

**СЛОБОМИР П УНИВЕРЗИТЕТ
УПРАВНИ ОДБОР**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Бања Лука, 28.05. 2025. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске”, број: 01/16, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23 и 39/24), одредаба Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студенског стандарда Републике Српске („Службени гласник Републике Српске”, број: 82/22) и члана 24. Статута Слобомир II Универзитета, Управни одбор Универзитета, на 2. сједници одржаној 28.05.2025. године, **д о н о с и**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Слобомир II Универзитету (у даљем тексту: Универзитет) и факултетима/Академији/Институту – чланицама Универзитета (у даљем тексту: чланице).

Члан 2.

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

Члан 3.

- (1) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника на Универзитету одлучује ректор Универзитета (у даљем тексту: ректор) на приједлог надлежних органа и тијела.
- (2) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника који су распоређени на чланице могу да одлучују и декани/директор, на основу овлашћења које им на основу закона и Статута Универзитета пренесе ректор.

Члан 4.

- (1) Овим правилником уређују се слjedeћа питања:
 - права и обавезе запослених и Универзитета;
 - заснивање радног односа;
 - организација рада на Универзитету;
 - радно вријеме;
 - одмори и одсуства;
 - одсуство са рада;
 - заштита радника;
 - стручно усавршавање запослених на Универзитету;
 - плате и накнаде;
 - одговорност радника за повреду радних обавеза;
 - забрана дискриминације;

- заштита права радника;
- престанак радног односа и
- друга питања која су значајна за раднике на Универзитету.

II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И УНИВЕРЗИТЕТА

1. Права радника

Члан 5.

(1) Радник има право на:

- 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,
- 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
- 3) здравствену заштиту,
- 4) заштиту личног интегритета,
- 5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и
- 6) на друга права и друге облике заштите, у складу са Законом, општим актом и уговором о раду.

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

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

(4) Радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са Законом о раду и овим правилником.

Члан 6.

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

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

2. Обавезе радника

Члан 7.

(1) Радник је дужан да:

- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) поштује организацију рада и пословања на Универзитету, као и услове и правила утврђена законом, општим актима и правилницима Универзитета у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) обавијести органе Универзитета, чланице, о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) обавијести органе Универзитета, чланице, о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;

- 5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца, и
 - 6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.
- (2) Радник је дужан привремено обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства, у случају више силе природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовине.
 - (3) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања, у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.
 - (4) Радник за вријеме обављања послова из ст. (2) и (3) овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

Члан 8.

- (1) Обавезе административног особља (лица која обављају стручне, административне и помоћно-техничке послове) проистичу из уговора о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету, Кодекса професионалне етике Универзитета и општих аката чланица Универзитета.
- (2) Обавезе академског особља проистичу из уговора о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету, Закона о високом образовању, Статута Универзитета, Кодекса професионалне етике и Статута и правилника чланица, а тичу се наставног процеса, научног рада, функционисања факултета/Академије/Института и Универзитета, интелектуалне својине, забране дискриминације, забране конкуренције и сукоба интереса, ангажовања наставника и сарадника на другим високошколским установама, као и односа између наставника, сарадника, других запослених и студената.
- (3) Као чланови академске заједнице, наставници и сарадници имају обавезу да поштују начела Кодекса професионалне етике Универзитета и да чувају углед универзитетског наставника односно сарадника и углед Универзитета и чланица.
- (4) Придржавање начела Кодекса професионалне етике Универзитета сматра се радном обавезом наставника и сарадника.

3. Обавезе Универзитета

Члан 9.

Универзитет је дужан да:

- 1) радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве;
- 2) раднику приликом ступања на рад уручи идентификациону исправу радника;
- 3) раднику за обављени рад исплати плату;
- 4) раднику обезбиједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 5) радника, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду;
- 6) раднику обезбиједи обављање послова утврђених уговором о раду.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 10.

Радни однос на Универзитету може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању, као и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

Члан 11.

- (1) Универзитет, на приједлог чланице, утврђује политику запошљавања академског и административног особља, полазећи од потребе да се наставни процес организује на квалитетан, рационалан и ефикасан начин, у складу са планом и стратегијом дугорочног развоја Универзитета и са објективним радним оптерећењем запослених, у складу са стандардима за акредитацију високошколских установа.
- (2) При заснивању радног односа, Универзитет поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење с обзиром на пол, расу, етничку припадност, боју коже, језик, религију, политичко или друго мишљење и убјеђење, социјално поријекло, имовно стање, чланство или нечланство у синдикату или политичкој организацији, физичко или душевно здравље и друга обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 12.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим лицем доноси ректор, на приједлог декана факултета/Академије, директора Института, финансијског директора и генералног секретара.

