 - od 15 do 20 godina staža4 radna dana
 - od 20 do 25 godina staža5 radnih dana
 - od 25 do 30 godina staža6 radnih dana

- od 30 do 35 godina staža.....7 radnih dana
- preko 35 godina staža.....8 radnih dana
- c) zdravstvene i socijalne prilike radnika
 - radniku invalidu rada II kategorije.....2 radna dana
 - roditelju/majci sa djetetom do 3 godine života.....2 radna dana
 - roditelju sa više od 1 djeteta do 5 godina života.....3 radna dana
 - radnici sa hroničnim oboljenjima po preporuci ovlaštene zdravstvene organizacije.....2 radna dana
 - radnicima koji rade na poslovima na kojima je obavezna primjena mjera zaštite na radu radi zaštite od štetnih utjecaja.....3 radna dana
- (5) Zbrajanjem dana ostvarenim po kriterijima iz stava (3) ne može se prekoračiti maksimalni broj dana godišnjeg odmora utvrđen granskim kolektivnim ugovorom, Zakonom o visokom obrazovanju ili drugim zakonom koji regulira datu oblast.

Član 41.

(Način računanja dužine godišnjeg odmora)

- (1) Pri obračunu trajanja godišnjeg odmora smatrat će se da je radno vrijeme kod poslodavca raspoređeno na pet radnih dana.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Član 42.

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, tako da se prvi dio godišnjeg odmora koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (2) U iznimnim slučajevima, radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada to želi, u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem.

Član 43.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

- (1) Radniku se ne može uskratiti korištenje godišnjeg odmora, niti se radnik može odreći korištenja godišnjeg odmora, a niti može korištenje godišnjeg odmora u cijelosti prenijeti u narednu godinu.
- (2) Radniku se ne može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju prestanka ugovora o radu prije nego je iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora.
- (3) Naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora isplaćuje se u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli odnosno preostali dio godišnjeg odmora ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Član 44.

(Planiranje godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje se u skladu sa akademskim kalendarom i programom rada poslodavca.

- (2) Na osnovu plana iz stava (1) ovog člana rektor odnosno dekan/direktor donosi rješenje koje sadrži podatke o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja.
- (3) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 45.

(Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana)

- (1) U skladu sa odredbama Zakona o radu, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:
 - a) stupanja u brak,
 - b) porođaja supruge,
 - c) teže bolesti i smrti člana uže obitelji odnosno domaćinstva,
 - d) selidbe,
 - e) obrazovanja za potrebe sindikalnog rada i
 - f) u drugom slučaju po zahtjevu radnika.
- (2) Članom uže obitelji u smislu ovog člana smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez oba roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Radnik dobrovoljni davalac krvi za svako darivanje ima pravo na jedan dan plaćenog odsustva koji koristi na dan darivanja krvi.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u smislu ovog člana i u slučaju raznih oblika stručnog obrazovanja i usavršavanja iz člana 22. ovog pravilnika, a čije trajanje nije duže od sedam radnih dana.
- (5) Radnik ima pravo na obrazovanje za potrebe sindikalnog rada.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme predviđeno drugim propisima, granskim kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
- (7) Dužina odsustva za pojedine namjene iz stava (1) ovog člana regulirat će se aktima organizacionih jedinica.
- (8) Odluku o odsustvu iz ovog člana donosi rektor/dekan/direktor.

Član 46.

(Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja)

- (1) Radnik ima pravo i na plaćeno odsustvo duže od sedam radnih dana za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja iz člana 21. Pravilnika u trajanju do četiri semestra.
- (2) Odsustvo iz stava (1) ovog člana može se odobriti ukoliko postoji osigurana adekvatna zamjena radi kontinuiranog odvijanja nastave i izvršavanja drugih nastavnih i radnih obaveza.
- (3) Dužina odsustva i način korištenja za pojedinačne namjene regulira se aktom organizacione jedinice.
- (4) Odluku o odsustvu iz ovog člana donosi rukovodilac organizacione jedinice.

Član 47.
(Obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje radnika u okviru
međuniverzitetske saradnje)

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo duže od sedam radnih dana za vrijeme učešća u programu međunarodne razmjene i pod uvjetima utvrđenim u međunarodnom programu.

Član 48.
(Plaćeno odsustvo za vrijeme stručnog osposobljavanja administrativnog i
stručnog osoblja)

Odluku o odsustvu za vrijeme stručnog osposobljavanja administrativnog i stručnog osoblja donosi rektor/dekan/direktor.

Član 49.
(Odsustvo za istraživački projekat)

Radniku se može odobriti plaćeno odsustvo za istraživački rad u trajanju do 6 (šest) mjeseci u skladu sa kriterijima istraživačkog projekta i pod uvjetom da je osigurana zamjena u nastavi i da radnik neće izvoditi nastavu na drugom fakultetu ili drugoj visokoškolskoj ustanovi.

