

**УНИВЕРЗИТЕТ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ
ИСТОЧНО САРАЈЕВО**

**П Р А В И Л Н И К
О Р А Д У
УНИВЕРЗИТЕТА У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ**

Источно Сарајево, децембар 2016. године

На основу члана 62. став 1. тачка к) Закона о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“ број: 73/10, 104/11, 84/12, 108/13, 44/15 и 90/16), члана 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16) и члана 27. тачка 9. Статута Универзитета у Источном Сарајеву, а по претходно прибављеном мишљењу Координационог одбора високог образовања Синдиката образовања, науке и културе РС за Универзитет у Источном Сарајеву број: 11/2016 од 15.12.2016. године, Управни одбор Универзитета у Источном Сарајеву на ЛШ сједници одржаној дана 22.12.2016. године, донио је:

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У У Н И В Е Р З И Т Е Т А У И С Т О Ч Н О М С А Р А Ј Е В У

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Универзитета у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Универзитету у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Универзитет) и организационим јединицама Универзитета у Источном Сарајеву (у даљем тексту: факултет/академија).

Члан 2.

- (1) Раднике на Универзитету чини академско и административно особље.
- (2) Академско особље чине наставници и сарадници запослени на Универзитету који обављају послове наставе и научно-истраживачког рада на Универзитету.
- (3) Административно особље чине лица која обављају стручне, административне, правне, рачуноводствене, финансијске, информатичке, библиотечке, помоћно-техничке и друге послове, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

Члан 3.

- (1) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника на Универзитету одлучује ректор Универзитета.
- (2) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника који су распоређени на рад на факултет/академију могу да одлучују и декани на основу овлашћења која им на основу закона и Статута Универзитета пренесе ректор.

Члан 4.

- Овим Правилником уређују се слjedeћа питања:
- права и обавезе радника,
 - заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду на Универзитету, премјештај на друге послове, измјена уговора о раду,
 - плате, накнаде и друга примања,

- друга питања која су значајна за раднике на Универзитету: пробни рад, радно вријеме, одмори и одсуства, остваривање и заштита права запослених, безбједност и здравље на раду, измјена уговорених услова рада, те остваривање права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду, Закона о високом образовању, Општег колективног уговора Републике Српске и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске и других законских и подзаконских прописа.

II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права радника

Члан 5.

(1) Радник има право на:

1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,

2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,

3) здравствену заштиту,

4) заштиту личног интегритета,

5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и

6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, општим актима и уговором о раду.

(2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја.

(3) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 6.

(1) Радник непосредно, односно посредством својих представника има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуаних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада.

(2) Радник, односно представник радника, због активности из става (1) овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

2. Обавезе радника

Члан 7.

(1) Радник је дужан да:

1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,

2) поштује организацију рада и пословања на Универзитету, као и услове и правила утврђена законом, општим актима и правилницима Универзитета у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

3) да обавијести органе Универзитета, факултета/академије о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавијести органе Универзитета, факултета/академије о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;

5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца и

6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.

(2) Радник је дужан привремено обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовине.

(3) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(4) Радник за вријеме обављања послова из става (2) и (3). овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

Члан 8.

(1) Обавезе академског особља проистичу из уговора о раду, Закона о раду, Закона о високом образовању, Статута Универзитета, Правилника о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету и других општих аката Универзитета и факултета/академија.

(2) Као чланови академске заједнице, наставници и сарадници имају обавезу да поштују начела Кодекса професионалне етике и да чувају углед универзитетског наставника односно сарадника, као и углед Универзитета. Придржавање начела Кодекса професионалне етике сматра се радном обавезом наставника и сарадника.

(3) Обавезе административног особља (лица која обављају стручне, административне и помоћно-техничке послове) проистичу из уговора о раду, Закона о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету, Кодекса професионалне етике на Универзитету и других општих аката Универзитета и факултета/академија.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 9.

(1) Радни однос на Универзитету може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању

и/или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

(2) Лице које има заснован радни однос с пуним радним временом код другог послодавца у земљи и иностранству, не може имати заснован радни однос на Универзитету.

(3) Општи услови конкурса за пријем у радни однос су:

1) да је држављанин Републике Српске или Босне и Херцеговине,

2) да је старији од осамнаест година,

3) да има општу здравствену способност,

4) да није осуђиван за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова на Универзитету,

5) да није отпуштен из органа управе или јавне установе као резултат дисциплинске мјере.

(4) Посебни услови конкурса прописани су Законом о високом образовању и/или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

(5) Општи и посебни услови конкурса наводе се у тексту конкурса, као и захтијевана документација коју коју кандидат треба да приложи.

Члан 10.

