

Na osnovu člana 3. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS" br. 1/16, 66/18, 91/21, 119/21), i člana 31. Statuta Univerziteta „Sinergija” Bijeljina, Upravni odbor Univerziteta na sjednici održanoj 04.04.2022. godine, donio je

PRAVILNIK O RADU UNIVERZITETA „SINERGIJA” BIJELJINA

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet Pravilnika

Član 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada na Univerzitetu Sinergija Bijeljina (u daljem tekstu: poslodavac).

Radni odnos je odnos između poslodavca i radnika, koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Prava iz radnog odnosa nastaju danom kada radnik stupi na rad kod poslodavca po pravnom osnovu iz stava 2. ovog člana.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređene ovim pravilnikom usklađene su sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 2.

Odredbe ovog pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji rade kod poslodavca, kao i na strane državljane i lica bez državljanstva angažovane kod poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 3.

Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom pravilniku za označavanje muškog ili ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 4.

Radnik, u smislu zakona i ovog pravilnika, jeste fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa i koje je poslodavac prijavio u Jedinствeni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa (u daljem tekstu: Jedinствeni sistem).

Poslodavac, u smislu zakona i ovog pravilnika, jeste domaće pravno lice kod kojeg se radnik nalazi u radnom odnosu po osnovu ugovora o radu.

Ugovorom o radu smatra se ugovor na osnovu kojeg se između radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, zasniva radni odnos.

Član 5.

Radno mjesto, u smislu zakona i ovog pravilnika, jeste mjesto namijenjeno za obavljanje poslova kod poslodavca na kojem radnik obavlja radne zadatke ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca.

Radna sredina, u smislu zakona i ovog pravilnika, jeste prostor u kojem se obavlja rad i koji uključuje radna mjesta, radne uslove, radne postupke i odnose u procesu rada.

Radno iskustvo, u smislu zakona i ovog pravilnika, podrazumijeva znanja i vještine stečene za vrijeme obavljanja poslova u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

Radni staž, u smislu zakona i ovog pravilnika je vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca, koji je upisan u radnu knjižicu.

3. Osnovna prava i obaveze

1) Prava radnika

Član 6.

Radnik kod poslodavca ima pravo na:

- 1) platu, naknadu plate i druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu,
- 2) bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu,
- 3) zdravstvenu zaštitu,
- 4) zaštitu ličnog integriteta,
- 5) posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti i na druga prava i druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, opštim aktima poslodavca i ugovorom o radu.

Žena radnik ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja. Radnik ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Radnik mlađi od 18 godina života i radnik invalid imaju pravo na posebnu zaštitu.

2) Obaveze radnika

Član 7.

Radnik u radnom odnosu kod poslodavca dužan je da:

- 1) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi kod poslodavca,
- 2) poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa
- 3) obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
- 4) obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete,
- 5) pristupi zdravstvenim pregledima i ocjeni radne sposobnosti na zahtjev poslodavca i
- 6) u periodu otkaznog roka izvrši obaveze preuzete ugovorom o radu.

Radnik je dužan da privremeno obavlja poslove koji ne odgovaraju ni vrsti ni stepenu njegovog stručnog obrazovanja, znanja i radnog iskustva u slučaju više sile (prirodnih ili drugih nesreća u kojima je ugrožen život i zdravlje ljudi ili imovina), spasavanja ljudskih života i zdravlja, ako je osposobljen za rukovanje sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu na poslovima koje je dužan privremeno obavljati, dok te okolnosti traju.

Izuzetno, poslodavac može radnika privremeno rasporediti na druge poslove koji ne odgovaraju vrsti i stepenu njegovog stručnog obrazovanja u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, zamjene odsutnog radnika ili obaveze izvršavanja ugovorenog posla, s tim da takav raspored ne može trajati duže od 60 dana u toku jedne godine.

Radnik za vrijeme obavljanja poslova iz st. 2. i 3. ovog člana ima pravo na platu svog radnog mjesta, odnosno platu radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, ukoliko je ta plata za njega povoljnija.

3) Obaveze poslodavca

Član 8.

Poslodavac je dužan da:

- 1) radnika prijavi u Jedinствeni sistem i uruči mu kopiju prijave,
- 2) radniku prilikom stupanja na rad uruči identifikacionu ispravu radnika,
- 3) radniku za obavljeni rad isplati platu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu,
- 4) radniku obezbijedi uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima,
- 5) radnika, u roku od 15 dana od dana stupanja na rad, upozna sa obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu
- 6) radniku obezbijedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
- 7) kolektivno osigura sve radnike za slučaj nesreće na poslu i
- 8) zatraži mišljenje od savjeta radnika ili predstavnika koga odrede radnici. u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 9.

Poslodavac je dužan da informiše radnike, odnosno njihove predstavnike o pravima, dužnostima i odgovornostima, a posebno iz zakona, kolektivnog ugovora i ovog pravilnika o uslovima za utvrđivanje plata, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem stanju i perspektivi poslodavca i djelatnosti, te planovima za budući razvoj, perspektivi radnog odnosa, uslovima rada i zaštite na radu.

Poslodavac je dužan da radnika obaviještava o svim aktivnostima u vezi sa utvrđivanjem prestanka potrebe za radom radnika, te da ga upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa.

4) Obaveze poslodavca i radnika

Član 10.

Poslodavac i radnik dužni su da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, ovim pravilnikom, drugim opštim aktima poslodavca i ugovorom o radu.

5) Zabrana diskriminacije

Član 11.

Radnik, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.

Član 12.

Ne smatra se diskriminacijom u smislu člana 11. ovog pravilnika pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, kao i pružanje posebne zaštite

određenim kategorijama radnika u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 13.

Diskriminacija iz člana 11. ovog pravilnika nije dozvoljena naročito u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- 4) napredovanje u poslu i
- 5) otkaz ugovora o radu.

Član 14.

Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja kod poslodavca po osnovu pola. Nije dozvoljena diskriminacija kod poslodavca zasnovana po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima utvrđenim zakonom:

- 1) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama i
- 2) uspostavljanja specijalnih mjera radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja.

Član 15.

Saglasno Zakonu:

- 1) nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih;
- 2) uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 11. ovog pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
- 3) seksualno uznemiravanje, u smislu zakona i stava 1. ovog člana jeste svako verbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
- 4) nasilje na osnovu pola, saglasno zakonu, predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi sa radom;
- 5) mobing, saglasno zakonu, je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta;
- 6) poslodavac je dužan da preduzme pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Član 16.

- 1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba zakona i ovog pravilnika, lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom.
- 2) U slučaju spora, saglasno zakonu, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama zakona i ovog pravilnika.
- 3) U slučajevima nasilja na osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, nijedna odredba ovog pravilnika ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 17.

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ima najmanje 15 godina, odgovarajuću zdravstvenu sposobnost i koje ispunjava druge uslove utvrđene posebnim zakonom, opštim aktom poslodavca, aktom o sistematizaciji ili posebnom odlukom poslodavca.

Član 18.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina poslodavac, saglasno zakonu, može da zasnjuje samo uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mlađe od 18 godina života može da zasnjuje radni odnos kod poslodavca samo na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Troškove ljekarskog pregleda za lice iz stava 2. ovog člana koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih kod Javne ustanove Zavod za zapošljavanje Republike Srpske (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje), saglasno zakonu, snosi Zavod za zapošljavanje.

Član 19.

Kandidat je dužan da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može od kandidata da zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako je riječ o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Član 20.

Poslodavac je dužan da prije zaključenja ugovora o radu kandidata obavijesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa.

Član 21.

Lica sa invaliditetom zasnivaju radni odnos kod poslodavca pod uslovima i na način utvrđen ovim pravilnikom, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 22.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnjuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim pravilnikom i posebnim zakonom.

2. Ugovor o radu

Član 23.

Ugovor o radu zaključuju radnik i poslodavac i smatra se zaključenim kada ga svojeručno potpišu radnik i lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje poslodavca.

Ugovor o radu, u ime poslodavca, može da potpiše i lice koje ovlasti rektor, kao lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje poslodavca.

3. Vrste i trajanje ugovora o radu

Član 24.

Ugovor o radu, po pravilu, zaključuje se na neodređeno vrijeme, a pod uslovima predviđenim zakonom i ovim pravilnikom može se zaključiti i na određeno vrijeme.

Ugovor o radu u kome nije naznačeno vrijeme trajanja ili osnov za zaključenje ugovora na određeno vrijeme, smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 25.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja radnika na rad.

Ako poslodavac sa radnikom ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad.