Član 50.
(Odsustvo radi korištenja stipendije i studijskog boravka)

- (1) Radniku se može odobriti plaćeno odsustvo duže od 7 (sedam) dana radi korištenja stipendije tokom trajanja odobrene stipendije, a najduže godinu dana, kao i studijskog boravka ili gostovanja u zemlji i inozemstvu, o čemu odluku donosi vijeće.
- (2) Ukoliko je stipendija dobijena na duže vrijeme od godinu dana, zahtjev za odsustvo mora se obnoviti u skladu sa planom tog studijskog boravka ili gostovanja.
- (3) Odsustvo po ovom osnovu može se iskoristiti u pravilu jednom u tri godine, čime se osigurava brže napredovanje nastavnika i saradnika, uz obavezu da se osigura zamjena u nastavno-naučnom procesu.

Član 51.
(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Na zahtjev radnika može se odobriti i neplaćeno odsustvo sa rada u sljedećim slučajevima:
 - a) kada po vlastitoj želji bude radno angažiran u inozemstvu u okviru međunarodne naučno-tehničke, kulturne, obrazovne i druge saradnje,
 - b) obrazovanja i usavršavanja u zemlji i inozemstvu koje traje najduže jednu godinu,
 - c) učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inozemstvu,
 - d) učestvovanja u radu međunarodnih organizacija,
 - e) liječenja u inozemstvu,
 - f) njege teško oboljelog člana uže porodice,
 - g) obavljanja javne funkcije i
 - h) u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Neplaćeno odsustvo se odobrava za period dok traju okolnosti koje su osnov za odobravanje odsustva.

- (3) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva miruju prava i obaveze radnika stečene na radu i po osnovu rada.
- (4) Odluku o odsustvu iz stava (1) ovog člana donosi rektor/dekan/direktor/vijeće.

Član 52.

(Odsustvo za vjerske praznike odnosno tradicijske potrebe)

Poslodavac je dužan radniku omogućiti odsustvo od 4 (četiri) radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 (dva) dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.

VI – ZAŠTITA RADNIKA

Član 53.

(Osiguranje uvjeta zaštite na radu)

- (1) Univerzitet i organizacione jedinice su obavezni obezbijediti potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika, u skladu sa Zakonom.
- (2) Prilikom stupanja na rad radnika obaveza je poslodavca upoznati radnika sa propisima koji se odnose na radne odnose i propise u vezi sa sigurnošću i zdravljem radnika, te sa organizacijom rada kod poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo da koristi sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti na radu i drugim važećim propisima.
- (4) Poslodavac je obavezan osigurati godišnji zdravstveni pregled za sve radnike.

Član 54.

(Prava radnika u slučaju neprovođenja mjera zaštite na radu)

- (1) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti neposrednog rukovodioca i nadležnu inspekciju rada.
- (2) Radnik koji odbije da radi iz razloga utvrđenih stavom (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge poslove.

Član 55.

(Zaštita žena i zabrana nejednakog postupanja)

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće.
- (2) Radnici se ne može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava poslije porođajnog odsustva utvrđenih ovim pravilnikom otkazati ugovor o radu, kao ni radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- (3) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana.
- (4) Od radnice se ne smiju tražiti bilo kakvi podaci o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno Zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Član 56.
(Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće)

- (1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (2) Ako raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana nije moguće, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće.
- (3) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Član 57.
(Porodajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta radnica ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara porodajno odsustvo može početi 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Radnica može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno odsustvo može koristiti i radnik, otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik, otac djeteta, može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porodajno odsustvo.
- (6) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodajnog odsustva, ima pravo da produži porodajno odsustvo, prema nalazu ovlaštenog ljekara, za najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodajnog odsustva.

Član 58.
(Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva)

- (1) Nakon isteka porodajnog odsustva radnica sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (2) Nakon isteka godine dana života djeteta radnica ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do treće godine života djeteta ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (3) Prava iz ovog člana može koristiti i radnik, otac djeteta, ako radnica za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 59.
(Pravo na odsustvo nakon isteka porodajnog odsustva)

- (1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

- (2) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.
- (3) Radnici/radniku može se odobriti neplaćeno odsustvo do treće godine života djeteta, a prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme odsustva.

Član 60.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

- (1) Za vrijeme porođajskog odsustva radnica ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim propisima Kantona, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje poslodavac.
- (2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena u smislu člana 55. ovog pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom, za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi.

Član 61.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepirano dijete) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u slučaju da je riječ o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Član 62.

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

Prava iz članova 57, 58, 59, 60. i 61. ovog pravilnika može koristiti radnik koji je usvojitelj djeteta ili ima status lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 63.

(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 ne može se 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 slučaju iz stava (1) ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 64.
**(Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka
privremene spriječenosti za rad)**

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Univerzitet/organizaciona jedinica ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, Univerzitet/organizaciona jedinica može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom, radniku otkazati ugovor o radu.
- (5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od dvadeset četiri (24) sata od datuma nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti neposrednog rukovodioca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 65.
(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), radniku se mora 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 raspoređivanja radnika na druge poslove.
- (2) Radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost može se, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu, a po postupku utvrđenom Zakonom i granskim 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 115. Pravilnika, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog toga što radnik nije ispunjavao obaveze iz ugovora o radu.