(1) Универзитет утврђује политику запошљавања академског и административног особља полазећи од потребе да се наставни процес организује на квалитетан, рационалан и ефикасан начин, у складу са планом и стратегијом дугорочног развоја Универзитета, и са објективним радним оптерећењем запослених, у складу са стандардима за акредитацију високошколских установа.

(2) При заснивању радног односа, Универзитет поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење с обзиром на пол, расу, етничку припадност, боју коже, језик, религију, политичко или друго мишљење и убјеђење, социјално поријекло, имовно стање, чланство или нечланство у синдикату или политичкој организацији, физичко или душевно здравље и друга обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 11.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим радником из реда административног особља доноси ректор Универзитета на приједлог декана факултета/академије, проректора, финансијског директора и генералног секретара.

2. Закључивање уговора о раду

Члан 12.

(1) Радни однос са заснива закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено вријеме, са лицем које испуњава услове предвиђене Законом о раду, Законом о високом образовању и/или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

(2) Уговор о раду у коме није одређено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

(3) Уговор о раду закључује ректор у име и за рачун Универзитета као послодавца и лице са којим се заснива радни однос, прије ступања на рад.

(4) Уговор о раду закључује се у писаној форми, у складу са законским и подзаконским прописима.

Члан 13.

Наставник и сарадник заснива радни однос на Универзитету на основу јавног конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Правилником о поступку и условима избора академског особља Универзитета.

Члан 14.

Наставник, односно сарадник запослен на Универзитету може закључити уговор о допунском раду или уговор о дјелу на другој високошколској установи само уз претходну сагласност ректора, а у складу са законом и правилником који регулише рад академског особља на другој високошколској установи.

Члан 15.

(1) Административно особље заснива радни однос на неодређено или одређено вријеме.

(2) Заснивање радног односа на Универзитету са лицима који обављају административне послове врши се путем јавног конкурса, а у складу са законским и подзаконским прописима.

(3) Захтјев за расписивање конкурса за попуну упражњеног радног мјеста са образложењем потребе за радником, ректору Универзитета у писаном облику упућује декан организационе јединице (за радна мјеста систематизована у оквиру факултета/академије), односно проректор, генерални секретар или финансијски директор (за радна мјеста систематизована у оквиру Ректората Универзитета).

(4) Ректор Универзитета, одлучујући по захтјеву, одобрава или не одобрава расписивање конкурса цјенећи потребе рада у сваком конкретном случају.

(5) Уколико Ректор Универзитета одобри расписивање конкурса, јавни конкурс се расписује у једном од дневних листова доступном на територији БиХ и исти остаје отворен осам дана од дана објаве.

(6) По затварању конкурса, а на приједлог декана факултета/академије (за радна мјеста систематизована на факултету/академији), односно на приједлог генералног секретара (за радна мјеста систематизована у Ректорату Универзитета), ректор Универзитета именује трочлану комисију за провођење поступка пријема у радни однос по конкурсу.

(7) Чланови комисије из става 6. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме коју је потребно да има кандидат за то радно мјесто.

(8) Комисија из претходног става утврђује број пристиглих пријава на конкурс, њихову благовременост и потпуност, те утврђује да ли пријављени кандидати испуњавају опште и посебне услове конкурса.

(9) Након провођења радњи из става 8. овог члана комисија позива на интервју и/или тестирање (у зависности како је предвиђено конкурсом) кандидате који испуњавају услове из конкурса.

(10) Тестирање се може вршити путем тестова или путем практичног рада, с тим што је тестирање за радна мјеста за која је као посебан услов предвиђено знање енглеског језика обавезно.

(11) Комисија кандидате обавјештава о времену и мјесту, интервјуисања, тестирања, односно обављања практичног рада.

(12) У случају тестирања, комисија сачињава тест у писаној форми и исти садржи:

- назнаку „име и презиме кандидата“ поред које стоји празна линија на којој кандидат исписује своје име и презиме;

- десет питања од којих су 5 питања из области опште информисаности и 5 питања из области струке, односно дјелокруга рада радног мјеста за које се врши провјера способности.

(13) Тестови се, на свакој страници, овјеравају печатом Универзитета, односно печатом факултета/академије у зависности да ли се тестирање обавља у Ректорату Универзитета или на факултету/академији.

(14) Након што се обави тестирање кандидата, комисија приступа бодовању тестова. Општа питања се бодују са два бода, док се питања из области струке, односно дјелокруга рада радног мјеста бодују са пет бодова. Максималан број бодова који кандидат може освојити је 35 бодова.

(15) О резултатима тестирања и интервјуа, комисија је дужна сачинити записник у којем се констатују резултати тестирања сваког од кандидата, утисци који су кандидати оставили приликом интервјуа, уколико је вршено интервјуисање, те приједлог кандидата за пријем у радни однос на радно мјесто - послове за које је расписан конкурс.

(16) Записник из става 15. овог члана се доставља ректору на даљи поступак.