2. Закључивање уговора о раду

Члан 13.

- (1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено вријеме, у писаној форми, са лицем које испуњава услове предвиђене Законом о раду, Законом о високом образовању и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.
- (2) Уговор о раду у коме није одређено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.
- (3) Уговор о раду закључују ректор и лице са којим се заснива радни однос, прије ступања на рад.

Члан 14.

- (1) Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.
- (2) Неизвршавање наведене обавезе, или давање нетачних података, представља основ за отказ уговора о раду.

Члан 15.

Наставник и сарадник заснива радни однос на Универзитету на основу јавног конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и прописима којима се утврђују поступак и услови избора наставника и сарадника у академска звања.

Члан 16.

- (1) Одлуку о избору наставника и сарадника доноси Сенат Универзитета, на приједлог научно-наставног/умјетничко-научно-наставног вијећа факултета/Академије.
- (2) Са изабраним кандидатом у звање наставника односно сарадника ректор закључује уговор о раду или уговор о допунском раду, а у складу са расписаним конкурсом.
- (3) Декан је дужан да обавијести учеснике конкурса о резултатима избора наставника и сарадника, у року од 8 дана од дана достављања одлуке о избору чланици.

Члан 17.

- (1) Сматраће се да је изабрани кандидат одустао од закључивања уговора о раду/уговора о допунском раду ако без оправдања:
 - 1) не приступи закључивању или одбије закључити уговор о раду/уговор о допунском раду, у складу са приједлогом уговора о раду/уговора о допунском раду и
 - 2) не отпочне са радом на дан утврђен уговором о раду/уговором о допунском раду.

Члан 18.

Универзитет је дужан да прије закључивања уговора о раду кандидата обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима регулисаним Законом о раду и овим правилником.

Члан 19.

Наставник, односно сарадник, може закључити уговор о допунском раду/уговор о дјелу на другој високошколској установи само уз претходну сагласност ректора и у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и општим актом Универзитета који регулише рад академског особља на другој високошколској установи.

3. Пробни рад

Члан 20.

- (1) Са административним особљем може се закључити уговор о пробном раду.
- (2) Пробни рад може да траје највише до три мјесеца.
- (3) Изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.
- (4) Универзитет и радник имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.
- (5) Непосредни руководиалац прати рад радника на пробном раду и саставља писани извјештај о резултатима пробног рада.
- (6) Приликом оцјењивања радника на пробном раду, непосредни руководиалац користи критеријуме за оцјењивање као што су: радне и стручне способности, редовност присуства на послу, однос према запосленим и надређенима, иницијатива за унапређење процеса на раду и слично.

Члан 21.

- (1) Радник за вријеме пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста пробног рада.

- (2) Запосленом који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, нити је испунио друге критеријуме из члана 20. овог правилника, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 22.

- (1) Универзитет може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, у складу са Законом о раду и Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа.
- (2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.
- (3) Запослени који на Универзитету ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме, у складу са Законом о раду.

5. Рад приправника

Члан 23.

- (1) Универзитет може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником.
- (2) Приправником се сматра лице које први пут заснива радни однос у струци, након завршене средње школе или факултета.
- (3) Приправнички стаж за приправника са средњом стручном спремом траје шест мјесеци а за приправника са високом стручном спремом дванаест мјесеци.
- (4) Универзитет и приправник имају право да откажу уговор о обављању приправничког стажа и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.
- (5) Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самостални рад, у складу са законом и другим прописима.

Члан 24.

- (1) Генерални секретар Универзитета формира комисију за полагање испита, најкасније 30 дана по завршетку приправничког стажа.
- (2) Чланови Комисије из става 1. морају имати најмање исти степен стручне спреме као приправник, а најмање један члан мора бити исте струке.

Члан 25.

Основна плата приправника утврђује се у износу од 80% бруто плате за послове за које је закључио уговор о раду.

6. Уговор о раду на одређено вријеме

Члан 26.