VII – ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Član 66.
(Organizacija i sistematizacija)

- (1) Organizacija i sistematizacija poslova i radnih mjesta u Rektoratu/organizacionim jedinicama utvrđuju se posebnim pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Rektoratu/organizacionim jedinicama koja uvažava specifičnosti svih organizacionih jedinica u skladu sa normativima i standardima.
- (2) Proces rada u Rektoratu/organizacionim jedinicama odvija se na podorganizacionim jedinicama, odsjecima, katedrama, sektorima, centrima, odjelima i službama.
- (3) Pravilnici o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Rektoratu/organizacionim jedinicama su sastavni dio ovog pravilnika.

- (4) Pravilnikom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se: unutrašnja organizacija Rektorata/organizacione jedinice, radna mjesta, opis poslova, uvjeti potrebni za obavljanje određenih poslova, broj izvršilaca, odgovornost za obavljanje poslova i radno vrijeme.
- (5) Nazivi radnih mjesta zatečenih radnika u pogledu naziva radnog mjesta kojeg obavljaju usklađuje se sa nazivom radnih mjesta definiranih kolektivnim ugovorom vodeći računa o stečenim pravima zaposlenih radnika.

Član 67.

(Koordinacija poslova unutar Univerziteta/organizacionih jedinica)

- (1) Organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta na Univerzitetu/organizacionim jedinicama uspostavlja se funkcionalna povezanost i koordinacija srodnih poslova na Univerzitetu/organizacionim jedinicama s ciljem integriranja radnih procesa.
- (2) Rukovodioci stručnih službi za svoj rad odgovaraju generalnom sekretaru/sekretaru u skladu sa Zakonom, Statutom i drugim podzakonskim aktima.
- (3) Na organizacionim jedinicama u kojima nisu organizirane stručne službe administrativni, stručni i pomoćni radnici za svoj rad odgovaraju sekretaru organizacione jedinice, a sekretari organizacione jedinice odgovaraju generalnom sekretaru Univerziteta u Sarajevu. Prorektori/generalni sekretar Univerziteta u cilju usklađivanja i koordiniranja rada prodekanu/sekretara organizacionih jedinica mogu prodekanu/sekretarima izdavati obavezne instrukcije i uputstva u cilju zakonitog rada Univerziteta u Sarajevu.

Član 68.

(Racionalizacija ljudskih resursa)

- (1) U cilju integracije određenih poslova i procesa koji se odvijaju na svim organizacionim jedinicama, na nivou Univerziteta dio poslova će se obavljati u jedinstvenim službama, što će se urediti drugim aktima.
- (2) Princip racionaliziranog i funkcionalnog korištenja ljudskih resursa unutar Univerziteta provodit će se za:
 - a) horizontalnu mobilnost nastavno-naučnog/naučnoistraživačkog/umjetničkog kadra unutar organizacionih jedinica Univerziteta,
 - b) izvođenje nastave na jednom mjestu za dvije ili više organizacione jedinice,
 - c) potrebe zbrinjavanja radnika,
 - d) mobilnost radnika unutar Univerziteta, tako da se potrebe za novim radnikom mogu popunjavati radnikom iz druge organizacione jedinice.

VIII – PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 69.

(Pravo na plaću)

Radnik ima pravo na plaću u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom, Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta i organizacionih jedinica, Pravilnikom o ostvarivanju i raspolaganju vanbudžetskim prihodima Univerziteta u Sarajevu, ugovorom o radu i drugim aktima Univerziteta/organizacionih jedinica.

Član 70.
(Budžetska i vanbudžetska sredstva)

Univerzitet/organizaciona jedinica će koristiti sredstva obezbijedena od osnivača (budžetska sredstva) u skladu sa namjenom za koju su dodijeljena prema finansijskom planu, a sredstva ostvarena na tržištu (vanbudžetska sredstva), stečena obavljanjem osnovnih, dodatnih i pomoćnih djelatnosti, koristit će se u skladu sa Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu i organizacionih jedinica, Pravilnikom o ostvarivanju i raspolaganju vanbudžetskim prihodima Univerziteta u Sarajevu/organizacionih jedinica, na osnovu finansijskog plana Univerziteta/organizacione jedinice, vodeći računa o nesmetanom obavljanju djelatnosti, a u cilju finansijske odgovornosti u stjecanju i raspodjeli sredstava.

Član 71.
(Isplata plaće i obračun plaće)

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (5) Ako poslodavac ne isplati plaću u roku utvrđenom Zakonom ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (6) Obračun iz stava (1) ovog člana smatra se izvršnom ispravom.
- (7) Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
 - a) osnovne plaće
 - b) dijela plaće za radni učinak (ukoliko je isti ostvaren)
 - c) uvećane plaće za:
 - otežane uvjete rada,
 - noćni rad,
 - rad na dan sedmičnog odmora,
 - rad na dan praznika ili nekog drugog rada za koji je zakonom određeno da se ne radi, a u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (8) Dio plaće za radni učinak vezuje se za povećano opterećenje u nastavno-naučnom procesu u skladu sa Standardima i normativima za obavljanje djelatnosti visokog obrazovanja na području Kantona Sarajevo (broj časova, broj studenata, rad na više studijskih programa), rad na sistematiziranim a nepopunjenim radnim mjestima, obim posla, povećani obim posla, kvalitet izvršenog posla i odnos radnika prema radnim obavezama.
- (9) Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen na način i pod uvjetima pod kojima je zasnovan radni odnos kao i izvršenje i uputa i naloga odgovornih osoba.