4. Forma i sadržina ugovora o radu

Član 26.

- 1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi na obrascu koji propiše ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: ministar).
- 2) Ugovor o radu obavezno sadrži podatke o sljedećem:
 - (1) nazivu i sjedištu poslodavca,
 - (2) imenu, prezimenu, stručnoj spremi i prebivalištu, odnosno boravištu radnika, a za nastavnike i saradnike o stečenom zvanju,
 - (3) datumu stupanja radnika na rad,
 - (4) radnom mjestu na kome se radnik zapošljava i mjestu rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena,
 - (5) plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada,

- (6) dužini godišnjeg odmora,
 - (7) trajanju ugovora i razlogu za njegovo zaključivanje, ako se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - (8) rokovima za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme,
 - (9) poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje.
- 3) Ugovor o radu može da sadrži i druge podatke koje poslodavac i radnik smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada radnika.
 - 4) Umjesto podataka iz stava 2. t. 5), 6), 8) i 9) ovog člana, u ugovoru o radu mogu se navesti odredbe odgovarajućih zakona i opšteg akta kojima su ta pitanja uređena u vrijeme zaključenja ugovora o radu.
 - 5) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze koja nisu uređena ovim zakonom i opštim aktom.
 - 6) Na prava i obaveze koje nisu utvrđene ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, ovog pravilnika i opšteg akta.
 - 7) Poslodavac je dužan da primjerak ovjerenog ugovora o radu uruči radniku prije stupanja radnika na rad.

5. Stupanje na rad

Član 27.

Radnik ostvaruje prava i izvršava obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako radnik ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se radnik i poslodavac drugačije dogovore.

6. Probni rad

Član 28.

Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom o probnom radu može se ugovoriti probni rad radnika, koji može trajati najviše do tri mjeseca.

Izuzetno, ovaj rok može se sporazumno produžiti još do tri mjeseca.

Poslodavac je dužan da svakom radniku sa kojim je zaključio ugovor o probnom radu za vrijeme trajanja tog rada, obezbijedi stručni nadzor i praćenje njegovog rada radi ocjenjivanja.

Lica koja vrše stručni nadzor i ocjenjivanje moraju imati najmanje kvalifikaciju i stepen stručne spreme radnika čiji rad nadziru, kao i radno iskustvo na tim poslovima i kod tog poslodavca.

Ocjena probnog rada vrši se na način i po postupku utvrđenim opštim aktom i ugovorom o probnom radu, a konačna ocjena rezultata daje se poslodavcu istekom probnog rada.

Ukoliko je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada, sa poslodavcem zaključuje ugovor o radu.

Poslodavac, kao i radnik, imaju pravo da otkazu ugovor o probnom radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen, uz otkazni rok od sedam dana.

U slučaju da ugovor o probnom radu prije isteka roka otkáže poslodavac, odluku o otkazu je dužan da pismeno obrazloži i uruči radniku.

Ugovor o probnom radu, pored podataka iz člana 26. stav 2. ovog pravilnika, sadrži podatke o načinu sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, u skladu sa opštim aktom.

Član 29.

Radnik za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu.

7. Radni odnos na određeno vrijeme

Član 30.

U cilju zasnivanja radnog odnosa čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem tačno određenog posla ili nastupanjem unaprijed određenog događaja, angažovanjem nastavnika i saradnika koji imaju izbor sa drugog univerziteta iz Republike Srpske, BiH i inostranstva za izvođenje nastave u skladu sa propisima o visokom obrazovanju, poslodavac i radnik mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti i sa licima za obavljanje administrativno tehničkih poslova.

Poslodavac i radnik mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od ukupno 24 mjeseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 3. ovog člana.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može da se zaključi sa nastavnikom ili saradnikom na period duži od 24 mjeseca:

- 1) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog nastavnika ili saradnika, do njegovog povratka,
- 2) za rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno, do završetka projekta, a najduže 60 mjeseci i
- 3) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako radnik ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.

Radni odnos zasnovan na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom.

8. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 31.

Radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od 1/4 punog sedmičnog radnog vremena, osim ako posebnim propisom nije drugačije propisano.

Član 32.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmjerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Poslodavac je dužan da radniku koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbijedi iste uslove rada kao i radniku sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti radnike o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtjev radnika sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme, kao i radnika sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vrijeme.

Član 33.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vrijeme.

9. Rad pripravnika

Član 34.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na platu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 35.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž traje:

- 1) 6 mjeseci za lica koja imaju završenu srednju školu,
- 2) 12 mjeseci za lica koja imaju visoko obrazovanje, pod uslovom da se ova lica prvi put zapošljavaju u svojoj stručnoj spremi ili zvanju.

Član 36.

Pripravnički rad, ako posebnim propisom nije drugačije određeno, obavlja se po programu koji pripremi poslodavac.

Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže ispit na kojem se provjerava njegova osposobljenost za samostalan rad.

Sadržaj ispita iz stava 2. ovog člana i način njegovog polaganja propisuje se posebnim propisom ili opštim aktom.

III OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Član 37.

Poslodavac može lice koje traži zaposlenje, uz njegovu saglasnost, kao i akademsko osoblje (nastavnika ili saradnika), uputiti na dalje obrazovanje i stručno usavršavanje.

O daljem obrazovanju i stručnom usavršavanju akademskog osoblja i njihovom trajanju i načinu sprovođenja odlučuje poslodavac.

IV RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Član 38.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove, prema uputstvima poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

2. Puno radno vrijeme radnika

Član 39.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 časova sedmično.

U okviru punog radnog vremena maksimalna sedmična norma za nastavnike je 12 časova predavanja, odnosno 10 časova vježbi za saradnike.

Radnik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem.

3. Nepuno radno vrijeme

Član 40.

Pod nepunim radnim vremenom u smislu zakona i ovog pravilnika podrazumijeva se radno vrijeme kraće od radnog vremena iz člana 39. stav 1. ovog pravilnika.

4. Prekovremeni rad

Član 41.

U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća, radnik je dužan da, na pismeni zahtjev ili nalog poslodavca, radi duže od punog radnog vremena iz člana 39. stav 1. ovog pravilnika (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Član 42.

Prekovremeni rad ne može trajati više od deset časova sedmično, niti duže od četiri časa dnevno.

Radnik u toku kalendarske godine ne može raditi prekovremeno više od 180 časova.

Član 43.

Ako potreba za prekovremenim radom traje više od tri sedmice neprekidno ili više od deset sedmica ukupno u toku kalendarske godine, poslodavac će o tome da obavijesti nadležnog inspektora rada.

Član 44.

Za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje plate u skladu sa ovim pravilnikom, zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 45.

Prekovremeni rad je zabranjen:

- 1) radnicima mlađim od 18 godina života,
- 2) trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života i
- 3) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života.

Izuzetno, radnicima iz stava 1. t. 2) i 3), na njihov pismeni zahtjev, poslodavac može odobriti da rade prekovremeno.

5. Raspored radnog vremena

Član 46.

Radna sedmica, po pravilu, traje pet radnih dana.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Raspored radnog vremena, u okviru radne sedmice utvrđuje poslodavac.

Raspored radnog vremena akademskog osoblja poslodavac vrši nastavnim planom i rasporedom nastave za svaku akademsku godinu.

Radno vrijeme kod poslodavca u pravilu počinje u 08,00, a završava se u 16,00 sati.

Radnu sedmicu i raspored radnog vremena za pojedine poslove poslodavac može da organizuje na drugi način.

O prisustvu svih radnika na poslu vodi se elektronska evidencija.

Član 47.

Poslodavac je dužan da obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unaprijed.

Izuzetno, poslodavac može da obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 24 časa unaprijed u slučaju potrebe posla, usljed nastupanja nepredviđenih okolnosti koje za posljedicu imaju nastanak nepredviđenih troškova i kazni za poslodavca.

6. Preraspodjela radnog vremena

Član 48.

Ako priroda i potreba posla zahtijeva, puno radno vrijeme na pojedinim radnim mjestima može se preraspodijeliti, tako da u jednom dijelu godine bude duže, a u drugom dijelu godine srazmjerno kraće, s tim da u toku kalendarske godine ne može iznositi više od 40 časova prosječno sedmično.

Preraspodjelom punog radnog vremena može se u jednom dijelu godine uvesti radno vrijeme najduže do 52 časa sedmično.

Duže radno vrijeme iz jednog dijela godine u smislu stava 1. ovog člana ne smatra se prekovremenim radom.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Dnevni odmor u toku radnog vremena

Član 49.

