

УНИВЕРЗИТЕТ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ

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

Источно Сарајево, јуни 2026. године

На основу члана 51. став 1. тачка 17. Закона о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, број: 67/20 и 107/24), члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16, 66/18, 91/21 – одлука УС, 19/21, 112/23, 39/24 и 28/26 – одлука УС) и члана 29. став 1. тачка 8. Статута Универзитета у Источном Сарајеву, а по претходно прибављеном мишљењу Координационог одбора високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске из његовог акта број: 8/2026 од 10.06.2026. године, Управни одбор Универзитета у Источном Сарајеву на 10. сједници, одржаној дана 16.06.2026. године, донио је

ПРАВИЛНИК

о раду Универзитета у Источном Сарајеву

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 чланицама Универзитета у Источном Сарајеву (у даљем тексту: факултет/академија/институт).

Члан 2.

(1) Раднике на Универзитету чине академско, истраживачко и административно особље.

(2) Академско особље чине наставници и сарадници запослени на Универзитету који обављају послове наставе и научно-истраживачког рада на Универзитету.

(3) Истраживачко особље чине истраживачи запослени на Универзитету који обављају научно-истраживачке послове у оквиру института као чланице Универзитета.

(4) Административно особље, у смилу овог правилника, 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 овлаштења која им на основу закона и Статута Универзитета пренесе ректор.

(3) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника који су распоређени на рад на институт може да одлучује и директор института на основу овлаштења која му на основу закона и Статута Универзитета пренесе ректор.

Члан 4.

Овим правилником уређују се сљедећа питања:

- права и обавезе радника;

- заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду на Универзитету, распоред на друге послове, односно друго радно мјесто, 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, односно Одлуке Владе Републике Српске о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику и Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: Посебни колективни уговор) 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/института о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавијести органе Универзитета, факултета/академије/института 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 врсти и/или 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 става 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, Посебног колективног уговора, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету и других општих аката Универзитета и факултета/академија/института.

(2) Обавезе истраживачког особља проистичу из уговора о раду, Закона о раду, Закона о високом образовању, Закона о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју, Посебног колективног уговора, Статута Универзитета и Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету и других општих аката Универзитета и института.

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

(2) Као чланови академске заједнице, радници Универзитета имају обавезу да поштују начела Кодекса професионалне честитости на Универзитету и да чувају углед Универзитета.

(4) Придржавање начела Кодекса професионалне честитости на Универзитету сматра се радном обавезом радника Универзитета.

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) Општи услови за заснивање радног односа на Универзитету 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.

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

Члан 10.

(1) Универзитет утврђује политику запошљавања академског, истраживачког и административног особља полазећи од потребе да се радни 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.

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.

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, односно Законом о научноистраживачкој дјелатности и технолошком

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

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

(3) 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 по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.

Члан 14.

Наставник, односно сарадник запослен на Универзитету може закључити уговор о допунском раду или уговор о радном ангажовању 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.

Истраживач заснива радни однос на Универзитету у складу са Статутом Универзитета.

Члан 16.

(1) Административно (административно, техничко и помоћно) особље заснива радни однос на неодређено вријеме или одређено вријеме.

(2) Заснивање радног односа особља из става 1. овог члана врши се у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању, Законом о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености, Статутом Универзитета, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету и овим правилником.

(3) Захтјев за пријем радника (административног, техничког или помоћног радника) на упражњено радно мјесто са образложењем потребе пријема радника, ректору Универзитета у писаној форми упућује декан факултета/академије (за радна мјеста систематизована у оквиру факултета/академије), односно директор института (за радна мјеста систематизована у оквиру института), односно проректор (за радна мјеста систематизована у оквиру одговарајуће канцеларије проректора у Ректорату Универзитета), односно генерални секретар (за остала радна мјеста систематизована у оквиру Ректората Универзитета, изузев за финансијског директора који се бира по процедури утврђеној Статутом Универзитета).

(4) Ректор Универзитета, одлучујући по захтјеву из става 3. овог члана, одобрава или не одобрава покретање процедуре пријема радника цијенећи потребе процеса рада у сваком конкретном случају.

(5) Уколико ректор Универзитета одобри покретање процедуре пријема радника, пријем радника се врши у складу са законским прописима из области запошљавања и овим Правилником.

(6) Одлуку о заснивању радног односа доноси ректор Универзитета, након спроведене процедуре пријема.

Члан 17.

(1) Одлуком ректора којом се одобрава спровођење процедуре пријема радника (административног, техничког или помоћног радника) одређује се поступак пријема који може бити:

- путем јавног конкурса за попуњавање радног мјеста (уз подношење пријаве потребе за радником) – који се оглашава у једном од дневних листова доступних на територији Босне и Херцеговине и интернет страници Универзитета са роком оглашавања од осам дана и

- путем огласа за попуњавање радног мјеста (уз подношење пријаве потребе за радником) – који се оглашава на огласној табли одговарајућег бироа Завода за запошљавање Републике Српске и/или на интернет страници Завода за запошљавање Републике Српске, као и на интернет страници Универзитета, са роком оглашавања од осам дана.

(2) По протеку рока за пријаву на конкурс, односно оглас, ректор Универзитета формира трочлану комисију за спровођење поступка пријема, при чему ову комисију именује на приједлог одговарајућег декана или директора института ако се ради о пријему радника на радна мјеста систематизована на одређеном факултету/академији, односно на институту.

(3) Поред чланова комисије, именују се и њихови замјеници.

(4) Чланови комисије из става 2. овог члана и њихови замјеници морају имати најмање исти степен стручне спреме коју је потребно да има кандидат за радно мјесто на које се врши пријем.

(5) Комисија утврђује број пристиглих пријава, њихову благовременост, потпуност и уредност, те утврђује да ли пријављени кандидати испуњавају опште и посебне услове за пријем у радни однос.

(6) Након спровођења радњи из става 5. овог члана, комисија позива на тестирање и интервју или само на интервју (у зависности како је предвиђено одлуком ректора о покретању процедуре пријема) кандидате који испуњавају услове за пријем у радни однос.

(7) Комисија кандидате обавјештава о времену и мјесту тестирања и интервјуисања, односно само интервјуисања.

(8) Тестирање за радна мјеста за која је као посебан услов предвиђено знање енглеског језика је обавезно.