(17) Одлуку о пријему кандидата доноси ректор Универзитета.

(18) На одлуку из става 17. овог члана незадовољни кандидат има право жалбе Управном одбору Универзитета у року од 15 (петнаест) дана од пријема исте.

(19) Одлука Управног одбора Универзитета по жалби из става 18. овог члана је коначна и против исте се може покренути управни спор.

3. Посебне околности које се утврђују уговором о раду

3.1 Пробни рад

Члан 16.

(1) За раднике на административним пословима уговором о раду може се предвидјети пробни рад.

(2) Пробни рад може да траје највише три мјесеца. Изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Универзитет и радник имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

(4) Стручни надзор и праћење рада радника запосленог по уговору о пробном раду врши непосредни руководиоцац.

(5) Непосредни руководиоцац по истеку пробног рада даје сачињава извјештај о резултатима пробног рада и у истом даје оцјену резултата пробног рада у смислу оцјењивања да ли је радник задовољио или није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада.

(6) Извјештај из претходог става се доставља ректору Универзитета.

(7) Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, ректор у име Универзитета као послодавца са радником закључује уговор о раду.

(8) Раднику који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

Члан 17.

За вријеме пробног рада радник има сва права из радног односа радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

3.2. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

(1) Универзитет може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, али не краће од $\frac{1}{4}$ пуног седмичног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије прописано.

(2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

(3) Запослени који на Универзитету ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме, у складу са Законом о раду.

(4) Наставник који има заснован радни однос са пуним радним временом на другој високошколској установи у Републици Српској, Федерацији БиХ и иностранству може бити ангажован на Универзитету до половине пуног радног времена у складу са прописима који регулишу радне односе у Републици Српској и на основу споразума између Универзитета и друге високошколске установе, у којем се прецизира облик радног ангажовања и расподјела радног времена наставника на Универзитету и другој високошколској установи.

3.3. Рад приправника

Члан 19.

(1) Универзитет може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником.

(2) Приправнички стаж за приправника са средњом стручном спремом траје шест мјесеци, а за приправника са високом стручном спремом дванаест мјесеци, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми и звању.

(3) Приправнички стаж се обавља по програму који припрема радник Универзитета који је одређен за ментора приправнику.

(4) За ментора се одређује радник Универзитета који мора имати најмање исти степен стручне спреме као приправник и најмање двије године радног искуства.

(5) Приправник је обавезан да за вријеме приправничког стажа води дневник о свом раду.

(6) Дневник рада приправника мјесечно својим потписом овјерава ментор.

Члан 20.

(1) Након истека приправничког стажа приправник полаже приправнички испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

(2) Најкасније 30 (тридесет) дана по истеку приправничког стажа, ректор Универзитета на приједлог декана факултета/академије, односно генералног секретара формира комисију за полагање приправничког испита.

(3) Чланови Комисије из става 2. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме као приправник, од чега најмање 1 (један) члан мора исту врсту стручне спреме.

(4) Приправнички испит се полаже усмено и/или писмено пред комисијом из претходног става.

(5) Комисија сачињава садржај приправничког испита било да се ради о усменој или писменој провјери оспособљености приправника за самосталан рад.

(6) Приправнички испит састоји се од теоретског дијела који обухвата најмање 5 (пет) питања из струке и практичног дјела који подразумјева рад на извршењу конкретног радног задатка.

(7) Комисија приправника оцијењује са оцјеном „положио“ или „није положио“ приправнички испит.

(8) Приправнику који је задовољио на приправничком испиту издаје се увјерење о положеном приправничком испиту, на којем се констатује да је приправник обавио приправнички стаж, положио приправнички испит и да је оспособљен за самосталан рад у свом занимању.

Члан 21.

(1) За вријеме обављања приправничког стажа, приправник има право на плату у износу од 80% основне плате радног мјеста на које је распоређен.

(2) Изузетно од претходног става, приправници који су засновали радни однос за обављање приправничког стажа на Универзитету, након спровођења поступака по јавним позивима републичких и општинских органа и организација за одобравање финансирања или суфинсирања плата приправника, имају право на плату у износима одређеним у јавним позивима или на други начин.

(3) Поред плате, приправници остварују и сва друга права из радног односа у складу са уговором о обављању приправничког стажа (односно уговором о приправничком раду), законом, подзаконским актима и општим актима Универзитета.

4. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 22.

(1) Универзитет може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 30. овог Правилника.

2) ако је дошло до промјене у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада.

(2) Одговарајућим послом у смислу става (1) тачка 1) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтијева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

5. Рад ван радног односа

5.1. Допунски рад

Члан 23.

(1) Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Универзитетом у складу са Законом о раду.