Radnik koji radi sa punim radnim vremenom ili najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta, a koji ne može biti u prva dva ili posljednja dva sata radnog vremena radnika.

Radnik koji radi duže od četiri sata, a kraće od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Radnik koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje deset sati dnevno, pored odmora iz stava 1. ovog člana ima pravo i na dodatni odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Vrijeme odmora iz st. 1. do 3. ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Član 50.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama-studentima.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi rektor.

2. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana

Član 51.

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

Radnik mlađi od 18 godina ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno.

3. Sedmični odmor

Član 52.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno. Sedmični odmor se po pravilu koristi nedjeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

Ako je neophodno da radnik radi na svoj sedmični dan odmora, poslodavac će mu obezbijediti odmor iz stava 1. ovog člana u toku naredne radne sedmice.

4. Godišnji odmor

Član 53.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim pravilnikom, Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.

Radnik koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora poslije šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu plate.

Radnik ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Član 54.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje četiri radne sedmice, odnosno najmanje 20 radnih dana.

Godišnji odmor iz stava 1. ovog člana uvećava se po jedan dan za svake četiri navršene godine radnog staža.

Godišnji odmor iz stava 2. ovog člana uvećava se:

- 1) samohranom roditelju, staraocu i usvojiocu sa maloljetnim djetetom do sedam godina za dva dana,
- 2) roditelju, staraocu i usvojiocu hendikepiranog djeteta za tri dana i
- 3) invalidu rada i ratnom vojnom invalidu za dva dana.

Član 55.

Radnik ima pravo na jedan dan odmora za svaki mjesec dana rada u kalendarskoj godini:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj prvi put zasniva radni odnos nema šest mjeseci neprekidnog rada i
- 2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida rada u smislu člana 53. stav 2. ovog pravilnika.

Član 56.

U godišnji odmor se ne uračunavaju periodi korišćenja odsustvovanja s rada po drugim osnovima pa se za to vrijeme korišćenje godišnjeg odmora prekida.

U slučaju prekida korišćenja godišnjeg odmora, u smislu stava 1. ovog člana, radnik, u sporazumu sa poslodavcem, koristi preostali dio godišnjeg odmora.

Član 57.

Prilikom utvrđivanja dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu plate i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je radnik za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi sa korišćenjem godišnjeg odmora.

Član 58.

Radnik, u pravilu, koristi godišnji odmor bez prekida, ali, na zahtjev radnika, a uz saglasnost poslodavca, godišnji odmor može se koristiti u dva ili više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dvije radne sedmice u toku kalendarske godine, a drugi dio odnosno ostale dijelove godišnjeg odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

Radnice koje rade na poslovima nastave i koje za vrijeme raspusta koriste porodijsko odsustvo, godišnji odmor za tekuću kalendarsku godinu koriste po zaključivanju porodijskog odsustva.

Radnik koji nije u cijelosti iskoristio godišnji odmor u tekućoj kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada sa naknadom ima pravo da preostali dio godišnjeg odmora iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 59.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac Planom korišćenja godišnjih odmora zaposlenih na Univerzitetu, uz obavezu da radnike blagovremeno, a najkasnije do 30. juna, pisanim putem obavijesti o istom, s tim što radnik može tražiti korišćenje godišnjeg odmora u smislu člana 58. stav 1. ovog pravilnika.

Rješenjem o korišćenju godišnjeg odmora bliže se uređuje način korišćenja godišnjeg odmora.

Član 60.

Akademsko i administrativno osoblje Univerziteta koristi godišnji odmor za vrijeme školskih raspusta.

Dužina i raspored korišćenja godišnjeg odmora radnika iz stava 1. ovog člana uređuje se posebnim rješenjem rektora u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i Zakonom o visokom obrazovanju.

Član 61.

Radnik za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plate u visini pune plate, kao da je za to vrijeme bio na radu.

Radnik ostvaruje pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 62.

Radnik kojem prestane radni odnos radi prelaska na rad kod drugog poslodavca za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo i to prije prestanka radnog odnosa.

Radniku kojem prestaje radni odnos zbog ispunjavanja uslova za odlazak u starosnu penziju i radniku kojem prestaje radni odnos na određeno vrijeme poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno sticanja uslova za starosnu penziju.

Ako radnik iz st. 1. i 2. ovog člana krivicom poslodavca, u cijelosti ili djelimično, ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca, srazmjerno dužini neiskorišćenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeno odsustvo

Član 63.

Radnik ima pravo da uz naknadu plate odsustvuje s posla u trajanju do pet dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- prilikom sklapanja braka - pet radnih dana;
- u slučaju smrti člana uže porodice - pet radnih dana;
- u slučaju smrti člana šire porodice - dva radna dana;
- u slučaju teže bolesti člana uže porodice - dva radna dana;
- prilikom rođenja djeteta - tri radna dana;
- prilikom vjenčanja djeteta - dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- preseljenja u drugi stan - dva radna dana;
- elementarne nepogode kojom je ugrožena egzistencija radnika i njegove porodice - tri radna dana;
- u slučaju obrazovanja i usavršavanja na zahtjev poslodavca ili na vlastiti zahtjev u skladu sa obrazovnim programom;
- za polaganje stručnog ispita – jedan radni dan;
- u drugim slučajevima određenim ugovorom o radu.

Plaćeno odsustvo po svim osnovima iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine, osim ako se koristi i po osnovu smrti člana porodice

Radnik, u slučaju potrebe, može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova.

Rektor može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima.

Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovima, potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.

Članom porodice, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se bračni i vanbračni supružnici, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na održavanje, majka, otac, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baba po majci i po ocu, braća i sestre, ako žive u zajedničkom domaćinstvu.

Član 64.

U slučaju da je radnik zbog više sile spriječen da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu, ima pravo na plaćeno odsustvo za koje vrijeme ostvaruje naknadu plate u visini od 50 % plate koju bi ostvario da je radio.

Posebnom odlukom rektor će bliže urediti uslove i način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 65.

Poslodavac može radnika uputiti na plaćeno odsustvo (čekanje) u slučaju neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova, kao i razloga ekonomsko-fnansijske ili tehničko-tehnološke prirode.

Za vrijeme trajanja odsustva iz stava 1. ovog člana radnici ostvaruju pravo na naknadu plate u visini od najmanje 50 % prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 66.

Poslodavac je dužan da radniku, na njegov zahtjev, odobri odsustvo s rada do tri dana u toku kalendarske godine radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno nacionalno-tradicijskih potreba, bez prava na naknadu plate, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do godinu dana u sljedećim slučajevima:

- 1) obavljanja ličnih i porodičnih poslova, koje radnik mora obrazložiti u svom zahtj
- 2) pripremanja i polaganja ispita na visokoškolskoj ustanovi ili drugoj obrazovnoj organizaciji, kao i radi pripremanja magisterija/mastera i doktorata ukoliko se radnik ne obrazuje u interesu poslodavca;
- 3) posjete članu porodice koji živi u inostranstvu;
- 4) stručnog usavršavanja u inostranstvu, ukoliko usavršavanje nije na zahtjev i u interesu poslodavca;
- 5) njege teško oboljelog člana uže porodice i
- 6) u drugim opravdanim slučajevima.

Rješenje o odobravanju neplaćenog odsustva iz stave 1. i 2. ovog člana donosi rektor. Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika po osnovu rada miruju.

7. Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 67.

Radniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme na Univerzitetu Sinergija Bijeljina, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme obavljanja javne funkcije.

Radniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.

Član 68.

Javnom funkcijom u smislu člana 67. stav 1. ovog pravilnika, i u smislu zakona, smatra se reizborna funkcija na koju je radnik neposredno izabran od građana ili na koju je imenovan ili postavljen od nadležnog organa Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, grada ili opštine, ako tu funkciju obavlja profesionalno i za nju ostvaruje platu.

Član 69.

Radnik kome su prava i obaveze iz radnog odnosa mirovale po osnovu člana 67. ovog pravilnika dužan je da se u roku od pet dana od dana prestanka mirovanja vrati na rad kod poslodavca, na svoj raniji ili drugi odgovarajući posao.

Mirovanje prava i obaveza po osnovu vršenja reizborne javne funkcije može trajati najduže dva mandata, nakon čega radnik može da se vrati na rad kod poslodavca na svoj raniji ili drugi odgovarajući posao.

Ako poslodavac zbog ekonomskih razloga, promijenjene organizacije i tehnologije rada i poslovanja radnika iz stava 1. ovog člana ne može vratiti na raniji ili na drugi odgovarajući posao, radniku otkazuje ugovor o radu, sa pravom radnika na otpremninu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

VI ZAŠTITA RADNIKA

1. Opšta zaštita

Član 70.