(9) Тестирање се врши путем теста који се сачињава тако што се за формулише десет тест питања и за иста нуде три одговора од којих је један тачан.

(10) 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 и

– назнаку да се тест рјешава заокруживањем једног од понуђених одговора.

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

(12) 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 на тестирању је 35 бодова.

(13) Након бодовања тестова, приступа се интервјуисању кандидата, при чему интервјуу могу приступити кандидати који су на тестирању остварили најмање 18 бодова.

(14) Интервју се оцијењује на начин што комисија формира утисак о интервјуисаним кандидатима који даје описно.

(15) Комисија је дужна сачинити записник о свом раду у који се уносе: ток и садржај радњи извршених у поступку пред комисијом, мјесто и вријеме извршења појединих радњи, резултати тестирања сваког од кандидата (уколико је вршено тестирање), утисци са интервјуа које су кандидати оставили приликом интервјуисања на комисију, те приједлог кандидата за пријем у радни однос, односно приједлог да се не изврши пријем у радни однос са навођењем разлога таквог приједлога.

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

(17) Одлуку о пријему кандидата у радни однос, односно одлуку да се не врши пријем у радни однос доноси ректор Универзитета.

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

(19) Одлука Управног одбора Универзитета по приговору 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 18.

(1) За раднике на административним, техничким и помоћним 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 ради оцјењивања његовог рада, врши радник Универзитета којег одређује рјешењем ректор Универзитета, а које мора имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзире, као и радно искуство на тим пословима и на Универзитету.

(5) Радник Универзитета из става 4. овог члана по истеку пробног рада сачињава извјештај о резултатима пробног рада и у истом даје оцјену резултата пробног рада у смислу оцјењивања да ли је радник задовољнио или није задовољнио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада.

(6) Извјештај из става 5. овог члана се доставља ректору Универзитета.

(7) Уколико је радник задовољнио 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 19.

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 20.

(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 и сарадник који има заснован радни однос на другом универзитету у Босни и Херцеговини и иностранству, а који има одговарајући избор у звање на ужу научну/умјетничку област може бити ангажован на Универзитету без заснивања радног односа, у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и овим правилником.

3.3. Рад приправника

Члан 21.

(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 22.

(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 директора института, 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 става 3. овог члана.

(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 теоријског дијела који обухвата најмање 5 (пет) питања из струке и практичног дјела који подразумијева рад на извршењу конкретног радног задатка.

(7) Комисија приправника оцјењује 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 23.

(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 24.

(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 33. овог правилника и

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.

(3) Универзитет са наставником закључује анекс уговора у случају избора на функцију ректора, проректора, декана факултета/академије, директора института и продекана факултета/академије који се примјењује за вријеме обављања тих функција.

(4) Уколико је у поступку по јавном конкурс за генералног секретара или финансијског директора изабрано лице које је запослено на Универзитету, Универзитет са тим радником закључује анекс уговора који се примјењује за вријеме обављања функције генералног секретара, односно финансијског директора.

(5) Анекс уговора се закључује са радником који обавља послове наставника или сарадника у случајевима када им мирују рокови за избор у академска звања и у случајевима када им је продужен изборни период.

5. Рад ван радног односа

5.1. Допунски рад

Члан 25.

(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 става 4. овог члана, 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 усљед 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 Републици Српској.

(7) Поред накнаде из става 3. овог члана, наставници и сарадници за вријеме трајања уговора о допунском раду имају право на накнаду трошкова смјештаја и трошкова превоза доласка до факултета/академије (односно одјељења факултета) 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.

(10) Наставник ангажован по уговору о допунском раду нема право на посебну накнаду за послове одржавања испита, осим у случају да уговором о допунском раду уговорена само обавеза одржавања испита када има право на накнаду у износу од 15% накнаде коју би остваривао да постоји потреба извођења наставних предавања.

5.2 Уговор о извођењу наставе

Члан 26.

(1) Универзитет са наставницима и сарадницима запосленим на другим високошколским установама или код других послодаваца у Федерацији БиХ и иностранству, а који су одлуком Сената Универзитета одређени за одговорне наставнике и сараднике на наставним предметима I, II и III циклуса, закључује уговор о извођењу наставе.

(2) Са наставницима и сарадницима из става 1. овог члана, уговор о извођењу наставе се, у правилу, закључује на период од 12 мјесеци тј. за академску годину.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, уговор о извођењу наставе 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.

(4) Наставнику, односно сараднику ангажованом по основу уговора о извођењу наставе, 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 Републици Српској.

(5) Поред накнаде из става 4. овог члана, наставници, односно сарадници за вријеме трајања уговора о извођењу наставе имају право на накнаду трошкова смјештаја и трошкова превоза доласка до факултета/академије (односно одјељења факултета) и повратка у мјесто пребивалишта у висини цијене карте јавног саобраћаја, осим авиопревоза.

(6) Право на накнаду трошкова смјештаја и превоза, наставници и сарадници 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.

(8) Наставник ангажован по уговору о извођењу наставе нема право на посебну накнаду за послове одржавања испита, осим у случају да уговором о извођењу наставе уговорена само обавеза одржавања испита када има право на накнаду у износу од 15% накнаде коју би остваривао да постоји потреба извођења наставних предавања.

Члан 27.

Лице пензионисано у складу са прописима Федерације Босне и Херцеговине, Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине или друге државе не може изводити наставу на високошколским установама у Републици Српској.

5.3. Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 28.

(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 става 1. овог члана 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 29.

Универзитет може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу ради обављања послова који су ван дјелатности Универзитета, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

5.5. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 30.

(1) Универзитет може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита када је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Универзитет може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усварши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме одређено програмом усавршавања, односно специјализације.

(3) Уговори из става 1. и става 2. овог члана се закључују у писаном облику и њима се одређују права лица које се стручно оспособљава, односно лица које се стручно усавршава.

IV. ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 31.

(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 чланицама Универзитета (факултетима, академијама и Институту историјских наука Универзитета у Источном Сарајеву) у оквиру којих могу постојати подорганизационе јединице као што су одсјеци, центри, заводи и слично.

2. Радна тијела

Члан 32.

(1) За извршавање одређених послова, врсте или врста послова, сагласно закону, подзаконским актима, Статуту Универзитета и другим општим актима Универзитета 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 става 1. овог члана образује ректор Универзитета, изузев случајева када је посебним прописом одређена надлежност другог органа за формирање одређене комисије.