Član 72.
(Otežani uvjeti rada)

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
 - a) prekovremeni rad 50%,
 - b) noćni rad 35%,

- c) rad na dan sedmičnog odmora 30%,
 - d) za privremeno uvećan obim posla uslijed zamjene radnika na bolovanju ili službenom odsustvu 25%,
 - e) rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici 50%,
 - f) za rad sa opasnim materijama 15%.
- (2) Sredstva za isplatu dodataka na plaću iz stava (1) ovog člana osigurava Univerzitet iz vlastitih prihoda.

Član 73.
(Pravo na povećanu plaću)

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću u skladu sa Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta i organizacionih jedinica i Pravilnikom o ostvarivanju i raspolaganju vanbudžetskim prihodima Univerziteta u Sarajevu i aktima Univerziteta/organizacionih jedinica i Normativima i standardima u oblasti visokog obrazovanja.
- (2) Na prijedlog prorektora/prodekana/generalnog sekretara i sekretara rektor/rukovodilac organizacione jedinice odobrava uvećanje plate.

Član 74.
(Uvećanje plaće za radni staž)

Plaća radnika uvećava se za 0,6% za svaku godinu radnog staža.

Član 75.
(Naknade za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i regres)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (3) Radnik ima pravo na isplatu regresa za godišnji odmor, u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom i ostalim propisima koji uređuju tu oblast.

Član 76.
(Topli obrok)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok), u skladu sa Zakonom i drugim propisima koji uređuju tu oblast.
- (2) Naknada iz stava (1) ovog člana smanjuje se ukoliko je radnik odsustvovao sa posla, srazmjerno dužini odsustva sa posla.

Član 77.
(Naknada za prijevoz na posao)

Radnik ima pravo na novčanu naknadu za prijevoz na posao i sa posla, u visini mjesečne karte, gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja, a u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom i ostalim propisima koji uređuju tu oblast.

Član 78.
(Naknada za vrijeme privremene nesposobnosti za rad)

- (1) Radnik za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ostvaruje naknadu plaće i to:
 - a) za prva 42 dana odsutnosti sa posla zbog bolesti ili povrede radnik Univerziteta/organizacije jedinice ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec (100%);
 - b) naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz tačke 1. ovog stava određuje se prema propisu Kantona kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje Univerzitet/organizaciona jedinica u kojoj se radnik nalazi u radnom odnosu i u drugim slučajevima utvrđenim posebnim propisima;
 - c) lice iz tačke 1. ovog stava ima pravo na naknadu plaće u punom iznosu koji je ostvario za prethodni mjesec, ako je do odsutnosti sa posla došlo iz razloga povrede na radu, trudničkog bolovanja i u drugim slučajevima utvrđenim posebnim propisima.
- (2) Radnica/radnik za vrijeme porodijskog odsustva ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojima se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje Univerzitet/organizaciona jedinica.

Član 79.
(Naknada u slučaju smrti i bolesti)

- (1) U slučaju smrti radnika Univerziteta/organizacije jedinice njegovoj porodici se isplaćuju troškovi sahrane u visini od četiri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.
- (2) Naknada iz stava (1) se isplaćuje i u slučaju smrti člana uže porodice radnika Univerziteta/organizacije jedinice.
- (3) Ukoliko na Univerzitetu/organizacionoj jedinici rade dva ili više članova porodice, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.
- (4) U slučaju nastanka povrede na radu, teške bolesti ili invalidnosti radnika Univerziteta/organizacije jedinice ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini dvije prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.
- (5) Radniku se može, u skladu sa raspoloživim vlastitim sredstvima, isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja.
- (6) Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (7) Pod teškom bolešću iz stava (5) i (6) ovog člana podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Naredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda temeljem kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti.
- (8) Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (5) ovog člana, po osnovu teške invalidnosti, ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.
- (9) Pod članom uže porodice smatraju se braćni i vanbraćni drug ako žive u zajedničkom domaćinstvu, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji), braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih

prihoda, već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uvjetom da sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom.

Član 80. (Jubilarna nagrada)

- (1) Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada u skladu sa osiguranim sredstvima za te namjene i finansijskim planom Univerziteta/organizacionih jedinica, kako slijedi:
 - a) 10 (deset) godina rada: jedna (1) prosječna mjesečna plaća
 - b) 20 (dvadeset) godina rada: jedna i po (1,5) prosječna mjesečna plaća
 - c) 30 (trideset) godina rada: dvije (2) prosječne mjesečne plaće
 - d) 40 (četrdeset) godina rada: dvije i po (2,5) prosječne mjesečne plaće
- (2) Osnovica za utvrđivanje visine prosječne plaće za nagradu je prosječna plaća ostvarena u Federaciji za prethodna tri mjeseca.

Član 81. (Stimulacija radnika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika)

- (1) Univerzitet/organizaciona jedinica može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.
- (2) U povodu novogodišnjih praznika radnik ostvaruje pravo na naknadu za poklon djetetu radnika do sedam godina starosti, godišnje u iznosu koji utvrdi rektor/rukovodilac organizacione jedinice na prijedlog prorektora/prodekana/šefa računovodstva, ako su osigurana sredstva za te namjene.