- (1) У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.
- (2) Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду из става (1) овог члана за

период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

(3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става (2) овог члана.

(4) Изузетно од става (2) овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца:

1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и

3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(5) Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама овог закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме.

(6) Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

7. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 27.

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

1) ради распореда на друго радно мјесто;

2) премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца;

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

4) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

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

Члан 28.

(1) Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да раднику у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

(2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

(3) Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става (2) овог члана.

(4) Ако радник прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора у року од 6 мјесеци.

8. Распоређивање на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада

Члан 29.

(1) У току трајања уговора о раду запослени може бити распоређен на друго радно мјесто:

1) наставник и сарадник, ако има избор у одговарајуће звање наставника/сарадника за одређени предмет или ужу научну/умјетничку област;

- 2) административно и помоћно-техничко особље, ако испуњава опште и посебне услове тог радног мјеста (према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету).
- (2) Одлуку о распоређивању наставника и сарадника доноси ректор, на приједлог декана, наконведеног поступка избора у одређено звање.
- (3) Одлуку о распоређивању административног и помоћно-техничког особља на Универзитету доноси ректор, на приједлог генералног секретара, финансијског директора и декана/директора.

Члан 30.

- (1) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада само уз свој пристанак, ако су испуњени следећи услови:
- 1) ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;
- 2) ако је удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају;
- (4) Радник може да буде премјештен на друго радно мјесто које не одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом и у друго мјесто рада, само уз свој пристанак.

9. Мировање права из радног односа

Члан 31.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државним органима или организацијама, односно јавној служби.
- (2) Радни однос мирује и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.
- (3) Мировање права и обавезе по основу јавне функције може трајати најдуже два мандата.
- (4) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале, дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.
- (5) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања радника из става (1) овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину, у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 32.

Јавном функцијом у смислу члана 31. став (1) овог правилника сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован, или постављен од стране надлежног органа Републике Српске, Босне и Херцеговине, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту прима плату.

10. Мировање рокова за избор у академска звања

Члан 33.

- (1) Наставници и сарадници на лични захтјев имају право на мировање рокова за избор у академска звања у вријеме док обављају јавну функцију.
- (2) Наставник има право на лични захтјев на мировање рокова за избор у академска звања у вријеме док обавља дужност ректора или проректора на Универзитету, у складу са Статутом Универзитета.
- (3) Наставнику или сараднику који се налази на породичском одсуству или је спријечен за рад по основу боловања дужег од шест мјесеци изборни период се на лични захтјев продужава за то вријеме.

11. Рад ван радног односа

11.1. Допунски рад

Члан 34.

- (1) Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом код другог послодавца може закључити уговор о допунском раду са Универзитетом, у складу са Законом о раду.
- (2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

11.2. Уговор са гостујућим професором

Члан 35.

- (1) Ректор може, без расписивања конкурса, када то захтијева реализација студијског програма, да ангажује наставника и сарадника са друге високошколске установе из Републике Српске, БиХ или иностранства, који има избор у звање за одговарајућу ужу научну/умјетничку област.
- (2) Са лицем из става (1) овог члана ректор закључује уговор о извођењу наставе најдуже једну академску годину, уз претходно прибављену сагласност високошколске установе на којој је наставник, односно сарадник у радном односу.

11.3. Уговор о ангажовању пензионисаног наставника

Члан 36.

- (1) Наставник који је пензионисан у складу са одредбама закона може бити уговорно ангажован у настави до годину дана, на приједлог Сената Универзитета, уколико по претходно расписаном конкурсџ није изабран одговарајући кандидат.
- (2) Наставнику из става 1. овог члана може се продужити уговор за још једну годину, по истој процедури.

11.4. Уговор са професором емеритусом

Члан 37.

- (1) Универзитет може, на приједлог факултета/Академије, додијелити звање професор емеритус редовном професору, под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Правилником о условима и поступку додјеливања звања и правима

професора емеритуса.

- (2) Са лицем из става (1) овог члана ректор може закључити посебан уговор за извођење наставе на другом и трећем циклусу студија, за учествовање у изради истраживачких пројеката, чланство у комисији за избор у звања или за чланство у комисијама за одбрану мастер односно магистарског рада и докторске дисертације.
- (3) Професор емеритус не може бити одређен за одговорног наставника.
- (4) Права и обавезе лица које је изабрано у звање професор емеритус ближе се утврђују уговором из става (2) овог члана.
- (5) Лице које је изабрано у звање из става (1) овог члана права и обавезе из става (2) овог члана може остваривати најкасније до навршене 75. године живота.