(2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

(3) Универзитет са наставницима и сарадницима запосленим код другог послодавца у Републици Српској са пуним радним временом, а који су одлуком Сената Универзитета одређени за одговорне наставнике и сараднике на наставним предметима I, II и III циклуса, закључује уговор о допунском раду за извођење наставе.

(4) Са наставницима и сарадницима из става 3. овог члана, уговор о допунском раду се, у правилу, закључује на период од 12 мјесеци тј. за академску годину.

(5) Изузетно од претходног става, уговор о допунском раду ће се закључити на краћи период уколико у току академске године наставнику, односно сараднику истиче избор у академско звање или је датум избора наставника, односно сарадника у звање каснији у односу на почетак академске године, као и у случају да је услед оправданих разлога наставник, односно сарадник накнадно одређен за одговорног наставника, односно сарадника.

(6) Наставнику и сараднику ангажованом по основу уговора о допунском раду, припада накнада за рад сразмјерно броју одржаних часова предавања, односно вјежби по цијени једног часа који је одређен Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа у РС.

(7) Поред накнаде из претходног члана, наставници и сарадници за вријеме трајања уговора о допунском раду имају право на накнаду трошкова смјештаја и трошкова превоза доласка до факултета/академије и повратка у мјесто пребивалишта у висини цијене карте јавног саобраћаја, осим авиопревоза.

(8) Право на накнаду трошкова смјештаја и превоза, наставници и сарадници ангажовани по уговору о допунском раду, остварују само у случају да факултет/академија не обезбеђује превоз и смјештај и уколико је то предвиђено уговором.

(9) Уколико наставник ангажован по основу уговора о допунском раду изводи вјежбе, час вјежби му се признаје у износу од 0,6 часа предавања.

5.2 Уговор о извођењу наставе

Члан 24.

(1) Универзитет са наставницима запосленим на другим високошколским установама у Федерацији БиХ и иностранству, а који су одлуком Сената Универзитета одређени за одговорне наставнике на наставним предметима I, II и III циклуса, закључује се уговор о извођењу наставе, а у складу са споразумом о међууниверзитетској сарадњи између Универзитета у Источном Сарајеву и других универзитета на којима су ти наставници у радном односу.

(2) Са наставницима из става 3. овог члана, уговор о извођењу наставе се, у правилу, закључује на период од 12 мјесеци тј. за академску годину.

(3) Изузетно од претходног става, уговор о извођењу наставе ће се закључити на краћи период уколико у току академске године наставнику истиче избор у академско звање или је датум избора наставника у звање каснији у односу на почетак академске године, као и у случају да је усљед оправданих разлога наставник накнадно одређен за одговорног наставника.

(4) Наставнику ангажованом по основу уговора о извођењу наставе, припада накнада за рад сразмјерно броју одржаних часова предавања, односно вјежби по цијени једног часа који је Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа у РС одрђен за наставнике у допунском раду.

(5) Поред накнаде из претходног члана, наставници за вријеме трајања уговора о извођењу наставе имају право на накнаду трошкова смјештаја и трошкова превоза доласка до факултета/академије и повратка у мјесто пребивалишта у висини цијене карте јавног саобраћаја, осим авиопревоза.

(6) Право на накнаду трошкова смјештаја и превоза, наставници ангажовани по уговору о извођењу наставе, остварују само у случају да факултет/академија не обезбеђује превоз и смјештај и уколико је то предвиђено уговором.

(7) Уколико наставник ангажован по основу уговора о извођењу наставе изводи вјежбе, час вјежби му се признаје у износу од 0,6 часа предавања

5.3. Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 25.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова.

(2) Уговор из претходног става може се закључити са: 1. незапосленим лицем, 2. радником који ради непуно радно вријеме – до пуног радног времена, 3. чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима и 4. корисником старосне пензије.

5.4. Уговор о дјелу

Члан 26.

(1) Универзитет може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова из области наставе и послова који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(2) Уговор о дјелу може да се закључи и са лицем које обавља одређену умјетничку или другу дјелатност у области културе, у складу са законом, са здравственом установом и лицима који обављају клиничку праксу.

5.5. Уговор о заступању или посредовању

Члан 27.

(1) Универзитет може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

(2) Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Универзитета, у складу са законом.

IV ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 28.

(1) Универзитет је јединствена организациона цјелина чија је унутрашња организациона структура утврђена Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

(2) Послови из оквира дјелатности Универзитета, остварују се кроз организацију послова у Ректорату Универзитета и на факултетима/академиама који могу имати уже организационе цјелине (центар, сектор, одјељење, служба, канцеларија и сл).

2. Радна тијела

Члан 29.

(1) За извршавање одређених послова, врсте или врста послова, сагласно закону, Статуту Универзитета и другим подзаконским актима могу се формирати радна тијела и комисије састављене од запослених на Универзитету или запослених на Универзитету и лица која нису запослена на Универзитету.

