

Република Српска
УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
Управни одбор

Број: 03/04-3.1780-11/12
Дана, 03.07.2012. године

На основу члана 26. Статута Универзитета, а након разматрања Приједлога Правилника о раду Универзитета у Бањој Луци, Управни одбор Универзитета на 41. сједници одржаној 03.07.2012. године, д о н о с и

О Д Л У К У
о усвајању Правилника о раду Универзитета у Бањој Луци

I

Усваја се Правилник о раду Универзитета у Бањој Луци.

II

Саставни дио ове Одлуке је Правилник о раду Универзитета у Бањој Луци.

III

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се на веб страници Универзитета.

Образложење

Након усвајања Статута Универзитета у Бањој Луци, Универзитет у Бањој Луци започео је процедуру усклађивања свих аката са новим Статутом Универзитета.

С тим у вези, Управни одбор Универзитета је разматрао достављени Приједлог Правилника о раду Универзитета у Бањој Луци, те је на основу датих примједби и приједлога, одлучио као у диспозитиву ове Одлуке.

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛИЈЕКУ: Против ове Одлуке може се уложити Приговор Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема исте.

Достављено:

1. Свим факултетима/Академији/Институту,
2. Генералном секретару,
3. Финансијском директору,
4. Руководиоцу Одјељ. интерне ревизије,
5. а/а.



ПРЕДСЈЕДНИК

УПРАВНОГ ОДБОРА

Проф. др Мирослав Грубачић

УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ



**П Р А В И Л Н И К
О Р А Д У**

Јули, 2012. године

На основу члана 10, 11. и 12. став (1) Закона о раду - пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске,, број: 55/07) и члана 26. став (2) Статута Универзитета у Бањој Луци, Управни одбор Универзитета у Бањој Луци, на 41. сједници одржаној 03.07.2012. године, д о н о с и

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У У Н И В Е Р З И Т Е Т А У Б А Њ О Ј Л У Ц И

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Универзитету у Бањој Луци (у даљем тексту: Универзитет) и организационим јединицама Универзитета у Бањој Луци (у даљем тексту: Факултет/Академија/Институт).

Члан 2.

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

Члан 3.

- (1) О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Универзитету одлучује ректор на приједлог надлежних органа и тијела.
- (2) О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених који су распоређени на Факултет/Академију/Институт могу да одлучују и декани на основу овлашћења која им на основу закона и Статута Универзитета пренесе ректор.

Члан 4.

- (1) Овим Правилником уређују се слjedeћа питања:
 - права и обавезе запослених,
 - заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду на Универзитету, премјештај на друге послове, измјена уговора о раду,
 - организација рада на Универзитету,
 - плате, накнаде и друга примања,
 - друга питања која су значајна за запослене на Универзитету: пробни рад, волонтерски рад, радно вријеме, одмори и одсуства, остваривање и заштита права запослених, безбједност и здравље на раду, измјена уговорених услова рада, те остваривање права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду Републике Српске, Закона о високом образовању, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права запослених

Члан 5.

- (1) Запослени има право на одговарајућу зараду, безбједност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге и посебне облике заштите, у складу са Законом о раду и овим Правилником.
- (2) Запослена жена има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и порођаја, у складу са Законом и овим Правилником.
- (3) Запослени има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са Законом и овим Правилником.
- (4) Запослени млађи од 18 година и запослени инвалид имају право на посебну заштиту, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 6.

- (1) Запослени имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката, на мирно рјешавање индивидуалних и колективних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.
- (2) Запослени, односно представник запослених, 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 запослених

Члан 7.

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

Члан 8.

- (1) Обавезе административног особља (лица која обављају стручне, административне и техничке послове) проистичу из уговора о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места на Универзитету у Бањој Луци, Кодекса понашања административних радника на Универзитету у Бањој Луци и општих аката Факултета/Академије/Института.
- (2) Обавезе академског особља проистичу из уговора о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету у

Бањој Луци, Закона о високом образовању, Статута Универзитета, Кодекса наставничке етике Универзитета у Бањој Луци, и Статута и правилника Факултета/Академије/ Института, 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 наставничке етике и да чувају углед универзитетског наставника односно сарадника и углед Универзитета и Факултета/Академије/Института. Придржавање начела Кодекса наставничке етике сматра се радном обавезом наставника и сарадника.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 9.