Poslodavac je dužan da omogući radniku da se u roku od 15 dana od dana stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući i prava i obaveze koji proizlaze iz opšteg akta.

Poslodavac je dužan da sve radnike osigura kod osiguravajućeg društva – kolektivno osiguranje od posljedica eventualnih povreda.

Član 71.

Poslodavac je odgovoran za posljedice nesreće na radu koje nastupe zbog neispravnosti objekata, uređaja i drugih materijalnih sredstava koja se koriste u procesu rada, kao i zbog neovlašćenog i nestručnog rukovanja tim sredstvima, do kojih je došlo zbog propustaposlodavca.

Član 72.

Radnik može da odbije da radi ako mu, zbog neispravnosti na objektima i na sredstvima rada, kao i zbog nepostojanja odgovarajućih mjera zaštite na radu, neposredno prijeti opasnost po život ili zdravlje ili ako takva opasnost prijeti drugim licima.

Radnik je dužan da odmah obavijesti poslodavca, a prema potrebi i nadležnog inspektora rada o postojanju uslova iz stava 1. ovog člana i o svom odbijanju da radi u tim uslovima.

Član 73.

Radnik je dužan da se pri radu koristi odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu i da sredstvima rada rukuje u skladu sa njihovom namjenom i osobinama.

Postupanjem suprotno obavezama iz stava 1. ovog člana, posebno ako je zbog neodgovarajućeg rukovanja sredstvima rada ili sredstvima zaštite na radu došlo do nesreće na radu ili do materijalne štete, radnik odgovara za povredu radnih obaveza.

Član 74.

Posebnim opštim aktom i ugovorom o radu bliže se uređuju mjere i sredstva zaštite na radu.

2. Zaštita ličnih podataka

Član 75.

Radnik ima pravo uvida u sve dokumente koji sadrže njegove lične podatke, a koji se čuvaju ili obrađuju kod poslodavca, kao i pravo da zahtijeva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na radnika ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke radnika može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo za to ovlašćeno lice zaposleno kod poslodavca u skladu sa propisom koji uređuje zaštitu ličnih podataka.

3. Posebna zaštita mlađih radnika

Član 76.

Radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvoj.

Poslove iz stava 1. ovog člana, saglasno zakonu, utvrđuje resorni ministar.

Član 77.

Puno radno vrijeme radnika mlađeg od 18 godina ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova sedmično, niti dužem od osam časova dnevno.

Poslodavac je dužan da radnike mlađe od 18 godina najmanje jednom u toku kalendarske godine, o svom trošku, uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

4. Posebna zaštita žene i materinstva

Član 78.

Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodijsko odsustvo.

Član 79.

Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja djeteta.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi obezbijedi raspored na drugi posao u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada, uz naknadu plate, u skladu sa opštim aktom.

Naknada iz stava 2. ovog člana ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je ostala da radi na svom radnom mjestu.

Ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do tri godine života poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.

Član 80.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.

Na osnovu zahtjeva žene i preporuke ovlaštenog doktora medicine, žena može početi sa korišćenjem porodiljskog odsustva 28 dana prije dana porođaja.

Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo iz stava 1. ovog člana, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi otac djeteta zaposlen na Univerzitetu.

Saglasno zakonu, žena - majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Član 81.

Žena može, na sopstveni zahtjev, uz saglasnost poslodavca, početi da radi i prije isteka porodiljskog odsustva iz člana 80. stav 1. ovog pravilnika, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja.

Ako žena počne da radi prije isteka vremena porodiljskog odsustva iz člana 80. stav 1. ovog pravilnika, ima pravo da za vrijeme radnog dana, pored dnevnog odmora, koristi još i 60 minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da se žena oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.

Rješenje o pravu roditelja iz stava 1., 2. i 3. ovog člana donosi rektor na zahtjev roditelja. Uz zahtjev se prilaže dokumentacija ovlaštenog doktora medicine.

Član 82.

Ako majka djeteta umre, ili napusti dijete, ili iz drugih razloga nije u stanju da se brine o djetetu i da ga neguje (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest, doškolovavanje, specijalizacija i edukacija, priprema za zapošljavanje i dr.), pravo na odsustvo u trajanju iz člana 70. stav 1. ovog pravilnika ima otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegovu i staranje, zaposlen na Univerzitetu, od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta.

Pravo iz stava 1. ovog člana otac djeteta, zaposlen na Univerzitetu, ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Član 83.

Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od roditelja zaposlenih kod poslodavca ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrši tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlaštenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.

Rješenje o pravu zaposlenog roditelja iz stava 1. ovog člana, na njegov lični zahtjev, donosi rektor. Uz zahtjev se obavezno prilaže nalaz ovlaštenog doktora medicine.

Ako su roditelji djeteta umrli, ili su dijete napustili, ili su nepoznati, ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti o djetetu, pravo na rad sa polovinom radnog vremena u trajanju iz stava 1. ovog člana ima usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ

starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu, ako je zaposlen kod poslodavca.

Član 84.

Jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena iz člana 39. stav 1. ovog pravilnika, sa pravom na naknadu plate za drugu polovinu punog radnog vremena.

O trajanju, odnosno početku i prestanku korišćenja ovog prava odlučuje ovlašćena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegom i staranjem. Rješenje o početku i prestanku korišćenja ovog prava donosi rektor u skladu sa odlukom ovlašćene zdravstvene ustanove.

Naknadu plate roditelju djeteta iz stava 1. ovog člana, saglasno zakonu, obezbjeđuje Javni fond za dječiju zaštitu Republike Srpske.

Roditelju djeteta iz stava 1. ovog člana poslodavac, bez njegove saglasnosti, ne može odrediti da radi prekovremeno ili noću, niti mu se, bez njegovog pristanka, može promijeniti mjesto rada.

Član 85.

Za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva.

Naknada se mjesečno usklađuje sa rastom prosječnih plata u Republici.

Ako žena nije ostvarila platu za svih posljednjih 12 mjeseci, naknada plate iznosi u visini plate koju bi ostvarila da je bila na radu.

Odredbe stava 1. i 2. ovog člana shodno se primjenjuju i na druga lica zaposlena kod poslodavca koja, u skladu sa zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu.

Naknada plate iz stava 1. ovog člana, saglasno zakonu, ostvaruje se na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske.

Član 86.

Odredbe člana 84. ovog pravilnika shodno će se primijeniti i prilikom utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plate za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 83. ovog pravilnika od strane majke djeteta ili drugih lica koja, u skladu sa ovim pravilnikom i zakonom, imaju pravo na skraćeno radno vrijeme radi njege i staranja o djetetu, za onaj dio punog radnog vremena u kojem korisnik prava nije radio.

Rješenje o pravu iz stava 1. ovog člana donosi rektor.

Član 87.

Ako je za sticanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, periodi porodiljskog odsustva, rada s polovinom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, privremene spriječenosti za rad trudnice ili majke koja doji dijete, ili rada s polovinom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatraće se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

5. Posebna zaštita bolesnih radnika i invalida

Član 88.

Radniku koji je povrijeđen na radu ili je obolio od profesionalne bolesti poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira da li je radnik sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme.

Ako je radnik iz stava 1. ovog člana zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme period zdravstvene spriječenosti za rad ne uračunava se u vrijeme trajanja ugovora o radu.

Član 89.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašćeni doktor medicine, odnosno nadležni organ u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudeni ugovor o radu, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim ovim pravilnikom i zakonom.

U sporu između poslodavca i radnika, ovlašćena zdravstvena ustanova medicine rada je nadležna da ocijeni da li su ponudeni poslovi iz stava 2. ovog člana odgovarajući.

Radnik iz stava 1. ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uslova rada na koje bi imao pravo.

Radniku koji je povrijeđen na radu ili je obolio od profesionalne bolesti poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u smislu stava 3. ovog člana.

6. Pravo na zaposlenje na drugim poslovima

Član 90.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti koju je utvrdio nadležni organ u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog organa, ponuditi radniku zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.

Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava 2. ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem nadležnog organa, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Radniku kojem je smanjena radna sposobnost ili je neposredna opasnost od nastanka invalidnosti uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u smislu stava 3. ovog člana.

7. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku sa preostalom radnom sposobnošću

Član 91.