11.5. Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 38.

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

- 1) незапосленим лицем,
- 2) радником који ради непуно радно вријеме – до пуног радног времена,
- 3) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима, и
- 4) корисником старосне пензије.

11.6. Уговор о дјелу

Члан 39.

- (1) Универзитет може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.
- (2) Уговор о дјелу може да се закључи и са лицем које обавља одређену умјетничку или другу дјелатност у области културе, са здравственом установом и лицима која обављају клиничку праксу, у складу са законом.

IV ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 40.

- (1) Универзитет је јединствена организациона цјелина чија је унутрашња организациона структура утврђена Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.
- (2) Послови из оквира дјелатности Универзитета остварују се кроз организацију послова по групама распоређеним у чланице Универзитета које могу имати уже организационе цјелине (служба, одјељење, центар).

2. Радна тијела

Члан 41.

- (1) Ректор Универзитета може за извршавање одређених послова, сагласно закону, Статуту Универзитета и другим подзаконским актима, формирати радна тијела или комисије.
- (2) У радна тијела или комисије из става (1) овог члана могу се именовати лица запослена на Универзитету или лица која нису радници Универзитета.
- (3) Обављање одређеног експертног посла може се повјерити појединцу.

3. Руковођење и одговорност

Члан 42.

- (1) Ректор за свој рад из домена академских питања одговара Сенату, а из домена пословања Управном одбору.
- (2) Проректори за свој рад одговарају ректору и Сенату.
- (3) Декан организује и руководи радом факултета/Академије, а за свој рад одговара ректору и научно-наставном / умјетничко-научно-наставном вијећу.
- (4) Директор Института организује и руководи радом Института, за свој рад одговоран је ректору и Научном вијећу Института.
- (5) Генерални секретар руководи Секретаријатом Универзитета и координира рад административних служби факултета/Академије/Института, за свој рад одговоран је ректору, Сенату и Управном одбору.
- (6) Финансијски директор руководи Сектором за материјално-финансијске послове Универзитета, за свој рад одговара ректору и Управном одбору.
- (7) Секретари факултета/Академије/Института за свој рад одговорни су декану/директору и генералном секретару.
- (8) Руководиоци стручних служби Универзитета за свој рад одговорни су ректору, генералном секретару и финансијском директору.
- (9) Руководиоци стручних служби факултета/Академије/Института за свој рад одговорни су декану/директору и секретару факултета/Академије/Института.
- (10) Координатори пројеката одговарају ректору, декану факултета/Академије, директору Института и донатору.

4. Радно мјесто

Члан 43.

Сви послови из оквира дјелатности Универзитета и његових чланица структурисани су по радним мјестима.

5. Распоређивање запослених

Члан 44.

Запослени се распоређују, и то:

- 1) академско особље на радно мјесто наставника и сарадника, сагласно одлуци о избору у звање за ужу научну/умјетничку област или за наставни предмет и према одлуци Сената о одговорним наставницима и сарадницима.
- 2) административно и помоћно-техничко особље распоређује се на радна мјеста која су

систематизована и утврђена као радна мјеста административног и помоћно-техничког особља, на приједлог генералног секретара, финансијског директора, декана факултета/Академије и директора Института.

V РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 45.

- (1) Радно вријеме је вријеме у којем је радник обавезан да обавља послове према упутствима послодавца, на мјесту гдје се његови послови обављају или на другом мјесту које одреди послодавац.
- (2) Пуно радно вријеме радника Универзитета износи 40 сати седмично.
- (3) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.
- (4) Радницима у настави, дневно и седмично радно вријеме регулисано је Законом о раду и другим прописима који регулишу ову област.
- (5) Академском особљу и радницима на стручним, правним, финансијским, административним, помоћно-техничким и другим пословима дневно радно вријеме износи 8 часова.
- (6) Радницима на одржавању хигијене дневно радно вријеме износи 8 часова, с тим што се послови обављају у једној смјени, прије или после подне, односно врши се седмична смјена, како одреди надлежни руководиоцац.

2. Непуно радно вријеме

Члан 46.