Радни однос 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 у Бањој Луци.

Члан 10.

- (1) Универзитет на приједлог Факултета/Академије/Института 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 дискриминација лица која траже запослење с обзиром на пол, расу, етничку припадност, боју коже, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, здравствено стање, инвалидност, брачни статус, сексуално опредељење и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 11.

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

2. Закључивање Уговора о раду

Члан 12.

- (1) Радни однос са заснива закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено вријеме, са лицем које испуњава услове предвиђене Законом о раду, Законом о

високом образовању и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста.

- (2) Уговор о раду у коме није одређено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.
- (3) Уговор о раду закључује ректор и лице са којим се заснива радни однос, прије ступања на рад.
- (4) Уговор о раду закључује се у писменој форми, у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању, Правилником о раду и Правилником о нормативима и стандардима за обрачун плата запослених на јавним високошколским установама.

Члан 13.

Лице које заснива радни однос дужно је да прије закључења уговора о раду обавијести ректора о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које се заснива радни однос, или могу да угрозе живот и здравље других лица. Неизвршавање наведене обавезе, или давање нетачних података, представља основ за отказ уговора о раду.

Члан 14.

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

Члан 15.

- (1) Одлуку о избору наставника и сарадника доноси Сенат Универзитета, на приједлог Наставно-научног вијећа Факултета/Академије/Института.
- (2) Са изабраним кандидатом у звање наставника односно сарадника, ректор закључује уговор о раду.
- (3) Декан је дужан да обавијести учеснике конкурса о резултатима избора у року од 8 дана од дана достављања одлуке о избору Факултету/Академији/Институту.

Члан 16.

- (1) Сматраће се да је изабрани кандидат одустао од закључивања уговора о раду ако без оправдања:
 - а) не приступи закључивању уговора о раду, или
 - б) одбије закључити уговор о раду у складу са приједлогом уговора о раду,
 - в) не отпочне са радом на дан утврђен уговором о раду
- (2) У случају одустајања изабраног кандидата, бира се нови кандидат са листе успјешних кандидата.
- (3) У случају избора новог кандидата остали кандидати се обавјештавају о његовом избору.

Члан 17.

Административно особље заснива радни однос на неодређено или одређено вријеме. Одлуку о заснивању радног односа административног особља, доноси ректор у складу са Законом о раду, Статутом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.

Члан 18.

Наставник, односно сарадник може закључити уговор о допунском раду на другој високошколској установи само уз претходну сагласност ректора.

3. Посебне околности које се утврђују уговором о раду

3.1 Пробни рад

Члан 19.

- (1) За раднике на административним пословима уговором о раду може се закључити уговор о пробном раду.
- (2) Пробни рад може да траје највише три мјесеца. Изузетно се овај рок може продужити за још три мјесеца.
- (3) Универзитет и радник имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.
- (4) Непосредни руководиоца прати рад радника на пробном раду и саставља извјештај о резултатима пробног рада.

Члан 20.

- (1) За вријеме пробног рада радник има сва права из радног односа радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.
- (2) Запосленом који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

3.2. Радни однос са непуним радним временом

Члан 21.

- (1) Универзитет може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме.
- (2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно радном временом 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.

3.3. Рад приправника

Члан 22.

- (1) Универзитет може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником.
- (2) Приправником се сматра лице које први пут заснива радни однос након завршене средње школе, више школе или факултета у том занимању и које треба положити стручни испит у том занимању.
- (3) Приправнички стаж за приправника са средњом стручном спремом траје шест мјесеци, са вишом стручном спремом девет мјесеци и високом стручном спремом дванаест мјесеци.
- (4) Након истека приправничког стажа приправник полаже стручни испит у складу са законом и другим прописима.