Član 82. (Otpremnina prilikom odlaska u penziju)

- (1) Radnik Univerziteta ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini svojih pet ostvarenih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci.
- (2) Sredstva za isplatu otpremnina osiguravaju se u budžetu Kantona Sarajevo.

Član 83. (Zaštita plaće i naknade plaće)

- (1) Univerzitet/organizaciona jedinica ne može bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava (1) ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Član 84. (Naknada za vrijeme plaćenog odsustva)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u slučaju korištenja plaćenog odsustva do sedam radnih dana u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (2) Radniku koji koristi plaćeno odsustvo duže od sedam radnih dana (radi izrade magistarskog i doktorskog rada, naučnog, stručnog usavršavanja i osposobljavanja ili

obavljanja aktivnosti od poslovnog interesa za Univerzitet/organizacionu jedinicu) pripada naknada od 70% plaće koju bi ostvario da je radio.

- (3) Radniku koji koristi plaćeno odsustvo za vrijeme učešća u programu međunarodne razmjene, u skladu sa članom 47. ovog pravilnika i pod uvjetima utvrđenim u navedenim programima, duže od sedam radnih dana, pripada naknada u visini plaće od 70% plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Radniku koji koristi plaćeno odsustvo za istraživački rad za koji su osigurana sredstva, za naučnoistraživački i umjetničkoistraživački rad odnosno stipendiju, u skladu sa članovima 48. i 49. ovog pravilnika, u trajanju do 6 (šest) mjeseci, pripada naknada od 20% njegove plaće koju bi ostvario da je radio.
- (5) Plaćeno odsustvo iz stava (4) ovog člana može se odobriti samo pod uvjetima da je osigurana zamjena u nastavno-naučnom procesu, te da radnik neće izvoditi nastavu na drugom fakultetu ili drugoj visokoškolskoj ustanovi.

Član 85.

(Prisilna obustava plaće i naknade plaće)

- (1) Plaća ili naknada plaće može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.
- (2) Rješenje o prisilnoj obustavi plaće, u skladu sa stavom (1) ovog člana, donosi rektor/dekan/direktor.

IX – INTERNA REVIZIJA I NADZOR NAD STJECANJEM I RASPODJELOM OSTVARENIH PRIHODA

Član 86.

(Interna revizija)

- (1) U cilju stvaranja preduvjeta za osiguranje transparentnosti i zakonitosti finansijskih procesa na Univerzitetu/organizacionim jedinicama, uspostavlja se jedinstvena, funkcionalno nezavisna interna revizija odnosno Jedinica za internu reviziju (Odjel za internu reviziju) čiji zadatak je da u skladu sa zakonskim nadležnostima obavlja poslove interne revizije na Univerzitetu i organizacionim jedinicama.
- (2) Upravni odbor usvaja i donosi smjernice za uspostavu jedinstvenih internih procedura po kojima se odvijaju finansijski tokovi u okviru Univerziteta i organizacionih jedinica nad čijom primjenom i poštivanjem nadzor vrši interna revizija.
- (3) Uloga i provođenje interne revizije iz stava (1) ovog člana preciznije se uređuju Statutom i aktima Upravnog odbora iz stava (2) ovog člana.
- (4) Odgovornost interne revizije je utvrđena relevantnim propisima iz oblasti interne revizije.
- (5) U postupku raspodjele budžetskih i vanbudžetskih sredstava rektor/rukovodilac organizacione jedinice je odgovoran za zakonitost računovodstveno-finansijskog poslovanja, unutrašnju kontrolu i nadzor nad sredstvima u okviru svojih ovlaštenja.
- (6) Interna revizija, shodno Zakonu o visokom obrazovanju KS, za svoj rad odgovara Upravnom odboru.

X – IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 87. (Izumi i tehnička unapređenja)

- (1) Radnik koji je na radu ili u vezi sa radom ostvario izum i tehničko unapređenje dužan je da o tome obavijesti poslodavca.
- (2) Izumi i tehnička unapređenja ostvareni na radu ili u vezi sa radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu granskim kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (3) O svom izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu, ukoliko je izum u vezi sa djelatnosti poslodavca, pisano ponuditi ustupanje prava u vezi sa izumom.
- (4) Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje granskim kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Član 88. (Primjena Zakona)

Na sva pitanja koja se odnose na izume i tehnička unapređenja radnika primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

XI – ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 89. (Zakonska zabrana takmičenja)

- (1) Radnik Univerziteta može, samo uz prethodno pisano odobrenje rektora, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Univerzitet.
- (2) Radnik organizacione jedinice može, samo uz prethodno pisano odobrenje rukovodioca organizacione jedinice, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja organizaciona jedinica.
- (3) Na radnike izabrane u akademska i naučnoistraživačka zvanja pri angažiranju na drugoj visokoškolskoj ustanovi ili drugoj organizacionoj jedinici unutar Univerziteta primjenjuju se odredbe Zakona o visokom obrazovanju.

XII – NAKNADA ŠTETE

Član 90. (Odgovornost radnika za učinjenu štetu)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako je štetu prouzrokovalo 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.
- (5) Visina štete utvrđuje se na način utvrđen Zakonom o obligacionim odnosima.