- (1) Универзитет може са радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, у складу са Законом о раду.
- (2) Радник може закључити уговор о раду са непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме до износа 40 часова седмично.
- (3) За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

3. Прековремени рад радника

Члан 47.

- (1) Прековремени рад не може трајати више од 10 часова седмично нити дуже од 4 часа дневно.
- (2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.
- (3) Запослени за сваки сат који, по налогу руководиоца, раде дуже од пуног радног времена, имају право на један сат компензујућег радног времена.
- (4) Вријеме из претходног става прерачунава се тромјесечно у слободне сате и дане, које су запослени дужни искористити у року од шест мјесеци.

4. Ноћни рад

Члан 48.

- (1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.
- (2) Рад у смјенама је организација рада према којој се радници на истим радним мјестима смјењују

према утврђеном распореду, при чему измјена смјена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или седмица.

- (3) Радник који ради у смјенама је лице запослено на Универзитету код кога је рад организован у смјенама и који у току мјесеца посао обавља у различитим смјенама најмање трећину свог радног времена.
- (4) Замјена смјена врши се у роковима, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне седмице ноћу.
- (5) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно само уз своју писану сагласност.
- (6) Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање плате, у складу са Колективним уговором.

VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 49.

- (1) У складу са Законом о раду и Колективним уговором, Универзитет радницима обезбјеђује одморе у трајању од:
 - у току радног времена 30 минута
 - дневни одмор између два узастопна радна дана 12 часова
 - седмични одмор 24 часа
 - годишњи одмор (преко шест мјесеци стажа) 20 радних дана

Члан 50.

- (1) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.
- (2) Дневни одмор се не може користити у прва два или посљедња два сата радног времена радника.

2. Годишњи одмор

Члан 51.

- (1) Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор послје шест мјесеци непрекидног рада, у складу са Законом о раду.
- (2) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

3. Дужина годишњег одмора

Члан 52.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа, као и:
 - 1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малолетном дјецом до седам година – 2 дана;
 - 2) родитељу, стараоцу и усвојоцу дјетета са сметњама у развоју – 3 дана;
 - 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду – 2 дана.

- (2) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради, као и вријеме привремене неспособности за рад.
- (3) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (4) Универзитет не може раднику ускратити право на годишњи одмор.
- (5) Универзитет је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 53.

Радник, у правилу, користи годишњи одмор без прекида, али се може договорити са непосредним руководиоцем да годишњи одмор користи у два или више дијелова, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије радне седмице.

Члан 54.

Радник има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада и
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада у смислу члана 79. став (2) Закона о раду.

4. Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 55.

- (1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.
- (2) Радник којем престаје радни однос због испуњавања услова за старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.
- (3) Ако радник из става (1) и (2) овог члана кривицом Универзитета, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду материјалне штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног одмора.

5. Коришћење годишњег одмора

Члан 56.

- (1) Академско особље користи годишњи одмор за вријеме љетњег семестралног распуста.
- (2) Одлуком о усвајању Академског календара за сваку академску годину коју доноси Сенат Универзитета утврђује се вријеме коришћења годишњег одмора за наставнике и сараднике Универзитета.
- (3) Академско особље које за вријеме распуста користи породилско одсуство, годишњи одмор за текућу календарску годину користи по закључивању породилског одсуства.

Члан 57.

- (1) Административно особље користи одмор према плану коришћења годишњих одмора који Доноси ректор, односно декан/директор за чланице по овлашћењу ректора.

- (2) При доношењу плана ректор, односно декан/директор, води рачуна да се обезбиједи непрекидан процес обављања послова из дјелатности Универзитета и према захтјеву запосленог за временом коришћења годишњег одмора.

Члан 58.

- (1) Запосленом се уручује рјешење о годишњем одмору прије почетка коришћења годишњег одмора.
- (2) Ректор, односно декан/директор, по овлашћењу ректора може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе посла, најкасније 5 радних дана прије дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (3) За вријеме коришћења годишњег одмора радник има право на накнаду плате у висини плате као да је за то вријеме био на раду.

VII ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 59.