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

3. Распоређивање на друго радно мјесто

Члан 33.

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

1. ~~наставник и сарадник може бити распоређен на друго радно мјесто наставника/сарадника, ако има избор у одређено академско звање из уже научне области којој припада најмање један наставни предмет који је потребно изводити на другом радном мјесту наставника/сарадника,~~

2. радник који обавља административне, техничке или помоћне 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).

3. истраживач може бити распоређен на друго радно мјесто ако испуњава опште и посебне услове за рад на том радном мјесту.

(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 (административног, техничког и помоћног) 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).

(4) Уколико се радник који обавља административне, техничке или помоћне послове распоређује са радног мјеста систематизованог у оквиру једног факултета/академије на радно мјесто систематизовано у оквиру другог факултета/академије или у оквиру Ректората Универзитета, приједлог за распоред на друго радно мјесто мора бити дат од стране оба декана факултета/академије, односно од стране декана факултета/академије и генералног секретара Универзитета, а по којем одлуку о распоређивању доноси ректор Универзитета.

(5) Уколико се радник који обавља административне, техничке или помоћне послове распоређује са радног мјеста систематизованог у оквиру Ректората Универзитета на радно мјесто систематизовано у оквиру неког од факултета/академије, приједлог за распоред на друго радно мјесто мора бити дат од стране декана факултета/академије и генералног секретара Универзитета, а по којем одлуку о распоређивању доноси ректор Универзитета.

(6) Под одлуком из ст. 2., 3., 4. и 5. овог члана подразумијева се акт ректора Универзитета којим се нуди закључивање анекса уговора о раду ради распореда на друго радно мјесто, односно понуда за закуључивање анекса уговора о раду ради распореда на друго радно мјесто.

Члан 34.

Одредбе члана 33. овог правилника се на одговарајући начин примјењују код распоређивања радника распоређеног на радно мјесто у оквиру института на друго радно мјесто и код распоређивања радника са било којег радног мјеста на радно мјесто систематизовано у оквиру института, с тим што одговарајући (самостални или заједнички) приједлог распореда на друго радно мјесто даје директор института.

Члан 35.

(1) Изузетно од чл. 33. и 34. овог правилника, у случају оснивања нове чланице Универзитета, а ради реалне потребе обезбјеђивања неопходних кадрова за обављање послова из дјелокруга рада одређеног радног мјеста и успостављање нормалног поцеса рада у новооснованој чланици Универзитета, одлуку о распоређивању радника на друго радно мјесто које је систематизовано у оквиру новоосноване чланице Универзитета доноси ректор.

(2) Реална потреба послодавца за распоређивањем радника на друго радно мјесто систематизовано у новооснованој чланици Универзитета из става 1. овог члана мора бити образложена у одлуци ректора о распоређивању на друго радно мјесто.

(3) Радник који се распоређује на друго радно мјесто које је систематизовано у оквиру новоосноване чланице Универзитета мора испуњавати опште и посебне услове за рад на том радном мјесту.

(4) Под одлуком из става 1. овог члана подразумијева се акт ректора Универзитета којим се нуди закључивање анекса уговора о раду ради распореда на друго радно мјесто, односно понуда за закључивање анекса уговора о раду ради распореда на друго радно мјесто.

(5) Распоред на друго радно мјесто које је систематизовано у оквиру новоосноване чланице Универзитета у складу са одредбама овог члана ректор може вршити у року од 30 дана од дана коначности рјешења надлежног суда којим је новооснована чланица Универзитета уписана у Регистар пословних субјеката као пословна једница Универзитета.

Члан 36.

(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, овлаштени 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 37.

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

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

(3) Радни сати које наставници и сарадници, у складу са прописима, проведу у обављању послова из свог дјелокруга рада ван просторија Универзитета, односно чланице Универзитета евиденирају се као сати редовног рада.

(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/института и према распореду који одређује њихов непосредни руководиоцац.

(5) Распоред радног времена, дневни и седмични одмор за раднике распоређене на рад на радна мјеста у Ректорату Универзитета прецизирају се одлуком ректора Универзитета, док се за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру факултета/академија/института Универзитета прецизирају одлуком декана факултета/академија, односно одлуком директора института.

2. Прековремени рад радника

Члан 38.

(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 става 3. овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне сате и дане, које су запослени могу искористити у року од шест мјесеци.

3. Ноћни рад

Члан 39.

Радник има право на увећање основне плате за рад ноћу у складу са законом и Посебним колективним уговором.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 40.

(1) У складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором, 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) – најмање 20 радних дана.

(2) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од по једног радног дана за сваки навршени мјесец рада.

Члан 41.

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

2. Годишњи одмор

Члан 42.

(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 43.

(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 следећим случајевима:

а) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година – за 2 радна дана;

б) родитељу, стараоцу и усвојоцу дјетета са сметњама у развоју – за 3 радна дана;

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

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

(4) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

Члан 44.

(1) Радник користи годишњи одмор без прекида.

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

Члан 45.

(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.

Члан 46.

(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 47.

(1) Академско особље годишњи одмор користи за вријеме распуста у складу са законом и академским календаром за одговарајућу академску годину.

(2) Административно особље и истраживачко особље годишњи одмор користи према плану годишњих одмора који доноси ректор Универзитета, односно по његовом овлаштењу декан факултета/академије, односно директор инстистута.

(3) При доношењу плана потребно је водити рачуна о обезбјеђивању непрекидног процеса рада као и о жељама запослених за временом коришћења годишњег одмора, при чему се, у правилу, одређује да радник користи најмање двије радне седмице одмора у периоду од 01. јула до 31. августа.

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

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

Члан 48.

Радници који нису у могућности да започну кориштење годишњи одмор у текућој календарској години због породилског одсуства или привремене спрејечености за рад, имају право да годишњи одмор за ту текућу календарску годину користе по повратку на рад, а најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

VII. ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 49.

(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 – пет радних дана;
- 7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана;
- 8) добровољног давања крви – два радна дана за свако давање 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;
- 14) за задовољавање вјерских и традицијских потреба – два радна дана;

15) ради обављања личних неодложних обавеза – два радна дана,

16) у случају малигне болести радника ради обављања контролних прегледа – два радна дана.