Član 91.
(Utvrdjivanje štete u paušalnom iznosu)

- (1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete utvrđuje se u paušalnom iznosu koji odredi komisija koju rješenjem imenuje rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice.
- (2) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, od radnika se može zahtijevati naknada u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 92.
(Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu)

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Član 93.
(Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete)

Rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice može odlučiti o smanjenju ili oslobađanju radnika od obaveze naknade štete, na osnovu ocjene i prijedloga komisije, svojim rješenjem u svakom pojedinačnom slučaju.

Član 94.
(Odgovornost za štetu prouzrokovanu radniku)

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima iz obligacionog prava.

XIII – DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA

Član 95.
(Obaveza radnika da se pridržava ugovora o radu)

- (1) Radnici su obavezni da se pridržavaju obaveza koje su preuzeli potpisivanjem ugovora o radu.
- (2) U slučaju da se radnik ne pridržava obaveza preuzetih sklapanjem ugovora, čini povredu radnih obaveza i podliježe disciplinskoj odgovornosti.

Član 96.
(Vrste povreda radnih obaveza)

- (1) Povrede radne discipline mogu biti lakše i teže.
- (2) Lakše povrede radne discipline su:
 - a) učestalo kašnjenje na posao ili učestali raniji odlazak sa posla,

- b) napuštanje radnih prostorija tokom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 - c) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - d) neopravdani izostanak sa posla jedan dan,
 - e) neobavješćavanje neposrednog rukovodioca o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata od dana spriječenosti, bez opravdanog razloga,
 - f) druge povrede koje su propisane Zakonom ili drugim propisima.
- (3) Teže povrede radne discipline su:
- a) neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje nastavnih i radnih obaveza,
 - b) nezakonit rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji za koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti u radu,
 - c) davanje netačnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastale štetne posljedice,
 - d) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti,
 - e) neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršenje poslova,
 - f) odavanje poslovne ili druge tajne u vezi sa obavljanjem djelatnosti,
 - g) neopravdani izostanak sa posla tri dana uzastopno,
 - h) obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti sa poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja,
 - i) angažman u nastavi druge visokoškolske ustanove ili organizacione jedinice Univerziteta bez saglasnosti rektora odnosno rukovodioca organizacione jedinice, a na osnovu obaveze iz Zakona o visokom obrazovanju,
 - j) kršenje Etičkog kodeksa koje nanosi štetu ugledu Univerziteta ili organizacione jedinice,
 - k) neobavljanje sanitarnog i sistematskog pregleda i
 - l) druge povrede radne discipline utvrđene Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta u Sarajevu.

Član 97. (Pisano upozorenje)

- (1) U slučaju lakše povrede radne obaveze, rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice dužan je radnika pisano upozoriti na obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Pisano upozorenje za težu povredu radne discipline sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi.

Član 98. (Disciplinske mjere za teže povrede radnog odnosa)

Za teže povrede radnih obaveza i radne discipline utvrđene ovim pravilnikom može se izreći jedna od sljedećih disciplinskih mjera:

- a) pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu,
- b) otkaz ugovora o radu.

Član 99.
(Disciplinski postupak)

- (1) Disciplinski postupak pokreće rektor/rukovodilac organizacione jedinice po službenoj dužnosti nakon saznanja za učinjenu povredu obaveza radnika.
- (2) Postupak je pokrenut čim rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice izvrši ma koju radnju u cilju vođenja postupka: rješenje o pokretanju postupka, imenovanje komisije, prikupljanje dokaznog materijala i sl.
- (3) Postupak disciplinske odgovornosti ne može se pokrenuti nakon:
 - a) isteka šest mjeseci od datuma saznanja za povredu obaveze i počinioca,
 - b) isteka godine dana od datuma kad je povreda učinjena.
- (4) Disciplinsku mjeru za lakše povrede izriče rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice, a za teže povrede radne discipline izriče rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice na prijedlog disciplinske komisije za utvrđivanje disciplinske odgovornosti (u daljnjem tekstu: disciplinska komisija) koju određuje rektor odnosno rukovodilac organizacione jedinice.
- (5) Radniku se mora u disciplinskom postupku pružiti mogućnost da se izjasni o činjenicama i okolnostima koje su od važnosti za izricanje disciplinske mjere. O cijelom disciplinskom postupku vodi se zapisnik.
- (6) Pri izricanju disciplinske mjere uzimaju se u obzir osobito: težina povrede i posljedice, stepen odgovornosti radnika, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, raniji rad i ponašanje radnika te druge okolnosti relevantne za izricanje disciplinske mjere.
- (7) Rok za izricanje disciplinske mjere je dva mjeseca računajući od datuma pokretanja postupka.
- (8) Disciplinski postupak vodi se u skladu sa pravilima upravnog postupka i u skladu sa Zakonom. Odluke o izrečenim disciplinskim mjerama za teže povrede obaveza trajno se pohranjuju u personalnom dosjeu radnika.
- (9) Disciplinska komisija je dužna u toku vođenja disciplinskog postupka konsultirati sindikat/vijeće uposlenika.