- (1) Радник Универзитета, на лични захтјев, има право на плаћено одсуство у трајању до 5 дана у току једне календарске године у сљедећим случајевима:
- 1) приликом склапања брака – пет радних дана;
 - 2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана;
 - 3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана;
 - 4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана;
 - 5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана;
 - 6) приликом рођења дјетета – три радна дана;
 - 7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана;
 - 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања крви;
 - 9) пресељења у други стан – два радна дана;
 - 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана;
 - 11) у случају образовања и усавршавања на захтјев Универзитета и на властити захтјев у складу с образовним програмом;
 - 12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курса и семинара и
 - 13) за полагање стручног испита – два радна дана.
- (2) Плаћено одсуство из става (1) овог члана не може бити дуже од 5 радних дана у току једне календарске године, осим у оправданим случајевима у којима Универзитет може одобрити плаћено одсуство и у дужем трајању.
- (3) Радник, у случају потребе и испуњености услова из става (1) може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (4) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства, по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
- (5) Чланом уже породице у смислу овог правилника сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга

дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха и усвојилац, а чланом шире породице: дјед, баба, браћа и сестре и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

2. Плаћено одсуство за академско особље

Члан 60.

(1) Наставнику и сараднику, на лични захтјев, Сенат на приједлог научно-наставног/умјетничко-научно-наставног вијећа чланице може одобрити плаћено одсуство у трајању до једне академске године ради научног, умјетничког или стручног рада или усавршавања, у складу са Статутом Универзитета.

(2) За вријеме плаћеног одсуства из става (1) овог члана, наставник и сарадник има право на накнаду у висини од 70% износа основне бруто плате.

Члан 61.

Право на слободну студијску годину наставници на Универзитету остварују у складу са Статутом Универзитета и општим актом Универзитета који уређује ову област.

3. Неплаћено одсуство

Члан 62.

(1) Радник Универзитета, на лични захтјев, има право на неплаћено одсуство до годину дана у следећим случајевима:

- 1) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија, ако се радник не образује у интересу Универзитета;
- 2) научног и/или стручног усавршавања, ако усавршавање није на захтјев и у интересу Универзитета;
- 3) њега тешко обољелог члана породице и
- 4) у другим оправданим случајевима које је радник дужан образложити у свом захтјеву.

(2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника из радног односа мирују.

Члан 63.

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

4. Привремена спријеченост за рад

Члан 64.

(1) Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, достави непосредном руководиоцу потврду надлежне установе о спријечености за рад.

- (2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.
- (3) Ако запослени живи сам, потврду из става (1) овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

VIII ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 65.

- (1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине, односно надлежни орган, у складу с посебним прописом, утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио.
- (2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, Универзитет је дужан понудити му уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати његовој стручној спреми и искуству стеченом радом.
- (3) Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, Универзитет му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним законом и Колективним уговором.

Члан 66.

Универзитет је дужан да обезбиједи услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

Члан 67.

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

Члан 68.

- (1) Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују на Универзитету, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.
- (2) Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.
- (3) Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено на Универзитету, у складу са прописом који уређује заштиту личних податка.

IX СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ

Члан 69.

- (1) Универзитет може запосленима из реда административног особља, у складу са потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и потребама радног мјеста, као и у случају увођења новог начина организовања рада, да омогући стално стручно усавршавање и оспособљавање.

(2) Ректор, на приједлог декана/директора или генералног секретара, доноси одлуку о упућивању на неки од облика стручног усавршавања у земљи или иностранству.

Члан 70.

Универзитет може омогућити наставнику и сараднику стручно образовање и научно усавршавање на предмету или ужој научној области за коју је биран или се припрема, сагласно наставном плану и програму.

Х ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 71.

- (1) Радник остварује право на бруто плату даном ступања на рад.
- (2) Плата из става (1) овог члана састоји се од плате и увећања плате прописаних законом, Колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса.
- (3) Плата радника из става (2) овог члана умањена за порез на доходак и допринос је нето плата радника.
- (4) Бруто плата радника одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду, утврђених Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда и општим актом.
- (5) Елементи за одређивање плате из става (4) овог члана јесу коефицијент сложености посла и цијена рада, уколико законом и Колективним уговором није другачије уређено, које својом одлуком утврђује Управни одбор Универзитета.
- (6) Право на бруто плату раднику престаје даном престанка радног односа.
- (7) Накнаде за топли оброк и регрес урачунате су у износ плате из става (2) овог члана и не могу се посебно исказивати.

Члан 72.