(2) Радна тијела и комисије из претходног става образује ректор Универзитета или друго лице по овлашћењу ректора Универзитета.

(3) Обављање одређеног експертног посла може се повјерити појединцу.

3. *Распоређивање на друго радно мјесто*

Члан 30.

(1) У току трајања уговора о раду запослени може бити распоређен на друго радно мјесто и то у сљедећим случајевима:

1. наставник и сарадник може бити распоређен на друго радно мјесто, ако има избор у одређено академско звање из уже научне области која обухвата наставни предмет који је потребно изводити на другом радном мјесту;

2. радник који обавља административне или помоћно-техничке послове може бити распоређен на друго радно мјесто, ако испуњава опште и посебне услове тог радног мјеста (према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету).

(2) Одлуку о распоређивању наставника и сарадника на друго радно мјесто доноси ректор Универзитета, на приједлог декана факултета/академије на којем је систематизовано друго радно мјесто.

(3) Одлуку о распоређивању административног и помоћно-техничког особља на Универзитету на друго радно мјесто доноси ректор Универзитета, на приједлог декана факултета/академије (за радна мјеста систематизована у оквиру факултета/академије) или генералног секретара (за радна мјеста систематизована у оквиру Ректората Универзитета).

Члан 31.

(1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио.

(2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, Универзитет ће му понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(3) Ако Универзитет није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду Универзитет може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним Законом о раду.

V – РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. *Пуно радно вријеме*

Члан 32.

(1) Пуно радно вријеме радника Универзитета износи 40 сати седмично.

(2) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.

(3) Наставницима и сарадницима, дневно и седмично радно вријеме регулисано је уговором о раду и Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа.

(4) Радници запослени на пословима одржавања хигијене и пословима чувара, ложача и сл. послове обављају у смјенама у складу са потребама Универзитета, односно факултета/академије и према плану који одређује надлежни руководиоцац.

2. Прековремени рад радника

Члан 33.

(1) Прековремени рад не може трајати више од 10 часова седмично нити дуже од 4 часа дневно.

(2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.

(3) Запослени за сваки сат који, по налогу руководиоца, раде дуже од пуног радног времена, имају право на један сат компензирајућег радног времена.

(4) Вријеме из претходног става прерачунава се тромјесечно у слободне сате и дане, које су запослени дужни искористити у року од шест мјесеци.

3. Ноћни рад

Члан 34.

Радник има право на увећање основне плате за рад ноћу у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

VI – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 35.

(1) У складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Универзитет радницима обезбјеђује одморе у трајању од:

- у току радног времена - 30 минута
- дневни одмор између два узастопна радна дана - најмање 12 часова непрекидно
- седмични одмор – од најмање 24 часа непрекидно до 48 часова (уз најмање 8 часова дневног одмора између два узастопна радна дана)
- годишњи одмор (за радника који има навршених шест мјесеци стажа) - 20 дана

Члан 36.

Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

2. Годишњи одмор

Члан 37.

(1) Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор после шест мјесеци непрекидног рада у смислу Закона о раду.

(2) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 38.

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири (4) навршене године радног стажа.

(2) Годишњи одмор се увећава и у сљедећим случајевима:

а) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година - 2 дана;

б) родитељу, стараоцу и усвојиоцу хендикепираног дјетета- 3 дана;

в) инвалиду рада и ратном војном инвалиду – 2 дана.

(3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради, као и вријеме привремене неспособности за рад.

Члан 39.

(1) Радник користи годишњи одмор без прекида.

(2) Раднику непосредни руководиоца може одобрити да годишњи одмор користи у два или више дијелова, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

Члан 40.

(1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.

(2) Универзитет не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.

(3) Универзитет је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

Члан 41.

(1) Радник којем престане радни однос на Универзитету ради преласка на рад код другог послодавца годишњи одмор за ту календарску годину користи на Универзитету и то прије престанка радног односа.

(2) Радник којем престаје радни однос због испуњавања услова за старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме Универзитет је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

(3) Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом Универзитета, у цјелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног одмора.

Члан 42.

(1) Академско особље годишњи одмор користи за вријеме распуста у складу са законом и општим актима Универзитета.

(2) Административно особље користи одмор према плану коришћења годишњих одмора који доноси ректор, односно декан организационе јединице по овлашћењу ректора.

(3) При доношењу плана ректор води рачуна да се обезбиједи непрекидан процес обављања послова из дјелатности Универзитета и жељу запосленог за временом коришћења годишњег одмора.

(4) Запосленом се уручује рјешење о коришћењу годишњег одмора прије почетка коришћења годишњег одмора.

(5) Ректор, односно декан по овлашћењу ректора може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе посла, најкасније 5 радних дана прије дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(6) За вријеме коришћења годишњег одмора радник има право на основну плату у висини плате као да је за то вријеме био на раду.