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

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

(4) Чланом уже породице у смислу овог правилника, сматрају се: брачни супружници/ванбрачни партнери, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха и усвојилац.

(5) Чланом шире породице у смислу овог правилника сматрају се: дјед, баба, браћа и сестре и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

Члан 50.

Наставнику и сараднику запосленом на Универзитету (академско особље), на њихов лични захтјев, може се одобрити плаћено одсуство у трајању од једне академске године ради научног, умјетничког или стручног рада или усавршавања, а у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.

2. Неплаћено одсуство

Члан 51.

(1) Раднику се, на његов захтјев, може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

1) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија ако се радник не образује у интересу послодавца,

2) научног и/или стручног усавршавања, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,

3) њега тешко обољелог члана породице и

4) у другим оправданим случајевима које је радник дужан образложити у свом захтјеву.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, наставнику и сараднику, на лични захтјев, Сенат на приједлог вијећа чланице Универзитета, може одобрити неплаћено одсуство у трајању од најдуже четири године ради даљег усавршавања, у складу са Статутом Универзитета.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

3. Привремена спријеченост за рад

Члан 52.

(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 надлежног доктора медицине.

(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.

VIII. ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 53.

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 54.

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 55.

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

IX. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ

Члан 56.

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

Члан 57.

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 58.

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

Члан 59.

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

Х. ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 60.

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

Члан 61.

(1) Запослени на радним мјестима наставника и сарадника, те наставно особље изабрано на функције ректора, проректора, декана и продекана, оставрују плату у складу са Законом о платама у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, Посебним колективним уговором, Правилником о нормативима и стандардима за финансирање јавних високошколских установа у Републици Српској и уговором о раду.

(2) Истраживачко особље, директор института и запослени на осталим радним мјестима оставрују плату у складу са Законом о платама у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, Посебним колективним уговором и уговором о раду.

(3) У случају да је износ плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о платама у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, Посебним колективним уговором и уговором о раду, испод износа најниже плате у Републици Српској, раднику се исплаћује најнижа плата чији износ утврђује Влада Републике Српске.

(4) Уколико наставник запослен на Универзитету изводи вјежбе, час вјежби му се признаје у износу од 0,6 часа предавања.

2. Накнаде плате

Члан 62.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Законом о раду, Закона о високом образовању, Посебним колективним уговором и овим правилником.

Члан 63.

(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) 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 64.

(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) Принудно извршење на плати или накнади плате спроводи се у складу са одредбама Закона о извршном поступку.

(3) Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

Члан 65.

(1) Радник Универзитета има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду, Законом о платама у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске и Посебним колективним уговором.

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

– по основу година стажа осигурања и то за сваку навршену годину стажа осигурања до навршених 25 година са увећањем у износу од 0,3%, а након навршених 25 година, за сваку наредну годину са увећањем у износу од 0,5%

- рада ноћу за 35%

- рада на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.

(3) Право на увећање основе плате на име отежаних услова рада, радници Универзитета оставрују у складу са Посебним колективним уговором, ако су Актом о процјени ризика одређени као такви.

(4) Академско особље Универзитета има право на накнаду за рад изнад нормативног оптерећења на нивоу академске године у складу са Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних вискошколских установа у Републици Српској.

Члан 66.

(1) Плата се исплаћује једном мјесечно и то до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.

(2) Универзитет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун плате у року из преходног става.

5. Остала примања радника

Члан 67.

(1) Универзитет запосленим исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији Босне и Херцеговине и у иностранству у износу који одреди Влада Републике Српске посебним актом;

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла у складу са Посебним колективним уговором и овим правилником;

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне мјесечне нето плате радника остварене у последња три мјесеца;

4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца за службено путовање у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

(2) Изузетно, из става 1. овог члана, дневнице које се исплаћују по основу учешћа на пројектима, када се исте финансирају из средстава пројекта, могу да буду и у другачијим износима од оних које је одредила Влада посебним актом.

(3) Универзитет обезбјеђује раднику накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника синдикалне организације која дјелује у склопу Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске у висини од 15% код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент.

Члан 68.

(1) Радник Универзитета, којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра, има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, у складу са Посебним колективним уговором и овим правилником.

(2) Право на накнаду трошкова превоза не припада раднику уколико му је обезбијеђен превоз за долазак на посао и одлазак са посла од стране Универзитета, односно факултета/академије/института, као ни раднику који има право на употребу службеног возила.

(3) Радник Универзитета има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају код превозника који обављају превоз путника у градском, приградском и међуградском линијском саобраћају.

(4) Појмови кориштени у овом правилнику, а у вези са остваривањем права из става 1. овог члана, имају сљедећа значења:

1) радно мјесто је мјесто намијењено за обављање послова код послодавца на којем радник обавља радне задатке;

2) мјесто становања је адреса наведена у потврди о пребивалишту коју издаје надлежни орган;

3) релација радно мјесто-мјесто становања запосленог је релација од адресе на којој се налази радно мјесто до адресе мјеста становања запосленог;

4) удаљеност радног мјеста од мјеста становања запосленог је удаљеност од адресе на којој се налази радно мјесто до адресе мјеста становања запосленог;

5) долазак на посао и повратак са посла је долазак, ради обављања радних задатака, са адресе мјеста становања на адресу на којој се налази радно мјесто и повратак са адресе на којој се налази радно мјесто на адресу мјеста становања.

(5) За утврђивање удаљености радног мјеста од мјеста становања радника користи се најкраћа саобраћајна путна комуникација на тој релацији.

Члан 69.

Радник из члана 68. став 1. овог правилника право на накнаду трошкова превоза у висини до пуне мјесечне превозне карте остварује уколико користи јавни превоз, као и у случају када јавни превоз не користи, односно када користи други начин превоза.

Члан 70.

(1) Радник чије је радно мјесто од мјеста становања удаљено преко 4 километра, а највише до 60 километара и који приликом доласка на посао и повратка са посла користи

јавни превоз уз куповину мјесечне превозне карте има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу цијене мјесечне превозне карте.

(2) Радник чије је радно мјесто удаљено од мјеста становања више од 60 километара и који приликом доласка на посао и повратка са посла користи јавни превоз уз куповину мјесечне превозне карте, има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу цијене мјесечне превозне карте за удаљеност од 60 километара.