Član 100.
(Drugostepeni postupak kod disciplinske odgovornosti)

- (1) Protiv odluke rektora/rukovodioca organizacione jedinice za izrečenu mjeru prigovor se upućuje Upravnom odboru Univerziteta.
- (2) Prigovor (žalba) se upućuje u roku od 30 dana od datuma prijema prvostepene odluke.
- (3) Odluka drugostepenog organa iz ovog člana je konačna i protiv iste se može pokrenuti postupak zaštite prava radnika pred nadležnim sudom.

XIV – PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 101.
(Prestanak ugovora o radu)

- (1) Osoblju Univerziteta radni odnos prestaje na način i pod uvjetima utvrđenim općim propisima o radu, Zakonom o visokom obrazovanju, Zakonom o naučnoistraživačkoj djelatnosti, Statutom, ovim pravilnikom i drugim aktima.
- (2) Ugovor o radu prestaje:
 - a) smrću radnika,
 - b) sporazumom Univerziteta/organizacione jedinice i radnika,

- c) kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d) kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o MIO/PIO), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- e) radnik ima pravo na odlazak u prijevremenu penziju u skladu sa propisima koji reguliraju tu oblast,
- f) datumom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
- g) otkazom ugovora o radu,
- h) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- i) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – datumom stupanja na izdržavanje kazne,
- j) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere,
- k) pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa i
- l) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 102.

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje proizlaze iz prekida radnog odnosa.

Član 103.

(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili
 - b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od Univerziteta/organizacije jedinice da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) tačke a) ovog člana Univerzitet/organizaciona jedinica namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.
- (4) Prije primjene mjera iz stava (2) ovog člana ispitat će se mogućnost zapošljavanja radnika kod druge organizacije jedinice unutar Univerziteta.

Član 104.

(Otkaz bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- (4) Ovim pravilnikom utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. (1) i (2) ovog člana.
- (5) Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je radniku izrečena disciplinska mjera otkaza ugovora o radu zbog učinjene teže povrede radnih obaveza.
- (6) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu ovog člana je na poslodavcu.

Član 105. **(Neopravdani razlozi za otkaz)**

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede,
- b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede Zakona, drugog propisa, općeg/granskog kolektivnog ugovora ili ovog pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti,
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili, u dobroj vjeri, podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 106. **(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)**

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu 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.

Član 107. **(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)**

U slučajevima kada radnik učini težu povredu radne obaveze utvrđenu ovim pravilnikom, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od datuma saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, a najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 108. **(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)**

- (1) Sindikalnom povjereniku/predsjedniku vijeća uposlenika za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može se:
 - a) otkazati ugovor o radu ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika/predsjednika vijeća uposlenika.

- (2) Sindikalnim povjerenikom/predsjednikom vijeća uposlenika u smislu stava (1) ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca, u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (2) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od datuma dostavljanja takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 109.
(Pisana forma otkaza)

- (1) Otkaz se dostavlja obavezno u pisanoj formi sa odgovarajućim obrazloženjem otkaza.
- (2) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu u slučaju da radnik zahtijeva otkaz.

Član 110.
(Trajanje otkaznog roka)

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza.
- (3) Otkazni rok može trajati i duže od rokova utvrđenih u stavu (1) ovog člana, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Član 111.
(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

- (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obavezati da:
 - a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
 - b) isplati radniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu,
 - otpremninu na koju radnik ima pravo, u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
 - druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa Zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, obavezan je poslodavcu naknaditi štetu prema općim propisima o naknadi štete.
- (4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 112.
(Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

- (1) Odredbe ovog pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od deset dana.

Član 113.
(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) U hitnim slučajevima, kao što su:
 - a) zamjena iznenada odsutnog radnika,
 - b) iznenadno povećanje obima posla,
 - c) sprečavanje nastanka veće štete,
 - d) kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.,
 - e) radnik se može rasporediti na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade obračunavaju se 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 114.
(Program zbrinjavanja viška radnika)

Ukoliko poslodavac u naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika/sindikatom poslodavca.

Prije primjene mjera iz stava (1) ovog člana Univerzitet/organizaciona jedinica je u obavezi ispitati mogućnost raspoređivanja i zaposlenja viška radnika na Univerzitetu ili drugoj organizacionoj jedinici Univerziteta.

Odluku o raspoređivanju radnika u smislu prethodnog stava donosi Upravni odbor Univerziteta na temelju evidencije o radnicima zaposlenim unutar Univerziteta, iskazane potrebe za radnicima u skladu sa Standardima i normativima, planovima zapošljavanja radnika i sl.