Члан 43.

Радници које раде на пословима наставе и који за вријеме распуста користе породилско одсуство, годишњи одмор за текућу календарску годину користе по закључивању породилског одсуства.

VII - ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 44.

(1) Радник Универзитета има право на плаћено одсуство у трајању до 5 дана у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

- 1) приликом склапања брака – пет радних дана;
- 2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана;
- 4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана;
- 5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана;
- 6) приликом рођења дјетета – три радна дана;
- 7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана;
- 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом саког давања крви;
- 9) пресељења у други стан – два радна дана;
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана

11) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом;

12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курса и семинара.

13) за полагање стручног испита- један радни дан.

(2) Плаћено одсуство из става (1) овог члана не може бити дуже од 5 радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од 5 радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) Чланом уже породице у смислу овог Правилника сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, усвојилац, унуче, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

(7) Чланом шире породице у смислу овог Правилника сматрају се поред дједа и бабе по мајци и по оцу, браће и сестра ако не живе у заједничком домачинству и тазбински сродници и то мајка, отац, очух и маћеха, усвојилац, браћа и сестре брачног или ванбрачног супружника.

Члан 45.

Поред плаћеног одсуства из члана 44. овог Правилника, радник има право на плаћено одсуство за задовољавање вјерских потреба у трајању од два дана, а у складу са Законом о празницима Републике Српске.

Члан 46.

(1) Наставници запослени на Универзитету имају право на „слободну студијску годину“.

(2) Право из претходног става наставници остварују у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.

2. *Неплаћено одсуство*

Члан 47.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

а) обављања неодложивих личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву;

б) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремама магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца;

в) посјете члану породице која живи у иностранству;

- г) стручног усавршавања у иностранству уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;
- д) њега тешко обољелог члана породице;
- ђ) и у другим оправданим случајевима.

(2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

3. Привремена спријеченост за рад

Члан 48.

(1) Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави непосредном руководиоцу потврду љекара која садржи и вријеме очекиване спријечености за рад.

(2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

(3) Ако запослени живи сам, потврду из става (1) овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

VII - ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 49.

У вези са заштитом радника на раду Универзитет је дужан да обезбиједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима, као и све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

Члан 50.

Заштита малољетних радника, посебна заштита жене и материнства, те заштита болесних и инвалидних радника на Универзитету врши се у складу са одредбама Закона о раду и Закона о заштити на раду.

Члан 51.

Универзитет је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

VIII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ

Члан 52.

Универзитет може у складу са потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и потребама радног мјеста, да омогући запосленом стално стручно усавршавање и оспособљавање.

Члан 53.

Универзитет може омогућити наставнику и сараднику усавршавање за извођење наставе из наставних предмета из оквира уже научне области за коју је наставник или сарадник има избор у академско звање, а сагласно потребама реализације студијског програма и унапређења квалитета наставе.

Члан 54.

Универзитет може приликом промјене или увођења новог начина организовања рада, омогућити запосленим у ненаставној дјелатности оспособљавање или усавршавање, за рад у новонасталим околностима.

Члан 55.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству, у интересу Универзитета, односно факултета/академије доноси ректор на приједлог декана (за радна мјеста систематизована у оквиру факултета/академије), односно генералног секретара (за радна мјеста систематизована у оквиру Ректората Универзитета).

IX - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 56.

- (1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад.
- (2) Право на плату раднику престаје даном престанка радног односа.

Члан 57.

- (1) Запослени на Универзитету остварују плату у складу са Законом о платама запослених у области просвјете и културе Републике Српске.
- (2) У случају када је износ основне плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о платама запослених у области просвјете и културе испод износа најниже плате у Републици, раднику се исплаћује најнижа плата.
- (3) Запослени на радним мјестима наставника и сарадника, те наставно особље изабрано на функције ректора, проректора и декана, оставрују плату у складу са Законом из става 1. овог члана и Правилником о нормативима и стандардима за финансирање јавних високошколских установа у Републици Српској.
- (4) Уколико наставник запослен на Универзитету изводи вјежбе, час вјежби му се признаје у износу од 0,6 часа предавања.

2. Накнаде плате

Члан 58.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске и овим Правилником.

Члан 59.

(1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника утврђених Законом о празницима, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, као и за вријеме коришћења плаћеног одсуства, износи у висини од 100% просјечне основне плате коју би радник остварио да је био на раду.

(2) Накнада плате за вријеме привремене неспособности за рад осигураника за првих 30 дана исплаћује се на терет Универзитета у износу од 70% нето плате коју би радник остварио да је био на раду, а по истеку 30 дана радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

3. Заштита плате и накнаде

Члан 60.