(3) Накнада из става 1. и става 2. овог члана оставрује се тако што радник сваког мјесеца Универзитету, односно факултету/академији/институту доставља мјесечну превозну карту за претходни мјесец издату на своје име, а на основу које се врши обрачун накнаде трошкова.

Члан 71.

(1) Радник чије је радно мјесто од мјеста становања удаљено преко 4 километра, а највише до 60 километара, а који приликом доласка на посао и повратка са посла не користи јавни превоз, има право на накнаду трошкова превоза у износу до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, сразмјерно броју долазака на посао и повратака са посла у одговарајућем мјесецу, под условом да дневно путује на релацији радно мјесто - мјесто становања, ако овим правилником није другачије прописано.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, уколико се на предметној релацији не издају мјесечне карте, накнада се рачуна тако што се цијена дневне повратне карте у јавном превозу, множи са бројем остварених радних дана у том мјесецу – долазака радника на посао, под условом да дневно путује на релацији радно мјесто - мјесто становања и обратно.

(3) Радник чије је радно мјесто удаљено од мјеста становања више од 60 километара, а који приликом доласка на посао и повратка са посла не користи јавни превоз, има право на накнаду трошкова превоза у износу до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају за удаљеност од 60 километара, сразмјерно броју долазака на посао и повратака са посла у одговарајућем мјесецу, под условом да дневно путује на релацији радно мјесто - мјесто становања, ако овим правилником није другачије прописано.

(4) Изузетно од става 3. овог члана, уколико се на предметној релацији не издају мјесечне карте, накнада се рачуна тако што се цијена дневне повратне карте у јавном превозу за удаљеност од 60 километара, множи са бројем остварених радних дана у том мјесецу – долазака радника на посао, под условом да дневно путује на релацији радно мјесто - мјесто становања и обратно.

(5) Радник чије је радно мјесто удаљено од мјеста становања више од 60 километара, а који не путује дневно на релацији радно мјесто – мјесто становања, има право на накнаду за сваку радну седмицу у којој је остварио минимално један долазак на посао и један одлазак са посла, а у износу који се добија тако што се цијена повратне карте у јавном превозу, за удаљеност од 60 километара, множи са бројем седмица у којима је остваран минимално један долазак на посао и један одлазак са посла.

(6) Уколико је мјесто становања радника из члана 68. став 1. овог правилника у иностранству накнада за превоз се рачуна за релацију гранични прелаз гдје запослени прелази међудржавну границу - радно мјесто, у складу са ставовима 1, 2, 3, 4. и 5. овог члана.

(7) Радник запослен на радном мјесту наставника или сарадника који изводи наставу на више факултета/академија, односно у сједишту факултета и у одјељењу ван сједишта факултета има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и

повратка са посла на поменутиим релацијама у висини цијене повратне карте у јавном превозу, под условом да превоз није организован од стране факултета/академије.

(8) Накнада из става 7. овог члана се исплаћује уз писану сагласност декана факултета/академије.

(9) Уколико се за одређену релацију не издају повратне карте, накнада из става 2, 4, 5. и 7. овог члана ће се рачунати на основу цијене дневне карате у јавном превозу умањене за 20 % (цијена дневне карате у јавном превозу умањена за 20% x 2 тј. пута оба правца).

Члан 72.

(1) Право на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла утврђује се у поступку по захтјеву радника, изузев за случајеве из члана 71. став 7. овог правилника за које се накнада (за релације између различитих факултета/академија, односно између сједишта факултета и одјељења ван сједишта факултета) исплаћује на основу евиденција о доласку на други факултет/академију, односно у сједиште факултета и у одјељење ван сједишта факултета.

(2) Радник подноси захтјев за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла на обрасцу који је саставни дио овог правилника (Прилог бр. 1).

(3) Уз захтјев из става 2. овог члана радник прилаже изјаву о чињеницама битним за остваривањем права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла и потврду о мјесту пребивалишта.

(4) Радници, чије је радно мјесто од мјеста становања удаљено преко 4 километра, а највише до 60 километара и који приликом доласка на посао путују свакодневно, изјаву из став 3. овог члана дају на обрасцу који је јавно доступан на званичној интернет страници Министарства за научнотехнолошки развој и високо образовање у Влади Републике Српске.

(5) Остали радници који остварују право на накнаду трошкова превоза изјаву из став 3. овог члана дају на обрасцу који је саставни дио овог правилника (Прилог бр. 2).

(6) О захтјеву за накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла радника запосленог на радном мјесту у оквиру Ректората Универзитета, одлучује ректор, а по захтјеву за накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла радника запосленог на радном мјесту у оквиру факултета/академије/института, на основу писане пуномоћи ректора Универзитета, одлучује декан факултета/академије, односно директор института.

(7) Приликом одлучивања о захтјеву за накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла ректор Универзитета или по његовом овлаштењу декан факултета/академије, односно директор института контролоше удаљеност мјеста становања запосленог до радног мјеста.

Члан 73.

(1) Радник Универзитета је дужан пријавити сваку промјену података од којих зависи остваривање права на трошкове превоза у року од пет дана од дана настанка промјене.

(2) Достављање неистинитих података или непријављивање промјена података релевантних за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла сматра се кршењем радне дисциплине и подлијеже дисциплинској и материјалној одговорности.

(3) Ректор Универзитета или по његовом овлаштењу декан факултета/академије, односно директор института може, у циљу отклањања могућих злоупотреба остваривања права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла, за сваки појединачни случај рјешењем формирати комисију за утврђивање чињеничног стања битног за остваривање овог права.

(4) Комисија из става 3. овог правилника врши контролу удаљености мјеста становања до мјеста рада радника на основу најкраће саобраћајне путне комуникације на релацији којом радник путује.

Члан 74.

(1) Обрачун и исплата накнаде трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла врши се мјесечно на основу рјешења о утврђивању права на накнаду трошкова превоза.

(2) Број долазака на посао и одлазака са посла у мјесецу за који се врши обрачун се утврђује на основу евиденција о доласку на посао, а цијене мјесечних превозних карата и дневних повратних превозних карата утврђују се на основу података и званичних цјеновника овлашћених превозника које прибавља Универзитет.

Члан 75.

(2) Изузетно од члана 68. става 1. овог правилника накнада трошкова превоза припада раднику Универзитета са инвалидитетом чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста и мање од четири километра, без обзира на поријекло инвалидности или постотак инвалидитета.