Izuzetno od člana 89. stav 6. i člana 90. stav 4. ovog pravilnika, poslodavac, uz pismenu saglasnost radnika koji je pretrpio povredu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može obezbijediti odgovarajuće poslove iz člana 90. ovog pravilnika, može otkazati ugovor o radu uz pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu otpremnine utvđene članom 160. ovog pravilnika, bez obzira na vrijeme koje je proveo na radu kod poslodavca.

Pismena saglasnost radnika u smislu stava 1. ovog člana ne može biti smetnja u ostvarivanju prava utvrđenih drugim propisima.

8. Privremena spriječenost za rad

Član 92.

Radnik je dužan da najkasnije u roku tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju o tome dostavi poslodavcu potvrdu nadležnog doktora medicine.

U slučaju teže bolesti, umjesto radnika, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako radnik živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Doktor medicine je dužan da, u skladu sa zakonom, izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad u smislu zakona i propisa o zdravstvenom osiguranju propisuje ministar nadležan za poslove zdravlja i socijalne zaštite.

VII PLATE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

1. Plate

Član 93.

Radnik ostvaruje pravo na bruto platu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja, izbornog zvanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavni su.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

Poslodavac ne može radniku isplatiti manju platu od one koja je utvrđena u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 94.

Plata iz člana 93. stav 1. ovog pravilnika sastoji se od osnovne plate, dijela plate za obavljeni rad i vremena provedenog na radu i uvećanja plate propisanih zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu te poreza na dohodak i doprinosa.

2. Plata za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu

Član 95.

Osnovna plata iz člana 94. stava 1. ovog pravilnika određuje se kao proizvod cijene rada i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta koje obavlja zaposleni.

Cijena rada, koeficijenti složenosti radnih mjesta i osnovi za uvećanja plate utvrđeni su u tabelarnom dijelu ovog pravilnika koji je sastavni dio istog.

Plata iz člana 93. stav 1. i člana 94. stav 1. ovog pravilnika umanjena za iznos poreza na dohodak i doprinosa je neto plata zaposlenog.

Član 96.

Pripravnik ima pravo na platu najmanje u visini 80% osnovne plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa ovim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 97.

Plata se isplaćuje u rokovima utvrđenim ugovorom o radu, najmanje jedanput mjesečno, a najkasnije do sredine tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Plate se isplaćuju samo u novcu, na tekući račun radnika, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Poslodavac je dužan da radniku uruči pismeni obračun plate, prilikom svake isplate.

Obračun plate, saglasno zakonu, ima snagu izvršne isprave.

3. Najniža plata

Član 98.

U skladu sa članom 127. Zakona, najnižu platu u Republici utvrđuje Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta u posljednjem kvartalu tekuće za narednu godinu.

Ukoliko Ekonomsko-socijalni savjet ne utvrdi prijedlog, odluku o najnižoj plati iz stava 1. ovog člana, saglasno zakonu, donosi Vlada Republike Srpske, imajući u vidu kretanje plata, rast proizvodnje i životnog standarda u Republici.

Član 99.

Najniža plata se isplaćuje za puno radno vrijeme i prosječno ostvarene rezultate radnika u skladu sa aktima poslodavca.

Najniža plata se isplaćuje radniku samo kada je iznos plate radnika, obračunate u skladu sa ovim zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, ispod iznosa najniže plate iz stava 1. ovog člana.

4. Naknada plate

Član 100.

Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s rada u slučajevima predviđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 101.

Ovim pravilnikom i ugovorom o radu bliže se uređuju ostali slučajevi i uslovi za ostvarivanje prava na naknadu plate, visina naknada, način isplate i druga pitanja u vezi sa ostvarivanjem prava radnika na naknadu plate.

Aktima iz stava 1. ovog člana ne može se odrediti manji iznos naknade plate od 50 % prosječne plate koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca, ukoliko zakonom i kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Član 102.

Naknada plate za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, praznika po zakonu, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu, iznosi u visini od 100 % od plate koju bi radnik ostvario da je bio na radu.

Propisima o zdravstvenom osiguranju, bliže se uređeni uslovi za ostvarivanje prava na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i povreda, trajanje prava na naknadu, kao i visina i način ostvarivanja prava na naknadu plate.

Naknadu plate za vrijeme odmora i odsustvovanja s rada propisanih zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu isplaćuje poslodavac, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

5. Druga primanja po osnovu rada

Član 103.

Poslodavac radniku isplaćuje:

- 1) dnevnicu za službeno putovanje u Republici Srpskoj, u Federaciji BiH i u inostranstvu u visini, pod uslovima i na način koje Vlada Republike Srpske utvrdi posebnim aktom,
- 2) naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka s posla, ukoliko prevoz nije organizovan od strane poslodavca, u visini do pune cijene prevozne karte u javnom saobraćaju,
- 3) troškove jednog toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i u slučaju obavljanja prekovremenog rada dužeg od tri časa dnevno, ukoliko kod poslodavca nije organizovana ishrana radnika,
- 4) otpremninu prilikom odlaska radnika u penziju u visini tri prosječne plate radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca prije ostvarivanja prava na penziju, naknadu troškova za korišćenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla, po nalogu poslodavca, u visini od 20 % cijene pogonskog goriva po jednom litru za svaki pređeni kilometar i
- 5) druga primanja utvrđena ugovorom o radu.

Član 104.

Radniku ili njegovoj porodici, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, pripada pomoć u slučaju:

- 1) smrti radnika – u visini tri puta po 10 iznosa cijene rada utvrđene Odlukom Vlade Republike Srpske,
- 2) smrti člana porodice i to: bračnog i vanbračnog supružnika, djece (bračne, vanbračne ili usvojene), pastorčadi, djece uzete pod starateljstvo i druge djece bez roditelja uzete na izdržavanje, majke, oca, očuha, maćehe, usvojioca – u visini 10 iznosa cijene rada utvrđene Odlukom Vlade Republike Srpske,
- 3) rođenja djeteta - u visini 10 iznosa cijene rada utvrđene Odlukom Vlade Republike Srpske.

Član 105.

Poslodavac može radniku isplatiti iz vlastitih sredstava jubilarnu nagradu za deset i dvadeset godina rada u visokom obrazovanju.

Odluku iz stava 1. ovog člana donosi rektor.

Poslodavac radniku isplaćuje jubilarnu nagradu u visini deset iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade Republike Srpske za 30 godina radnog staža u visokom obrazovanju, u godini kada navršava te godine staža.

6. Zaštita plate i naknada

Član 106.

Poslodavac ne može, bez pristanka radnika ili bez pravosnažne odluke nadležnog suda, svoje ili tuđe potraživanje prema radniku naplatiti obustavljanjem od plate ili naknade plate.

Prinudno izvršenje na plati ili naknadi plate radnika sprovodi se u skladu sa odredbama Zakona o izvršnom postupku.

Pojedinačne isplate plata, naknada i drugih primanja nisu javne.

VIII ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST

1. Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika

Član 107.

Radnik je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu i da svoje radne obaveze izvršava na način kojim neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza.

Za povredu radnih obaveza radnik je odgovoran poslodavcu, a ako je povredom radnih obaveza pričinjena materijalna šteta poslodavcu ili trećim licima, ili je učinjeno krivično djelo ili prekršaj, radnik je odgovoran materijalno, odnosno krivično i prekršajno.

Član 108.

Težom povredom radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć.

Ako radnik učini propust u radu ili u vezi sa radom koji se ne smatra težom povredom radnih obaveza u smislu stava 1. ovog člana, poslodavac će ga pismeno upozoriti na takvo ponašanje ili izreći mjeru iz člana 110. stav 1. t. 1) ili 2) ovog pravilnika, pa ukoliko radnik, i pored tog upozorenja, ponovi isti ili drugi propust, u roku od jedne godine, takvo ponovljeno ponašanje smatraće se težom povredom radnih obaveza zbog koje poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Član 109.

Lakšom povredom radnih obaveza smatraju se propusti u radu i u vezi sa radom koji nemaju značajnije štetne posljedice po poslodavaca i koji se ne smatraju težim povredama radnih obaveza, a utvrđuju se opštim aktom.

2. Mjere za povredu radnih obaveza i radne discipline

Član 110.

Za povredu radnih obaveza i radne discipline radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) pismeno upozorenje,
- 2) novčana kazna,
- 3) prestanak radnog odnosa.

Mjera iz stava 1. tačka 3) ovog člana ne može se izreći za lakše povrede radne obaveze.

Član 111.