Члан 23.

- (1) Најкасније тридесет (30) дана по истеку приправничког стажа, генерални секретар формира комисију за полагање стручног испита.
- (2) Чланови Комисије из става (1) морају имати најмање исти степен стручне спреме као приправник, од чега један (1) члан мора бити исте струке.

Члан 24.

За вријеме обављања приправничког стажа приправник има право на 80% минималне зараде прије полагања стручног испита и право на инвалидско и здравствено осигурање у случају повреде на послу.

Члан 25.

- (1) Изузетно Универзитет може приправника примити на обављање приправничког стажа без закључивања уговора о раду (волонтерски рад) у складу са законом.
- (2) Универзитет плаћа 35% минималне зараде за сваког волонтера Заводу за запошљавање, која покрива осигурање волонтера у случају повреде на раду или професионалне болести.

3.4 Уговор са гостујућим професором

Члан 26.

- (1) Ректор може, без расписивања конкурса када то захтијева реализација студијског програма, да ангажује *гостујућег професора*, наставника из друге високошколске установе ван територије Босне и Херцеговине који је изабран за дату ужу научну област, са којим се закључује уговор о извођењу наставе, у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.
- (2) Уговор из става (1) овог члана може се склопити најдуже за једну школску годину и то само ако је претходно прибављена сагласност високошколске установе на коме је наставник односно сарадник у радном односу и ако Универзитет има потписан споразум о сарадњи са том високошколском установом.

3.5. Уговор о продужењу радног ангажовања наставника који је стекао услов за одлазак у пензију

Члан 27.

- (1) Посебним уговором о ангажовању може се продужити радно ангажовање наставника у звању редовног професора који је стекао услов за одлазак у пензију, на основу одлуке Сената Универзитета, а под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.
- (2) Уговором из става (1) овог члана ангажовање наставника може бити продужено највише за двије академске године.

Члан 28.

Наставно/умјетничко-научно вијеће Факултета/Академије и Научно вијеће Института утврђује Приједлог о продужетку радног ангажовања редовног професора који је остварио услов за одлазак у старосну пензију и упућује Сенату Универзитета захтјев за одобрење са образложењем.

3.6. Уговор са професором емеритусом

Члан 29.

- (1) Са редовним професором у пензији коме је додијељено звање професор емеритус, под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању, Статутом Универзитета, Правилником о условима и поступку додјељивања звања и правима професора емеритуса, ректор Универзитета закључује посебан уговор за извођење наставе.
- (2) Права и обавезе лица које је изабрано у звање професор емеритус утврђују се уговором.

3.7 Допунски рад

Члан 30.

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

3.8 Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 31.

За обављање повремених и привремених послова може се закључити Уговор о обављању повремених и привремених послова под условом да не представљају послове за које се закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме, са пуним или непуним радним временом и да не трају дужи од 60 дана у току календарске године.

3.9 Уговор о дјелу

Члан 32.

- (1) Универзитет може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова из области наставе и послова који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.
- (2) Уговор о дјелу може да се закључи и са лицем које обавља одређену умјетничку или другу дјелатност у области културе, у складу са законом.

3.10 Уговор о заступању или посредовању

Члан 33.

- (1) Универзитет може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.
- (2) Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Универзитета, у складу са законом.

IV ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 34.

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

2. Радна тијела

Члан 35.

- (1) За извршавање одређених послова, врсте ила врста послова, сагласно закону, Статуту Универзитета и другим подзаконским актима могу се формирати радна тијела, комисије, састављени од запослених или запослених и лица ван Универзитета, на приједлог декана по одлуци ректора.
- (2) Обављање одређеног експертног посла може се повјерити појединцу.

3. Руковођење и одговорност

Члан 36.