(2) Радник Универзитета са инвалидитетом право на накнаду трошкова превоза остварује у складу са одредбама од 68. до 74. овог правилника и на основу увида у доказ о утврђеној инвалидности (који се налази у персоналном досијеу радника).

Члан 76.

Висина накнаде трошкова превоза умањује се за износ попушта који превозник одобрава појединим категоријама лица са инвалидитетом и другим запосленим са признатим статусом члана породице погинулог борца.

Члан 77.

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

- 1) смрти радника – у висини 40 износа цијене рада утврђене одлуком Владе;
- 2) смрти члана уже породице – у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе;
- 3) рођења дјетета – у висини 20 износа цијене рада утврђене одлуком Владе;
- 4) тешке инвалидности (која је категорисана од стране надлежног органа) – у висини 20 износа цијене рада утврђене одлуком Владе;
- 5) дуготрајне болести – у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

(2) Под дуготрајном болести из става 1. тачке 5. овог члана подразумијевају се случајеви:

- болести због које је радник спријечен за рад најмање 3 мјесеца непрекидно;
- болести због које је радник спријечен за рад 6 мјесеци у току календарске године;
- малигних обољења.

(3) На име тешке инвалидности или дуготрајне болести у току календарске године може се одобрити највише једна новчана помоћ.

Члан 78.

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

1) 10 година радног стажа - у висини 5 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске;

2) 20 година радног стажа - у висини 10 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 из властитих средства Универзитета, односно властитих средстава факултета/академије/института на који је радник распоређен на рад, исплаћује јубиларну награду за тридест година радног стажа у области образовања и студенског стандарда у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе Републике Српске.

Члан 79.

Примања радника из чл. 67. и 77. овог правилника исплаћују се из буџета Републике Српске за текућу годину у складу са Законом о извршењу буџета, а у недостатку тих средстава из властитих средстава Универзитета, односно властитих средстава факултета/академије/института на који је радник распоређен на рад.

Члан 80.

У складу са финансијским планом и расположивим финансијским средствима, из властитих средстава Универзитета, односно факултета/академије/института Универзитета раднику се може исплатити:

1. накнада на име постигнутих посебних резултата рада;
2. накнада на име рада у комисијама;
3. накнада на име повећаног обима посла;
4. обављања послова привременог карактера и послова који нису обухваћени актом о систематизацији радних мјеста Универзитета;
5. накнада на име замјене привремено одсутног радника;
6. новогодишњи поклон за дјете/дјецу радника;
7. поклон поводом међународног празника Дан жена;
8. поклон за вјерске празнике и
9. новчану помоћ у случају теже болести дјетета или брачног супружника/ванбрачног партнера.

Члан 81.

(1) Накнада на име постигнутих посебних резултата рада може се исплатити раднику једнократно у новчаном износу од 50% до 100% висине нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.

(2) Накнада Физ става 1. овог члана исплаћује се у случају оставрених посебних резултата рада, а на основу сљедећих објективних критеријума:

- да су резултати рада такви да Универзитет, односно факултет/академија/институт Универзитета од њих има корист и

- да је резултат рада посљедица личног залагања радника.

(3) Право на накнаду из става 1. овог члана може се остварити највише једном у календарској години за резултате рада из претходне календарске године.

(4) Право на накнаду на име постигнутих посебних резултата рада и износ ове накнаде утврђују се рјешењем ректора Универзитета за раднике распоређене на рад у оквиру Ректората Универзитета, односно на основу ректоровог овлаштења рјешењем декана факултета/академије, односно директор института за раднике распоређене на рад у оквиру факултета/академије/института.

Члан 82.

(1) Раднику се може исплатити накнада на име рада у комисијама (при чему се под комисијама подрзумјевају и радне групе и друга привремена тијела која тимски обаваљају одређени задатак), осим за рад у комисијама за јавне набавке, дисциплинским комисијама, комисијама за утврђивање материјалне одговорности радника, комисијама за изборе академског особља, комисијама за спровођење пријема кандидата у радни однос и рад у комисијама који улази у дјелокруг рада радног мјеста радника.

(2) Висина накнаде из става 1. овог члана зависи од сложености задатка, времена ангажовања, потребних стручних знања, посједовања одговарајућих лиценци, звања и сл., а иста се утврђује у фиксом износу, с тим што не може прелазити износ од 4 цијене рада, утврђене одлуком Владе Републике Српске.

(3) Право на накнаду из става 1. овог члана и висину накнаде у складу са ставом 2. овог члана утврђује рјешењем ректор Универзитета, односно на основу ректоровог овлаштења декан факултета/академије, односно директор института за рад у комисијама, радним групама или другим привременим тијелима на нивоу факултета/академије/института.

Члан 83.

(1) Накнада раднику на име повећаног обима посла може се исплатити раднику који је у одређеним периоду имао повећан обим посла из дјелокруга рада свог радног мјеста.

(2) Висина накнаде из става 1. овог члана зависи од дужине временског периода у којем је радник изложен повећаном обиму посла, а иста не може бити већа од 30% нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.

(3) Право на накнаду на име повећаног обима посла и износ ове накнаде у складу са ставом 2. овог члана утврђују се рјешењем ректора Универзитета за раднике распоређене на рад у оквиру Ректората Универзитета, односно на основу ректоровог овлаштења рјешењем декана факултета/академије, односно директор института за раднике распоређене на рад у оквиру факултета/академије/института.

(4) Право на накнаду на име повећаног обима посла радник може остварити највише два пута у току календарске године.

Члан 84.

(1) Накнада на име обављања послова привременог карактера и послова који нису обухваћени актом о систематизацији радних мјеста Универзитета може се исплатити раднику који је, поред својих послова, у одређеном периоду обављао послове привременог карактера и послове који нису обухваћени актом о систематизацији радних мјеста Универзитета.

(2) Висина накнаде из става 1. овог члана зависи од врсте и сложености послова, као и дужине временског периода у којем је радник обављао послове привременог карактера и послова који нису обухваћени актом о систематизацији радних мјеста Универзитета, а иста не може бити већа од 30% нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.

(3) Право на накнаду на име повећаног обима посла и износ ове накнаде у складу са ставом 2. овог члана утврђују се рјешењем ректора Универзитета за раднике распоређене на рад у оквиру Ректората Универзитета, односно на основу ректоровог овлаштења рјешењем декана факултета/академије, односно директор института за раднике распоређене на рад у оквиру факултета/академије/института.