Poslodavac može da radniku za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, umjesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sljedećih mjera:

- 1) novčanu kaznu u visini do 20 % osnovne plate radnika za mjesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri mjeseca, koja se izvršava obustavom od plate, na osnovu odluke poslodavca o izrečenoj mjeri;
- 2) pismeno upozorenje sa najavom otkaza ugovora o radu u kojem se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja ako u narednom roku od šest mjeseci učini povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

3. Naknada materijalne štete

Član 112.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje pričinu materijalnu štetu poslodavcu dužan je da tu štetu naknadi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki od njih odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao svaki pojedini radnik, smatra se da su svi podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 113.

Ako se ne može utvrditi tačan iznos naknade štete, ili ako bi utvrđivanje njene visine prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu, na način i po postupku utvrđenim opštim aktom poslodavca.

Ukoliko je prouzrokovana šteta znatno veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa prouzrokovane štete.

Član 114.

Za štetu koju radnik na radu ili u vezi sa radom pričinu trećem licu, radnik i poslodavac odgovaraju solidarno.

Poslodavac koji je, u skladu sa stavom 1. ovog člana, nadoknadio štetu trećem licu ima pravo da zahtijeva da mu radnik nadoknadi isplaćeni iznos.

Član 115.

Posebnim aktom mogu se predvidjeti uslovi i slučajevi u kojima se radnik može osloboditi od obaveze da naknadi pričinjenu štetu.

Član 116.

Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala njegovom krivicom ili krajnjom nepažnjom.

Član 117.

Ako se između poslodavca i radnika ne postigne saglasnost o visini i načinu naknade štete, oštećena strana svoje pravo na naknadu štete ostvaruje putem nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

Član 118.

Na pitanja naknade štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom koja nisu posebno uređena ovim pravilnikom i zakonom primjenjuju se propisi o obligacionim odnosima.

4. Udaljenje radnika sa rada

Član 119.

Ako je radnik zatečen u vršenju radnji za koje se osnovano sumnja da predstavljaju krivično djelo, težu povredu radne obaveze ili radnji koje ugrožavaju imovinu veće vrijednosti, poslodavac ga može udaljiti s rada i prije otkazivanja ugovora o radu.

Udaljenje radnika sa rada može trajati najduže do tri mjeseca, u kojem roku je poslodavac dužan da odluči o odgovornosti radnika.

Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, udaljenje radnika traje do okončanja krivičnog postupka, ako poslodavac drugačije ne odluči.

Član 120.

Radnik kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 121.

Po isteku udaljenja iz člana 119. stav 2. ovog pravilnika poslodavac je dužan da radnika vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi utvrđeni ovim pravilnikom.

Član 122.

Za vrijeme privremenog udaljenja radnika sa rada, u smislu člana 119. i 120. ovog pravilnika, radniku pripada naknada plate u visini 50% osnovne plate koju bi ostvario da je na radu.

Naknada plate za vrijeme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 119. stav 3. i člana 120. ovog pravilnika isplaćuje poslodavac, uz pravo na regresni zahtjev od organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor.

Član 123.

Radniku koji je bio privremeno udaljen sa rada, u smislu člana 119. i 120. ovog pravilnika, pripada razlika između iznosa naknade plate primljene po osnovu člana 122 stav 1. ovog pravilnika i punog iznosa plate, i to:

- 1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti, na teret organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor;
- 2) ako radniku ne prestane radni odnos u smislu člana 147. stav 2. ovog pravilnika, na teret poslodavca.

IX PRAVA RADNIKA KOD PROMJENE POSLODAVCA

Član 124.

U slučaju statusne promjene kod poslodavca, odnosno promjene poslodavca ili vlasništva nad poslodavcem, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšte akte i sve ugovore o radu koji važe na dan promjene poslodavca.

Član 125.

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sljedbenika potpuno i istinito obavijesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Član 126.

Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sljedbenika pismenim putem obavijesti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

Ako radnik odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može radniku da

otkaže ugovor o radu.

Član 127.

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka tog roka istekne vrijeme na koje je donesen opšti akt.

Član 128.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da najmanje 15 dana prije promjene poslodavca neposredno obavijeste radnike poslodavca o:

- 1) datumu ili predloženom datumu promjene poslodavca,
- 2) razlozima za promjenu poslodavca i
- 3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj radnika i mjerama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da, najmanje 15 dana prije promjene poslodavca preduzmu sve potrebne mjere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj radnika.

X VIŠAK RADNIKA

Član 129.

Poslodavac je dužan da donese program rješavanja viška radnika (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih razloga u okviru perioda od 90 dana doći do prestanka potrebe za radom radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, i to za najmanje 10 radnika kada poslodavca ima u radnom odnosu više od 30, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Kada poslodavac utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 30 radnika u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, poslodavac je dužan da donese program rješavanja viška radnika, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Član 130.

Program obavezno sadrži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom radnika,
- 2) ukupan broj radnika kod poslodavca,
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja radnika koji su višak i poslove koje obavljaju,
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška radnika,
- 5) mjere za zapošljavanje: premještaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vrijeme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mjere,
- 6) sredstva za rješavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih,
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Program donosi Upravni odbor poslodavca.

Član 131.

Poslodavac je dužan da prijedlog programa dostavi Zavodu za zapošljavanje (u daljem tekstu Zavod) najkasnije osam dana od dana utvrđivanja prijedloga programa, radi davanja mišljenja.

Član 132.

Zavod je, saglasno zakonu, dužan da, u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga programa, dostavi poslodavcu prijedlog mogućnosti obezbjeđenja prekvalifikacije, dokvalifikacije, samozapošljavanja, zapošljavanja kod drugih poslodavaca, kao i druge mjere za novo zapošljavanje viška radnika.

Član 133.

Poslodavac je dužan da razmotri mišljenje Zavoda i da ih obavijesti o svom stavu u roku od osam dana od dana dostavljanja mišljenja.

Član 134.

Kriterijum za utvrđivanje viška radnika iz člana 130. stav 1. tačka 4) ovog Pravilnika ne može da bude odsustvovanje radnika sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, njege djeteta i posebne njege djeteta.

XI ZABRANA KONKURENCIJE POSLODAVCU

Član 135.

Radnik koji je zasnovao radni odnos s punim radnim vremenom ne može, bez saglasnosti poslodavca, da za svoj ili tuđi račun ugovara ili obavlja poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Član 136.

Ako radnik na radu ostvari izum, inovaciju, tehničko unapređenje ili drugi pronalazak iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, dužan je da o tome obavijesti poslodavca i da mu, po pravu prvenstva, ponudi otkup pronalaska, ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Ako se poslodavac u roku od 60 dana ne odazove na ponudu za otkup pronalaska ili izjavi da nema interesa za pronalazak, radnik slobodno raspolaže pronalaskom, s tim što je dužan da u tom roku i za vrijeme pregovora s poslodavcem pronalazak čuva kao tajnu.

Član 137.

Poslodavac se može sporazumjeti s radnikom da se radnik za određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa, a najduže do jedne godine, ne može zaposliti kod drugog poslodavca na teritoriji Republike ili na užem području, odnosno da ne može, za svoj ili tuđi račun, na istoj teritoriji, odnosno području obavljati ili ugovarati poslove kojima se konkuriše poslodavcu.

Radnik se ne može obavezati prema poslodavcu u smislu stava 1. ovog člana ako je do prestanka radnog odnosa radnika došlo zbog povrede ugovora o radu od strane poslodavca.

Za vrijeme trajanja obaveza iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na naknadu, koja ne može biti manja od 50 % prosječne plate koju je radnik ostvario u toku posljednjih šest mjeseci rada kod poslodavca. Ako se poslodavac i radnik drugačije ne sporazumiju, ova

naknada isplaćuje se radniku u jednokratnom iznosu.

XII IZMJENA UGOVORA O RADU

1. Izmjena sadržaja ugovora o radu

Član 138.

Poslodavac može radniku da ponudi izmjenu sadržaja ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora):

- 1) radi rasporeda na drugo radno mjesto ili premještaja u drugo mjesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 140. ovog pravilnika;
- 2) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 141. ovog pravilnika;
- 3) ako je radniku koji je višak obezbijedio ostvarivanje prava iz člana 130. stav 1. tačka 5) ovog pravilnika;
- 4) ako je došlo do promjena u plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada;
- 5) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Član 139.

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da radniku u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome radnik treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Radnik je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.

Smatra se da je radnik odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.

Ako radnik prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora u roku od šest mjeseci.

2. Raspored na drugo radno mjesto ili premještaj u drugo mjesto rada

Član 140.

Radnik može da bude raspoređen na drugo radno mjesto kod poslodavca koje odgovara njegovoj stručnoj spreml i iskustvu stečenim radom.