(1) Универзитет не може, без пристанка радника или правоснажне одлуке надлежног суда, своје и туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде.

(2) На основу правоснажне судске одлуке Универзитет може од плате, односно накнаде плате раднику обуставити највише до 50% на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе највише до једне трећине плате, односно накнаде плате.

4. Увећање основне плате

Члан 61.

(1) Радник Универзитета има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

(2) Основна плата раднику Универзитета се увећава по основу:

- рада ноћу за 30%

- рада на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 40%

(3) Академско особље Универзитета има право на увећање основне плате за рад преко наставно-нормативног оптерећења у складу са Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних висошколских установа у Републици Српској.

(4) Право на увећање основе плате на име отежаних услова рада, радници Универзитета оставрују у складу са Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, ако су Актом о процјени ризика одређени као такви.

Члан 62.

(1) Универзитет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.

(2) Универзитет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун и за мјесец за који није исплатио плату, уз обавјештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, у складу са терминским мјесечним планом потрошње Министарства финансија Републике Српске.

5. *Остала примања радника*

Члан 63.

(1) Универзитет запосленим исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, БиХ и иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;

2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла у висини мјесечне цијене превозне карте у јавном саобраћају за раднике чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, а у складу са упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама образовања и културе Републике Српске;

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне плате радника остварене у последња три мјесеца прије остваривања права на пензију;

4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу за службено путовање - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар;

5) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврху стручног оспособљавања радника.

(2) Изузетак од става 1. тачка 2. овог члана је да се ограничење од 50 километара не односи се на наставнике и сараднике који у склопу редовног радног времена уз сагласност Универзитета (односно на основу одлуке Сената Универзитета о одређивању одговорних наставника и сарадника за одговарајућу академску годину) изводе наставу на различитим факултетима/академијама Универзитета чија су сједишта у различитим мјестима и одјељењима ван сједишта факултета/академије.

(3) Универзитет обезбјеђује репрезентативном синдикату накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне синдикалне организације у висини од 15% код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент, уколико су синдикално организовани у складу са статутом овог синдиката.

Члан 64.

(1) Раднику Универзитета или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у случајевима:

1) смрти радника - у висини три пута по 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске;

2) смрти члана породице, и то: брачног и ванбрачног супружника, дјеце (брачне, ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјеце узете под старатељство и друге дјеце и без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, очуха, маћехе, усвојиоца - у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске;

3) рођења дјетета - у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

4) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника – у висини од једне просјечне плате у Републици Српској.

Члан 65.

(1) Универзитет, на захтјев радника, може раднику исплатити јубиларну награду из властитих средстава Универзитета, односно факултета/академија, а у складу са Финансијским планом Универзитета за:

а) 10 година радног стажа - у висини 3 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

б) 20 година радног стажа - у висини 7 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

(2) Радник је дужан да захтјев за исплату јубиларне награде из става 1. овог члана поднесе у року од 30 дана од дана испуњења услова за додјелу јубиларне награде за 10 и 20 година радног стажа.

(3) Универзитет раднику исплаћује јубиларну награду - у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске за тридесет година радног стажа у образовању и култури, у години када навршава те године стажа.

Члан 66.

(1) Примања радника из члана 63, 64. и 65. став 3. овог Правилника исплаћују се из Буџета Универзитета у складу са финансијским планом Универзитета за текућу годину.

(2) Под Буџетом Универзитета из претходног става подразумјевају се приходи из буџета Републике Српске, властити приходи Универзитета и факултета/академија и приходи од пројеката.

(3) Посебним актом Универзитета који усваја Управни одбор Универзитета регулишу се:

а) накнаде запослених на Универзитету по основу рада у комисијама, повећаног обима посла, замјене одсутног радника, посебних резултата рада, обављања послова привременог карактера и послова који нису обухваћени актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, новогодишње поклоне за дјецу радника и евентуално друге накнаде које нису прописане овим Правилником;

б) извори из којих се финансирају накнаде из тачке а) у складу са законским прописима.

X - ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 67.

Запослени на Универзитету дужни су да послове свог радног мјеста обављају савјесно и одговорно, у складу са Законом о раду, овим Правилником и општим актима Универзитета, као и да поштују организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима Универзитета.

Члан 68.

(1) Непоштовање рокова, услова и правила рада утврђених правилницима и општим актима Универзитета сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.

(2) Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, овим Правилником и општим актима Универзитета, као и несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.

(3) Посебним актом Универзитета регулише се поступак дисциплинске и материјалне одговорности запослених на Универзитету.

XI - ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 69.

Одредбе Закона о раду о забрани дискриминације у цијелости ће се примјењивати на Универзитету.

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 70.

(1) Уколико радник сматра да му је од стране Универзитета као послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(2) По захтјеву радника из претходног става, ректор је обавезан дати писмени одговор у року од 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 71.