(4) Право на накнаду на име повећаног обима посла радник може остварити највише два пута у току календарске године.

Члан 85.

(1) Накнада на име замјене привремено одсутног радника може се исплатити раднику који је најмање 5 узастопних радних дана, поред својих послова, обављао послове радника који је привремено одсутан по основу привремене спријечености за рад, и породилског одсуства.

(2) Висина накнаде из става 1. овог члана зависи од броја радних дана у којим је радник мијењао привремено одсутног радника, а иста износи за 5 узастопних радних дана 5 % од нето плате радника који се замјењује, а за сваки наредни узастопни радни дан за још по 1 % нето плате радника који се замјењује.

(3) У случају замјене привремено одсутног радника који обавља послове на радном мјесту са повећаним ризиком, раднику који је обављао послове привремено одсутног радника исплаћује се увећење од 10% основне плате привремено одсутног радника, а сразмјерно броју радних дана колико је вршена замјена.

(4) Накнада на име замјене привремено одсутног радника утврђује се рјешењем које доноси ректор Универзитета, односно на основу његовог овлаштења декан факултета/академије, односно директор института у зависности да ли је радник који је привремено одсутан распоређен на рад у оквиру Ректората Универзитета или факултета/академије/института.

(5) Право на накнаду на име замјене привремено одсутног радника може се оставривати до повратка одсутног радника, а најдуже једну годину.

Члан 86.

(1) Право на новогодишњи пакетић за дјецу у вриједности до износа једне половине цијене рада, могу оставрити радници Универзитета који су родитељи дјеце узраста до 12 година и то за свако дијете узраста до 12 година.

(2) Право из става 1. овог члана може се остварити на начин што Универзитет, односно факултет/академија/институт у својству купца изврше уплату потребних средства

продавцу на име куповине новогодишњих пакетића за дјецу радника у вриједности до износа једне половине цијене рада по једном новогодишњем пакетићу.

(3) Одлуку о куповини новогодишњих пакетића за дјецу доноси ректор Универзитета (за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру Ректората Универзитета), односно декан факултета/академије (за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру одговарајућег факултета/академије), односно директор института за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру института).

Члан 87.

(1) Право на поклон поводом међународног празника Дана жена у вриједности до износа једне цијене рада могу оставрити радници Универзитета женског пола.

(2) Право из става 1. овог члана може се оставрити куповином поклона у вриједности до износа једне цијене рада или уплатом новчаног износа у висини до једне цијене рада.

(3) Одлуку о поклону поводом међународног празника Дана жена доноси ректор Универзитета (за раднице распоређене на рад на радна мјеста у оквиру Ректората Универзитета), односно декан факултета/академије (за раднице распоређене на рад на радна мјеста у оквиру одговарајућег факултета/академије), односно директор института за раднице распоређене на рад на радна мјеста у оквиру института).

Члан 88.

(1) Радницама Универзитета може се додијелити новчани поклон за вјерске празнике.

(2) На име поклона за вјерске празнике радницама се може исплатити новчани износ у висини до износа двије цијене рада по раднику.

(3) Одлуку о новчаном поклону поводом вјерског празника доноси ректор Универзитета (за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру Ректората Универзитета), односно декан факултета/академије (за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру одговарајућег факултета/академије), односно директор института за раднике распоређене на рад на радна мјеста у оквиру института).

Члан 89.

(1) Раднику се може из властитих средстава Универзитета, односно властитих средстава факултета/академије/института исплатити новчана помоћ у случају теже болести дјетета или брачног супружника радника/ванбрачног партнера радника.

(2) Висина новчане помоћи из става 1. овог члана одређује се у износу до висине пет цијена рада.

(3) Новчана помоћ за случај теже болести дјетета радника, односно новчана помоћ за случај теже болести супружника радника/ванбрачног партнера радника може се одобрити највише једном у току календарске године.

Члан 90.

Универзитет, факултети, академије и институт нису у обавези исплаћивати накнаде из члана 80. овог правилника (тј. од члана 81. до члана 89. овог правилника), већ исте могу исплатити уколико за ту сврху постоје расположива властита средства и уколико њихова исплата не утиче на уредно плаћање других расхода.

XI. ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА И КРШЕЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 91.

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

Члан 92.

(1) Теже повреде радних обавеза и повреде радне дисциплине су прописане Законом о раду.

(2) Непоштовање правила понашања утврђених овим правилником и другим општим актима Универзитета сматра се повредом радне дисциплине.

(3) Посебним актом Универзитета, а у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором, регулише се поступак за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запослених на Универзитету.

XII. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 93.

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

XIII. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 94.

(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 става 1. овог члана, ректор или по његовом овлаштењу декан факултета/академије, односно директор института је обавезан дати писмени одговор, односно одлучити у року од 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

(3) Против акта донијетог по захтјеву радника из става 1. овог члана, радник има право приговора Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

(4) Управни одбор Универзитета је у обавези да о приговору из става 3. овог члана одлучи у року од 30 дана.

(5) Одлука Управног одбора Универзитета по приговору из става 3. овог члана је коначна и против исте се може покренути управни спор.

Члан 95.

(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.

XIV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 96.

(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 о раду и Законом о високом образовању.

(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 97.

(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 24. 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.~~

(4) Наставник или сарадник који има заснован радни однос са пуним радним временом код другог послодавца у земљи или иностранству не може имати заснован радни однос са пуним радним временом на високошколској установи.

(5) Наставнику или сараднику из става 4. овог члана високошколска установа ће отказати уговор о раду без права на отказни рок и без спровођења поступка за утврђивање дисциплинске одговорности.

Члан 98.

У случајевима из члана 97. 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 99.

(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.

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

4. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 100.

(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 101.

(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 102.

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 и из члана 98. став 4. Закона о високом образовању), отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

- 1) од двије до десет година радног стажа 30 дана,
- 2) од десет до двадесет година радног стажа 45 дана,
- 3) од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана.
- 4) преко тридесет година радног стажа 90 дана.

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

7. Отпремнина

Члан 103.

(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) Правно на отпремнину нема наставник и сарадник којем престаје радни однос из разлога што није изабран у исто или више наставно, односно сарадничко звање на Универзитету.

(4) Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у складу са Посебним колективним уговором.