Radnik može da bude premješten u drugo mjesto rada ako su ispunjeni svi sljedeći uslovi:

- 1) ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
- 2) ako je udaljenost od mjesta u kome radnik radi do mjesta u koje se premiješta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbijedena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju;

- 3) ako radno mjesto u drugom mjestu rada odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenim radom.

Radnik može da bude premješten u drugo mjesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

3. Upućivanje radnika na rad kod drugog poslodavca

Član 141.

Radnik može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, ako je dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže do godinu dana.

Radnik može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Radnik može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mjesto rada ako su ispunjeni uslovi iz ovog pravilnika i zakona.

Radnik sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ugovorom o radu iz stava 4. ovog člana radniku se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga je uputio na rad.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca radnik ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

4. Upućivanje radnika na rad u drugu zemlju

Član 142.

Poslodavac može radnika uputiti na rad u drugu zemlju u kojoj poslodavac obavlja dio svoje djelatnosti, pod uslovom da poslovi koje radnik treba da obavlja odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima i da se sa radnikom sporazumije o sljedećem:

- 1) trajanju rada u drugoj zemlji;
- 2) uslovima smještaja radnika za vrijeme boravka u drugoj zemlji, ako je to potrebno;
- 3) valuti u kojoj će se radniku isplaćivati plata i druga primanja po osnovu rada u drugoj zemlji, kao i rokovima i načinu isplate;
- 4) uslovima odlaska i povratka radnika sa rada u drugoj zemlji.

Poslodavac je dužan da radnika, prije odlaska na rad u drugu zemlju, upozna sa propisima koji će se primjenjivati kod ostvarivanja njegovih prava i obaveza za vrijeme rada u drugoj zemlji.

Drugom zemljom, u smislu zakona i stava 1. ovog člana, ne smatra se Federacija Bosne i Hercegovine ili Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine.

XIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 143.

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka na koji je zasnovan,
- 2) kad radnik navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja,
- 3) sporazumom između radnika i poslodavca,
- 4) otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca,
- 5) odlukom nadležnog suda,
- 6) na zahtjev roditelja ili staratelja radnika mlađeg od 18 godina života,
- 7) smrću radnika i
- 8) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Nastavniku zaposlenom kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, prestaje radni odnos na kraju školske godine u kojoj je navršio 68 godina života.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, redovni profesor može biti ugovorno angažovan u nastavi do godinu dana, na prijedlog senata visokoškolske ustanove, ukoliko po prethodno raspisanom konkursu nije izabran odgovarajući kandidat, sa mogućnošću produženja do kraja akademske godine u kojoj je navršio 70 godina života po istoj proceduri.

U slučaju da nastavnik ili saradnik ne bude izabran u isto ili više zvanje, prestaje mu radni odnos, a u skladu sa odredbom člana 98., odnosno odredbama člana 97. stav 4. i 5. Zakona o visokom obrazovanju.

Član 144.

Radniku prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod radnika došlo do gubitka radne sposobnosti, danom dostavljanja formalnog obavještenja o gubitku radne sposobnosti poslodavcu od strane nadležnog organa;
- 2) ako je radnik osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora ili na mjeru bezbjednosti, vaspitnu ili zaštitnu mjeru u trajanju dužem od šest mjeseci, sa danom početka izvršenja kazne, odnosno mjere;
- 3) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 145.

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i radnika.

Sporazumom iz stava 1. ovog člana mogu se ugovoriti prava i obaveze radnika i poslodavca do prestanka i nakon prestanka radnog odnosa.

Sporazum iz stava 1. ovog člana, shodno zakonu, proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere potpisa radnika na sporazumu od strane nadležnog organa lokalne samouprave.

3. Otkaz ugovora o radu od strane radnika

Član 146.

Radnik ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu, bez obaveze navođenja razloga.

Otkaz ugovora o radu radnik dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu zbog povrede obaveza od strane poslodavca koje proizilaze iz zakona, ovog pravilnika, drugih propisa, opštih akata i ugovora o radu, otkaz se poslodavcu može dostaviti najmanje jedan dan prije dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu po osnovu iz stava 3. ovog člana radnik može dati najdalje u roku od 15 dana od dana kada je saznao da je poslodavac izvršio povredu obaveza iz ovog zakona, drugih propisa, opštih akata i ugovora o radu.

4. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

1) Razlozi za otkaz ugovora o radu

Član 147.

Poslodavac može radniku da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog, i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako usljed tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, a poslodavac ne može radniku obezbijediti drugi posao;
- 4) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 138. stav 1. t. 1 - 4) ovog pravilnika,
- 5) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od pet dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu radniku koji svojom krivicom učini **težu povredu radne obaveze**, i to:

- 1) odbije da izvršava svoje radne obaveze određene ugovorom o radu;
- 2) izvrši krađu, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan naknaditi;
- 3) zloupotrijebi položaj, sa materijalnim ili drugim štetnim posljedicama po poslodavca;
- 4) interveniše za prolaznu ocjenu kod odgovornog nastavnika, odnosno ne prijavi lice koje je intervenisalo za prolaznu ocjenu;
- 5) oda poslovne ili službene tajne;
- 6) namjerno onemogućava ili ometa druge radnike da izvršavaju svoje radne obaveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca;
- 7) nasilnički se ponaša prema poslodavcu, drugim radnicima i trećim licima za vrijeme rada;
- 8) neopravdano izostane s posla u trajanju od tri dana u kalendarskoj godini;
- 9) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

- 10) izvrši nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje drugih radnika ili mobing i
- 11) ako učini drugu težu povredu radne obaveze utvrđenu kolektivnim ugovorom.

Poslodavac može da otkáže ugovor o **radu radniku koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:**

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad na način i u roku utvrđenim ovim pravilnikom;
- 3) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog djela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv radnika pokrenut krivični postupak za krivično djelo;
- 6) ako radnik koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut ocjeni zdravstvene sposobnosti;
- 7) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu ovim pravilnikom i drugim aktima poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;
- 8) ako falsifikuje javnu ispravu koju izdaje Univerzitet ili evidencije koje se vode na Univerzitetu;
- 9) omogućí student da bez plaćanja dospjelih obaveza po osnovu školarine i drugih naknada pristupi polaganju ispita, ovjeri tekući ili upiše naredni semestar;
- 10) izvrši upis studenta u narednu školsku godinu bez prethodno stečenih uslova utvrđenih zakonom, Statutom i drugim opštim aktima Univerziteta.

Poslodavac može radnika da uputi na odgovarajuće preglede u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. t. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa zakonom.

Odbijanje radnika da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

2) Postupak u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca

Član 148.

Poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu, u slučaju iz člana 147. st. 2. i 3. ovog pravilnika, radnika pisanim putem obavijesti o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja obavještenja da se izjasni na navode iz obavještenja.

U obavještenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na obavještenje.

Neizjašnjavanje uredno obaviještenog radnika o okolnostima koje mu se stavljaju na teret u roku iz stava 1. ovog člana nije smetnja za dalje vođenje postupka.

Član 149.

Poslodavac može radniku iz člana 147. stav 1. tačka 1) ovog pravilnika da otkáže ugovor o radu ako mu je prethodno dao pismeno upozorenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primjerenim rokom za poboljšanje rada, ako radnik ne poboljša rad u ostavljenom roku, a poslodavac ne može da mu obezbijedi drugi odgovarajući posao.

Član 150.

Opravljanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 147. ovog pravilnika, ne može da se smatra:

- 1) privremena spriječenost za rad usljed bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja,
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i odsustva sa rada radi posebne njege djeteta,
- 3) članstvo ili nečlanstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna ili etnička pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo radnika,
- 4) djelovanje u svojstvu predstavnika radnika, u skladu sa ovim zakonom i
- 5) obraćanje radnika sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Poslodavac ne može radniku da otkáže ugovor o radu u smislu člana 147. stav 1. t. 1), 3) i 4) ovog pravilnika za vrijeme trudnoće, porodiljskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.

Član 151.

Otkaz ugovora o radu iz člana 147. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog pravilnika poslodavac može dati radniku u roku od tri mjeseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest mjeseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 147. stav 1. tačka 2) ovog pravilnika poslodavac može dati radniku najkasnije u roku od 30 dana od dana dostavljanja pravosnažne odluke suda.

Član 152.

Ugovor o radu otkazuje se rješenjem u pisanom obliku koje mora biti obrazloženo i sadržavati odredbe o pravnom lijeku.

Rješenje o otkazu ugovora o radu mora da se dostavi radniku lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika.