(1) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.

(2) Право за подношење приједлога за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(4) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од 6 мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.

(5) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката.

ХШ - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 72.

(1) Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) када радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника и
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

(2) Изузетак од става 1. тачка 2. овог члана су радници запослени на радном мјесту наставника којима престаје радни однос на крају академске године у којој су навршили 68 година живота.

2. Отказ уговора о раду од стране Универзитета

Члан 73.

(1) Универзитет може отказати уговор о раду раднику:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способности за обављање послова на којима ради,
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,

3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,

4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 23. став 1. тачка 1. и 2- овог Правилника.

5) ако се не врати на рад у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

(2) Универзитет може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе.

(3) Универзитет може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, а у складу са Законом о раду и Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету у Источном Сарајеву.

Члан 74.

У случајевима из члана 73. овог Правилника, раднику радни однос престаје достављањем рјешења о отказу уговора о раду, осим ако Законом о раду или самим рјешењем није одређен други рок.

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 75.

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума Универзитета и радника.

(2) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

4. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 76.

(1) Радник има право да откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога када жели да прекине радни однос на Универзитету.

(2) Отказ уговора о раду радник даје у писменом облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(3) Уколико радник отказује уговор о раду због повреде обавезе Универзитета према раднику, у том случају радник може Универзитету доставити отказ најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(4) Радник отказ из става 3. овог члана може дати најдаље у року од 15 дана од дана сазнања да је Универзитет повриједио обавезу утврђену законом, другим прописом, општим актом Универзитета и уговора о раду.

5. Удаљење радника са рада

Члан 77.

(1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, може се удаљити с рада и прије отказа уговора о раду.

(2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца у којем року је Универзитет дужан да одлучи о одговорности радника.

(3) За вријеме привременог удаљења радника са рада, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(4) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

6. Отказни рокови

Члан 78.

(1) Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

(2) Ако уговор о раду престаје отказом од стране Универзитета (осим у случајевима из члана 179. ст. 1. тач. 2. и 5 и ст. 2. и 3 Закона о раду), отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

- а) од двије до десет година радног стажа 30 дана,
- б) од десет до двадесет година радног стажа 45 дана,
- в) од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана.
- г) преко тридесет година радног стажа 90 дана.

(3) Наставнику који изводи наставу не може се одобрити споразумни прекид радног односа тридесет дана прије завршетка наставног процеса.

7. Отпремнина

Члан 79.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране Универзитета, након најмање двије године непрекидног рада на Универзитету, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет Универзитета.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у посљедња три мјесеца са бројем година рада радника код послодавца:

- за рад од двије до десет година 0,35,
- за рад преко десет, закључно са двадесет година 0,40,
- за рад преко двадесет закључно са тридесет година 0,45,
- за рад преко тридесет година..... 0,50,

(3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или посљедња три мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама запослених у области просвјете и културе Републике Српске и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

(4) Отпремнина из става (2) овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

8. Мировање права из радног односа

Члан 80.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државним органима или организацијама, јавној служби.

(2) Наставник има право на мировање рокова за избор у академска звања, у вријеме док обавља дужност ректора или проректора на Универзитету и декана или продекана, у складу са Статутом Универзитета.

(3) Наставници и сарадници имају право на мировање рокова за избор у академска звања и на мировање права и обавеза из радног односа, у вријеме док обављају јавну функцију.

(4) Вријеме проведено на породилском одсуству и период проведени на вршењу јавне функције не урачунава се у изборни период академског особља.

Члан 81.

Јавна функција сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован, или постављен од стране надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту прима плату.

Члан 82.

Мировање права и обавезе по основу јавне функције може најдуже трајати два изборна мандата, након чега се радник може вратити на Универзитет да ради свој ранији или други одговарајући посао.

XIV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Права и обавезе запослених на Универзитету, које нису регулисане овим Правилником, оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о високом образовању, Општег колективног уговора, Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Статута Универзитета и других прописа.

Члан 84.

До доношења акта из члана 66. став 3. овог Правилника, у погледу осталих накнада запослених које нису предвиђене овом Правилником, примјењиваће се одредбе Правилника о накнадама запослених и хонорарно ангажованих лица на Универзитету у Источном Сарајеву број: 01-УО-101-XXIX/10 од 13.07.2010. године и број: 01-УО-148-XXXIII/10 од 24.12.2010. године, које нису у супротности са овом Правилником.

Члан 85.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Универзитета у Источном Сарајеву, број: 01-УО-182-V/08 од 06.06.2008. године и број: 01-С-350-ХIII/12 од 27.09.2012. године.

Члан 86.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на веб страници Универзитета.

Број: 01-УО-П-177-1-53/16
Датум: 22.12.2016. године

**ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА**
Проф. др Ратко Буричић