8. Мировање права из радног односа

Члан 104.

(1) Раднику Универзитета који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

(2) Раднику Универзитета мирује радни однос и у случају када је његов брачни друг упућен на рад на иностранство, у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларана и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

(3) Раднику Универзитета који је који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

Члан 105.

Јавном функцијом, у смислу члана 104. став 1. овог правилника, 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 106.

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

Члан 107.

(1) Радник којем су мировала права и обавезе из радног односа по основу члана 104. овог правилника дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад на Универзитет, на свој ранији или други одговарајући посао.

(2) Ако Универзитет због економских разлога, промјењене организације и технологије рада и пословања радника става 1. овог члана не може вратити на ранији или други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом на отпремнину у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором.

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 108.

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, односно Одлуке Владе Републике Српске о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, Посебног колективног уговора, Статута Универзитета и других прописа.

Члан 109.

(1) Поступци заснивања радног односа административно-техничког и помоћног особља на Универзитету који су започети прије ступања на снагу овог правилника окончаће према одредбама Правилника о раду Универзитета број: 01-УО-II-177-1-53/16 од 22.12.2016. године, број: 01-УО-II-29-1-56/17 од 21.02.2017. године, број: 01-УО-II-152-1-1/17 од 29.11.2017. године, 01-УО-III-74-1-8/18 од 22.06.2018. године, број: 01-УО-III-152-1-17/18 од 26.12.2018. године, број: 01-УО-III-24-1-19/19 од 19.04.2019. године, 01-УО-III-84-1-21/19 од 11.07.2019. године, број: 01-УО-IV-175-1-14/22 од 13.10.2022. године и број: 01-УО-IV-87-1-26/23 од 16.06.2023. године.

(2) Поступци по захтјевима радника на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла који су поднијети прије ступања на снагу овог правилника, окончаће се у складу да одредбама Посебног колективног уговора и одредбама Правилника о раду Универзитета број: 01-УО-II-177-1-53/16 од 22.12.2016. године, број: 01-УО-II-29-1-56/17 од 21.02.2017. године, број: 01-УО-II-152-1-1/17 од 29.11.2017. године, 01-УО-III-74-1-8/18 од 22.06.2018. године, број: 01-УО-III-152-1-17/18 од 26.12.2018. године, број: 01-УО-III-24-1-19/19 од 19.04.2019. године, 01-УО-III-84-1-21/19 од 11.07.2019. године, број: 01-УО-IV-175-1-14/22 од 13.10.2022. године и број: 01-УО-IV-87-1-26/23 од 16.06.2023. године које нису у супротности са Посебним колективним уговором.

Члан 110.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник 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 и Правилник о раду Универзитета у Источном Сарајеву број: 01-УО-II-177-1-53/16 од 22.12.2016. године, број: 01-УО-II-29-1-56/17 од 21.02.2017. године, број: 01-УО-II-152-1-1/17 од 29.11.2017. године, 01-УО-III-74-1-8/18 од 22.06.2018. године, број: 01-УО-III-152-1-17/18 од 26.12.2018. године, број: 01-УО-III-24-1-19/19 од 19.04.2019. године, 01-УО-III-84-1-21/19 од 11.07.2019. године, број: 01-УО-IV-175-1-14/22 од 13.10.2022. године и број: 01-УО-IV-87-1-26/23 од 16.06.2023. године.

Члан 111.

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

Број: 01-УО-V-105-1-10/26

Датум: 16.06.2026. године

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА



проф. др Сандра Ивановић

Прилог број 1.

Образац захтјева за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла

(име и презиме)

(назив радног мјеста)

ректору Универзитета у Источном Сарајеву /

декану _____ / директору _____

(назив факултета/академије)

(назив института)

ЗАХТЈЕВ

**за остваривање права на накнаду трошкова превоза
за долазак на посао и повратак са посла**

Подносим Захтјев за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла.

Уз овај захтјев прилажем документацију којом доказујем испуњеност услова за остваривање наведеног права, а како слиједи:

1. Овјерену изјаву о чињеницама битним за остваривањем права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла

а) на обрасцу прописаном од стране Министарства за научнотехнолошки развој и високо образовање у Влади Републике Српске

(прилажу запослени чије је мјесто становања удаљено више од 4 (четири) километра до 60 (шездесет) километра који свакодневно путују)

или

б) на обрасцу прописаном Правилником о раду Универзитета у Источном Сарајеву
(прилажу остали запослени који имају право на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла)

2. Потврду о мјесту пребивалишта

Датум: _____

Мјесто: _____

Подносилац Захтјева

(својеручни потпис)

Прилог број 2.

Образац изјаве о чињеницама битним за остваривањем права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла (за раднике који имају право на накнаду трошкова превоза, осим радника чије је мјесто становања удаљено више од 4 (четири) километра до 60 (шездесет) километра који свакодневно путују)

ИЗЈАВА

Ја, _____, ЈМБГ _____,
из _____, под пуном материјалном и кривичном
одговорношћу дајем изјаву о чињеницама битним за остваривање права на накнаду
трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла, односно о себи дајем податке
како слиједи:

1. Моје мјесто становања је на адреси

_____, општина _____.
(назив улице и број)

2. Мјесто становања из тачке 1. ове изјаве је од радног мјеста удаљено:

1. више од 4 (четири) километра до 60 (шездесет) километра

2. више од 60 (шездесет) километра, односно _____ километара

3. мање од 4 (четири) километара (уколико се ради о запосленом лицу са
инвалидитетом)

3. На релацији радно мјесто – мјесто становања у току радне седмице путујем

_____.
(дневно /седмично)

4. Приликом доласка на посао и повратка са посла користим

_____.
(јавни превоз / други начин-настави начин превоза)

Упознат сам са чињеницом да се достављање неистинитих података или непријављивање промјена горе датих података релевантних за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла сматра кршењем радне дисциплине и подлијеже дисциплинској и материјалној одговорности радника.

Изјаву дајем у сврху остваривања права на накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка са посла и сагласан/сагласна сам да сви подаци које сам дао/дала овом изјавом могу бити провјерени од стране надлежних државних органа и/или комисије формиране у складу са Правилником о раду Универзитета у Источном Сарајеву.

Датум: _____

Давалац Изјаве

Мјесто: _____

(својеручни потпис)