Ako poslodavac radniku nije mogao da dostavi rješenje o otkazu ugovora o radu, u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu zabilješku i rješenje o otkazu istakne na oglasnoj tabli poslodavca. Po isteku osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj tabli smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja rješenja o otkazu, osim ako ovim zakonom ili samim rješenjem nije određen drugi rok.

Član 153.

Poslodavac je dužan da radniku, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene plate, naknade plate i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa ovim pravilnikom, zakonom i ugovorom o radu.

U slučaju otkaza ugovora o radu radniku kod koga je radno vrijeme preraspoređeno, poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu i obezbijediti druga prava po osnovu prekovremenog rada.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da izvrši do dana prestanka radnog odnosa.

Član 154.

U slučaju spora pred nadležnim organom, poslodavac je dužan da dokaže postojanje razloga za otkaz ugovora o radu.

Član 155.

U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu, nadležni sud može, na zahtjev radnika, ako ocijeni da se očito radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, odlučiti da se radnik privremeno vrati na posao, do okončanja spora, osim u slučajevima otkaza ugovora o radu u skladu sa članom 147. stav 1. tačka 2) i stav 2. tačka. 2), 3), 4), 5), 6) i 9) ovog pravilnika.

Član 156.

Ako nadležni sud utvrdi da je otkaz ugovora o radu, koji je poslodavac dao radniku nezakonit ili bez pravnog osnova, naložiće poslodavcu da radnika vrati na rad i rasporedi na poslove koje je obavljao prije otkaza ugovora o radu ili na druge poslove koji odgovaraju stručnim i radnim sposobnostima radnika, kao i da mu isplati naknadu na ime izgubljene plate i drugih primanja na koje radnik ima pravo prema zakonu, ovom pravilniku i ugovoru o radu.

Član 157.

Ako otkáže ugovor o radu radniku u slučaju iz člana 147. stav 1. tačka 3) ovog pravilnika, poslodavac ne može na istim poslovima u istom mjestu da zaposli drugo lice u roku od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa.

Ako prije isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova u istom mjestu, poslodavac je dužan da prije zaključivanja ugovora o radu ponudi zaposlenje radniku kome je prestao radni odnos.

5. Otkazni rok

Član 158.

Kod prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na otkazni rok, osim ako mu prestaje radni odnos u slučajevima iz člana 147. stav 1. tačka 2) i 5) i stav 2. i 3. ovog pravilnika.

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 kalendarskih dana ako otkaz ugovora o radu daje radnik, osim u slučaju iz člana 139. stav 3. niti kraći od 30 kalendarskih dana ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac.

Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Opštim aktom i ugovorom o radu bliže se uređuju slučajevi i uslovi za otkazni rok, trajanje otkaznog roka i druga pitanja u vezi sa pravima i obavezama radnika i poslodavca za vrijeme otkaznog roka.

Ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac, aktima iz stava 4. ovog člana određuje se duži otkazni rok za radnike sa dužim radnim stažom.

Član 159.

Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane da radi prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu plate i prizna sva prava po osnovu rada kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Poslodavac je dužan da radniku omogući da za vrijeme otkaznog roka koristi jedan slobodan dan u sedmici radi traženja novog zaposlenja.

6. Otpremnina

Član 160.

Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, poslodavac je dužan da isplati otpremninu, osim ako mu radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu u slučajevima iz člana 147. stav 1. tačka 2) i 5) i stav 2. i 3. istog člana ovog pravilnika.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se posebnom odlukom i ugovorom o radu i zavisi od dužine rada radnika kod poslodavca, a iznosi najmanje u visini jedne trećine neto prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plata isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik se mogu sporazumjeti da se radniku obezbijedi neki drugi vid naknade umjesto otpremnine.

Pravo na otpremninu ili novčanu naknadu radnika u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

O načinu i rokovima isplate otpremnine poslodavac i radnik mogu zaključiti poseban sporazum.

7. Pravne posljedice nezakonitog otkaza ugovora o radu

Član 161.

Ako nadležni sud u toku postupka utvrdi da je radniku prestao radni odnos bez pravnog osnova, a radnik ne zahtijeva da se vrati na rad, sud će, na zahtjev radnika, obavezati poslodavca da radniku isplati naknadu štete u iznosu od najviše 12 plata radnika, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života radnika i broja izdržanih članova porodice, a što se detaljnije uređuje kolektivnim ugovorom.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtjev radnika za vraćanje na rad, a na ime naknade štete radniku će dosuditi iznos do šest plata radnika.

Odlukom suda iz stava 1. i 2. ovog člana, saglasno zakonu, utvrđuje se datum prestanka radnog odnosa.

8. Prestanak radnog odnosa na zahtjev roditelja ili staratelja radnika

Član 162.

Radni odnos radnika mlađeg od 18 godina života prestaje na zahtjev roditelja ili staratelja, danom koji je naveden u zahtjevu.

Ukoliko u zahtjevu nije naveden dan prestanka radnog odnosa, radni odnos prestaje danom podnošenja zahtjeva.

9. Prestanak radnog odnosa smrću radnika

Član 163.

Radni odnos prestaje smrću radnika, danom smrti ili danom saznanja za njegovu smrt.

XIV ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 164.

O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu, odlučuje rektor poslodavca ili lice koje on ovlasti.

Član 165.

Radniku se u pisanom obliku dostavlja rješenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Član 166.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u smislu stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica.

Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

Član 167.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

Pravo na podnošenje prijedloga i tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede.

Tužbu iz stava 4. ovog člana radnik može da podnese ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora kod nadležnog organa.

Pokretanjem postupka iz st. 3. i 4. ovog člana prekidaju se rokovi zastare.

Član 168.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa radnik se može obratiti inspektoru rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

Član 169.

Ako se istovremeno najmanje deset radnika ili najmanje 10 % od ukupnog broja zaposlenih radnika obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje savjeta radnika.

XV RAD VAN RADNOG ODNOSA

1. Privremeni i povremeni poslovi

Član 170.

Za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 90 radnih dana u kalendarskoj godini i da ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu poslodavac može da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) radnikom koji radi nepuno radno vrijeme - do punog radnog vremena;
- 3) članom omladinske ili studentske zadruge, u skladu sa posebnim propisima.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

2. Ugovor o djelu

Član 171.

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o djelu radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana između izvršioca posla i poslodavca uspostavlja se građansko-pravni odnos u smislu propisa o obligacionim odnosima i zaključuje se u pisanom obliku.

3. Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Član 172.

Poslodavac može da zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju sa licem radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita kad je to zakonom, odnosno drugim propisom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Rad po ugovoru iz stava 1. ovog člana računa se u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.

Poslodavac može da zaključi ugovor o stručnom usavršavanju sa licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci, odnosno da obavi specijalizaciju, za vrijeme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije.

Poslodavac može licima iz stava 1. ovog člana da obezbijedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se platom u smislu ovog zakona.

Ugovori iz stava 1. i 2. ovog člana zaključuju se u pisanom obliku.

4. Ugovor o dopunskom radu

Član 173.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom može, bez saglasnosti poslodavca, zaključiti ugovor o radu sa drugim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremena pod uslovom da se radno vrijeme radnika kod tih poslodavaca vremenski ne podudara, odnosno u skladu sa članom 99. Zakona o visokom obrazovanju.

Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

XVI ORGANIZACIJE RADNIKA I POSLODAVACA

1. Savjet radnika

Član 174.

Poslodavac može uspostaviti savjet radnika, u skladu sa zakonom.

Savjet radnika daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima i interesima radnika na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

2. Osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca

Član 175.

Radnici imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju sindikat i da se u njega učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima sindikata.

Poslodavci imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju odgovarajuća udruženja poslodavaca i da se u njih učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima tih udruženja.

3. Uslovi za rad sindikata

Član 176.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 177.

Poslodavac će u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog pravilnika donijeti i na sajtu objaviti pravilnik kojim se bliže uređuje unutrašnja organizacija i sistematizacija poslova i radnih zadataka.

Do donošenja pravilnika iz stava 1. ovog člana, neposredno će se primjenjivati odredbe pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta na Univerzitetu koji je bio na snazi na dan stupanja na snagu ovog ovog pravilnika.

Član 178.

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava radnika koji su započeti prije stupanja na snagu ovog pravilnika okončaće se prema propisima i opštim aktima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog pravilnika.

Član 179.

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaji da važe: Pravilnik o radu br. 584-1/16 od 28.06.2016. godine.

Član 180.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na sajtu poslodavca.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA

N. Stanišić
Prof. dr Nemanja Stanišić