- (1) Плате запослених на Универзитету утврђују се на основу закона и других прописа који регулишу ову област, а у складу са финансијским стањем на Универзитету и чланицама Универзитета.
- (2) У случају када је износ основне плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са одредбама става (1) овог члана испод износа најниже плате у Републици, раднику се исплаћује утврђена најнижа плата.

2. Накнаде плате

Члан 73.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада, у случајевима предвиђеним Колективним уговором и овим правилником.

Члан 74.

- (1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста Универзитета да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, у висини је 100% од плате коју би радник остварио да је био на раду.
- (2) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

3. Заштита плате и накнаде

Члан 75.

- (1) Универзитет не може, без пристанка радника или правоснажне одлуке надлежног суда, своје и туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде.
- (2) На основу правоснажне судске одлуке, Универзитет може од плате, односно накнаде плате, раднику обуставити највише до 50% на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе највише до једне трећине плате, односно накнаде плате.

4. Увећање основне плате

Члан 76.

- (1) Радник има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду и Колективним уговором, у сљедећим случајевима:
 - 1) рада ноћу за 35%,
 - 2) за рад на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.
- (2) За извођење теренске наставе за раднике Универзитета основна плата увећава се за накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини од 10% дневно од цијене рада утврђене у складу са прописима којима се уређују плате запослених у области високог образовања и студентског стандарда.
- (3) Радницима који раде на радним мјестима са повећаним ризиком (рад на машинама и уређајима са повећаним опасностима, рад са отровима, зрачењима, канцерогеним, патогеним материјама и сличним условима) основна плата увећава се 10%.
- (4) Радницима који повремено раде у лабораторији и на терену, а на тим мјестима су прописане посебне и пооштрене мјере опреза и заштите, и радницима који су изложени посебном психофизичком оптерећењу ако стално и редовно раде више од 50% радног времена под таквим условима, основна плата увећава се 10%.
- (5) Увећање основне плате за сваку навршену годину стажа осигурања износи:
 - 1) до навршених 30 година 0,3%,
 - 2) након навршених 30 година, свака наредна година 0,5%.
- (6) Увећање основне плате из става (5) овог члана може бити уговорено као саставни дио основне плате.

Члан 77.

- (1) Основна плата обрачунава се мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и времену проведеном на раду током обрачунског мјесеца.
- (2) Универзитет је дужан да запосленом уручи писани обрачун плате приликом сваке исплате.
- (3) Универзитет је дужан да запосленом уручи писани обрачун и за мјесец за који није исплатио плату, уз обавјештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима из којих плата није исплаћена.

5. Остала примања радника

Члан 78.

- (1) Универзитет запосленима исплаћује:
- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, БиХ и иностранству, у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
 - 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла раднику којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра у једном смјеру, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају;
 - 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију – у висини три просјечне мјесечне нето плате радника остварене у последња три мјесеца прије остваривања права на пензију;
 - 4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу за службено путовање – у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.
- (2) Универзитет обезбјеђује накнаду, по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне синдикалне организације у висини од 15% код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент.
- (3) Изузетно, од става (1) тачка 1) овог члана, дневнице које се исплаћују по основу учешћа у пројекту, када се исте финансирају из средстава пројекта, могу да буду и у другачијим износима од оних које је одредила Влада Републике Српске посебним актом, а у складу са одлуком донатора (власника пројекта) и уз претходну сагласност ректора Универзитета.

Члан 79.

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

- 1) смрти радника;
- 2) смрти члана уже породице;
- 3) рођења/усвајања дјетета;
- 4) инвалидности и дуготрајне болести;

у висини коју својом одлуком утврди Управни одбор Универзитета и у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 80.

- (1) Универзитет, на захтјев радника, може раднику из властитих средстава исплатити јубиларну награду за десет и двадесет година радног стажа у области образовања, а у складу са Финансијским планом Универзитета и расположивим средствима, и то:
- 1) за 10 година радног стажа – у висини пет износа цијене рада утврђене одлуком Управног одбора Универзитета,
 - 2) за 20 година радног стажа – у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Управног одбора Универзитета.
- (2) Универзитет из властитих средстава раднику исплаћује јубиларну награду за тридесет година радног стажа у области образовања у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Управног одбора Универзитета.

Члан 81.

- (1) У случају остварених посебних резултата рада, послодавац може из властитих прихода раднику исплатити једнократну новчану накнаду.
- (2) Накнада из става (1) овог члана додјељује се у новчаном износу од 50% до 100% висине нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.
- (3) Накнада из става (2) овог члана исплаћује се на основу објективних критеријума утврђених општим актом Универзитета.