Član 115.
(Obaveza konsultiranja)

- (1) Obaveza konsultiranja u smislu člana 114. ovog pravilnika:
 - a) zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac,
 - b) započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stava (1) ovog člana, čiji je sadržaj utvrđen Zakonom o vijeću uposlenika, dostavlja se vijeću zaposlenika/sindikatu prije početka konsultiranja, a naročito sadrži sljedeće podatke:

- a) razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu,
 - b) broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz,
 - c) mjere za koje Univerzitet/organizaciona jedinica smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena),
 - d) mjere za koje Univerzitet/organizaciona jedinica smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca,
 - e) mjere za koje Univerzitet/organizaciona jedinica smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu prethodnog člana Pravilnika, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 116. (Otpremnina)

- (1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.
- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom, tako da ne može biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stava (2) ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine, u skladu sa Zakonom, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

XV – OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 117. (Zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ima pravo na zaštitu svojih prava iz radnog odnosa.
- (2) Radnik je dužan u roku od 30 dana od datuma dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa odnosno od datuma saznanja za povredu prava zahtijevati zaštitu upućivanjem prigovora Upravnom odboru Univerziteta kao drugostepenom organu.
- (3) Rok za podnošenje prigovora je 30 dana od datuma dostavljanja pisanog akta u kojem su povrijeđena prava radnika ili od datuma saznanja za povredu.
- (4) Podnošenje prigovora iz ovog člana ne sprečava radnika da zaštitu povrijeđenog prava traži pred nadležnim sudom na način utvrđen Zakonom o radu.
- (5) Ako Upravni odbor u roku od 30 dana od datuma podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

- (6) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije tražio pravnu zaštitu u smislu stava (2) ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu.
- (7) Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od datuma nastanka obaveze.

Član 118.
(Mirno rješavanje sporova)

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.
- (2) Ukoliko se postupak iz stava (1) ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u skladu sa Zakonom.

Član 119.
(Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca)

- (1) U slučaju statusne promjene Univerziteta ili organizacione jedinice odnosno promjene poslodavca u skladu sa Zakonom (spajanja, pripajanja, podjele i dr. statusne promjene), svi ugovori o radu koji važe na datum promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca, pravnog sljednika.
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava (1) ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do datuma prijenosa ugovora o radu.
- (3) Poslodavac pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

XVI – SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU – VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 120.
(Formiranje vijeća zaposlenika)

- (1) Poslodavac koji ima zaposlenih više od 30 radnika ima pravo da formira vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa kod poslodavca.
- (2) Ako se ne formira vijeće zaposlenika u smislu prethodnog stava, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa Zakonom.
- (3) Vijeće zaposlenika formira se u organizacionim jedinicama u kojima nije organiziran sindikat, a na inicijativu najmanje 20% radnika zaposlenih u organizacionoj jedinici.
- (4) Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika kao i druga pitanja u vezi sa radom i djelovanjem vijeća zaposlenika uređena su Zakonom o vijeću zaposlenika.

XVII – POSEBNE ODREDBE

Član 121.
(Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima)

- (1) Poslodavac može zaključiti ugovore o obavljanju privremenih i povremenih poslova u trajanju od 60 dana u toku jedne kalendarske godine za neplanirane poslove koji se u procesu rada pojave kao hitni, a koji nisu utvrđeni u djelokrugu rada poslova zaposlenih radnika.

- (2) Privremeni i povremeni poslovi utvrđuju se aktima Univerziteta/organizacionih jedinica u skladu sa matičnom djelatnošću.
- (3) Za obavljanje poslova iz prethodnog člana ovog pravilnika zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (4) Ugovor iz stava (1) ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 122.

(Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije)

- (1) Radniku izabranom odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od datuma izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stava (1) ovog člana želi vratiti kod istog poslodavca dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od datuma prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od datuma obavijesti radnika.
- (3) Radnika koji je obavijestio poslodavca u smislu stava (2) ovog člana poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. ovog pravilnika.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (3) ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. ovog pravilnika, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.
- (5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava (3) ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

Član 123.

(Prava radnika zaposlenih u nastavnim bazama)

Radno-pravni status radnika koji su zaposleni u nastavnim bazama regulirat će se posebnim ugovorom između Univerziteta i nastavne baze na osnovu Zakona i Statuta Univerziteta.

XVIII – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 124.

(Posebni pravilnici)

Organizacione jedinice obavezne su uskladiti svoje pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta sa ovim pravilnikom u roku od 60 dana od datuma stupanja na snagu ovog pravilnika.

Član 125.
(Izmjene i dopune Pravilnika)

- (1) Postupak izmjene i dopune Pravilnika pokreće Upravni odbor na inicijativu Senata, rektora, organizacione jedinice i sindikata.
- (2) Rektor po službenoj dužnosti inicira pokretanje postupka izmjene i dopune Pravilnika u slučaju izmjene propisa koji obavezuju usklađivanje Pravilnika.
- (3) Izmjene i dopune Pravilnika vrše se prema istoj proceduri kao i donošenje Pravilnika.

Član 126.
(Tumačenje Pravilnika)

Tumačenje odredaba ovog pravilnika daje Upravni odbor Univerziteta u Sarajevu.

XIX – STUPANJE NA SNAGU PRAVILNIKA

Član 127.
(Prestanak važenja pravilnika o radu Rektorata i organizacionih jedinica)

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaju važiti odredbe pravilnika o radu Rektorata i organizacionih jedinica.

Član 128.
(Stupanje na snagu Pravilnika)

Ovaj pravilnik usvaja Upravni odbor Univerziteta u Sarajevu, a stupa na snagu osmog dana od datuma njegovog objavljivanja na veb-stranici i oglasnoj ploči Univerziteta.

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG ODBORA

Dr. sc. Murat Ramadanović

Broj: 02-13-1/19

Datum: 25. 01. 2019. godine



HF