XI ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 82.

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

Члан 83.

- (1) Непоштовање рокова, услова и правила рада утврђених правилницима и општим актима Универзитета сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.
- (2) Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, овим правилником и другим општим актима Универзитета, као и несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.
- (3) Посебним актом Универзитета регулише се поступак дисциплинске и материјалне одговорности запослених на Универзитету.

XII ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 84.

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

XIII ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 85.

- (1) Уколико радник сматра да му је од стране Универзитета повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев да му се обезбиједи остваривање тог права у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (2) У случају захтјева радника, ректор или орган управљања обавезни су дати писани одговор у року од 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.
- (3) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

- (4) Право за подношење приједлога за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.
- (5) Приједлог за мирно рјешавање спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (6) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од 6 мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.
- (7) Тужбу из става 4. овог члана радник може да поднесе уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.
- (8) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило Универзитету за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката (уколико је синдикат установљен).

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 86.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) када радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (из реда административног особља и сарадника),
- 3) наставнику на крају академске године у којој је навршио 68 година живота, у складу са законом,
- 4) споразумом између радника и послодавца,
- 5) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 6) одлуком надлежног суда,
- 7) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 8) смрћу радника, и
- 9) у другим случајевима утврђеним законом.

2. Отказ уговора о раду од стране Универзитета

Члан 87.

(1) Универзитет може отказати уговор о раду раднику:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом;
- 3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао;
- 4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 27. став (1). тачка 1) до 4) овог правилника,
- 5) ако се не врати на рад у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства;
- 6) ако наставник или сарадник не буде изабран у исто или више академско звање након истека периода на који је биран.

- (2) Универзитет може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе.
- (3) Универзитет може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, а у складу са Законом о раду и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Универзитета у Бањој Луци.
- (4) Поступак за раскид уговора о раду из става (1) тачке 6) овог члана благовремено покреће декан/директор, најкасније мјесец дана прије истека периода на који је наставник или сарадник биран.

Члан 88.

Радни однос престаје отказом уговора о раду, у складу са Законом о раду.

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 89.

- (1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума Универзитета и радника.
- (2) Наставнику и сараднику који изводи наставу не може се одобрити споразумни прекид радног односа 30 дана прије завршетка наставног процеса.
- (3) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

4. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 90.

- (1) Радник има право да откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога, када жели да прекине радни однос на Универзитету.
- (2) Отказ уговора о раду радник даје у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

5. Удаљење радника са рада

Члан 91.

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, може се удаљити с рада и прије отказа уговора о раду.
- (2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, а у том року Универзитет је дужан да одлучи о одговорности радника.
- (3) За вријеме привременог удаљења радника са рада, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.
- (4) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

6. Отказни рокови

Члан 92.

- (1) Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду и Колективним уговором.
- (2) Ако уговор о раду престаје отказом од стране Универзитета, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

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

7. Отпремнина

Члан 93.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране Универзитета, након најмање двије године непрекидног рада на Универзитету, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима, а у складу са Законом о раду и Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда, припада право на отпремнину на терет Универзитета.
- (2) Изузетно од става 1. овог члана, наставник или сарадник који не буде изабран у исто или више звање нема право на отпремнину.
- (3) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника на Универзитету и износи:
 - 1) за рад од двије до десет година 35% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду за сваку навршену годину рада;
 - 2) за рад преко десет, закључно са двадесет година, 40% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду за сваку навршену годину рада;
 - 3) за рад преко двадесет, закључно са тридесет година, 45% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду за сваку навршену годину рада;
 - 4) за рад преко тридесет година 50% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду за сваку навршену годину рада.
- (4) Ако раднику није исплаћена плата у неком или посљедња три мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период, у складу са законом.
- (5) Отпремнина из става (2) овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

8. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 94.

Права и обавезе академског особља и других запослених на Универзитету које нису регулисане овим правилником оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о високом образовању и Колективног уговора.

Члан 95.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Слобомир П Универзитета, број: 465/12 од 13.06.2012. године

Члан 96.

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

Број: УО-02-06/25

Дана: 28.05.2025. 2025. године

**ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА
Проф. др Велибор Бајичић**

Објављено 10.06.2025. године.