- (1) Рад организује, врши функцију руковођења и одговара:
 1. Ректор Универзитета 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, за свој рад одговара ректору и Наставно-научном вијећу;
 4. Директор Института је руководи Институтом, за свој рад одговоран је Вијећу Института и органима Универзитета;
 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 и генералном секретару;
 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/директору Факултета/Академије/Института и донатору.

4. Радно мјесто

Члан 37.

Сви послови, из оквира дјелатности Универзитета и његових организационих јединица, структурирани су по радним мјестима.

5. Распоређивање запослених

Члан 38.

(1) Запослени се распоређују:

1. наставник и сарадник на радно мјесто наставника и сарадника, сагласно одлуци о избору за наставни предмет или научну област и одлуци Сената о одговорним наставницима и сарадницима, на почетку школске године на радна мјеста која су систематизована и утврђена као радна мјеста наставника и сарадника на приједлог декана организационе јединице.
2. запослени у административној дјелатности, распоређује се на радна мјеста која су систематизована и утврђена као радна мјеста стручног, административно-техничког особља, на приједлог финансијског директора, генералног секретара и декана/директора Факултета/Академије/Института.

6. Распоређивање на друго радно мјесто

Члан 39.

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

1. наставник и сарадник ако има избор у одређено звање наставника/сарадника за одређени предмет или научну област;
 2. административно особље ако испуњава опште и посебне услове тог радног мјеста (према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста);
 3. Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати Уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан, без обзира да ли је радник закључио уговор на одређено или неодређено вријеме.
 4. Радник из претходне тачке након лијечења и опоравка оспособљен за рад има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад или на друге послове који одговарају његовим стручним и радним способностима.
- (2) Одлуку о распоређивању наставника и сарадника доноси ректор, наконведеног поступка избора у одређено звање.
- (3) Одлуку о распоређивању административног особља на Универзитету доноси ректор Универзитета, на приједлог генералног секретара и декана.

7. Повјеравање одређених послова и посебних дужности

Члан 40.

- (1) Повјеравање одређених послова у одређеном временском периоду запосленом ненаставном особљу по одлуци генералног секретара и декана организационе јединице не сматра се новим распоређивањем.
- (2) У случају из става (1) овог члана врше се одређене евиденције, без измјене уговора о раду.

8. Распоређивање у изузетним околностима

Члан 41.

- (1) Кандидат са којим се заснива радни однос се распоређује на радно мјесто ради чијег вршења је засновао радни однос.
- (2) У изузетним околностима, запослени може, без своје сагласности, да буде привремено премјештен на друге послове за који се тражи нижи степен стручне спреме од оне коју има, у случају више силе која је настала или предстоји, замене изненадно одсутног запосленог, када то захтијева процес рада. Запослени је дужан да ради на пословима на које је распоређен, док трају изузетне околности.
- (3) Под изузетним околностима сматрају се околности у складу са Законом о раду.
- (4) За вријеме привременог премјештаја, радник има право на зараду коју би остварио да ради на пословима на којима је до тада радио, ако је то за њега повољније.
- (5) Распоређивање у изузетним околностима врше ректор, генерални секретар и декан/директор Факултета/Академије/Института, без измјене уговора о раду.
- (6) Привремени распоред може трајати најдуже три мјесеца.

V – РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 42.

- (1) Пуно радно вријеме радника Универзитета износи 40 сати седмично.
- (2) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.
- (3) Радницима у настави, дневно и седмично радно вријеме регулисано је Правилником о нормативима и стандардима за обрачун плата запослених на високошколским установама.
- (4) Академском особљу и радницима на стручним, правним, финансијским, административним и другим пословима, дневно радно вријеме је једнократно и износи 8 часова.
- (5) 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 руководиоца.

2. Непуно радно вријеме

Члан 43.

- (1) Универзитет може са радником закључити уговор о раду са непуним радним временом.
- (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 уговору о раду.

3. Прековремени рад радника

Члан 44.

- (1) Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе (временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса и др), изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:
1. појачано обезбјеђење зграде,
 2. упис студената,
 3. упис и овјера семестра,
 4. пријава испита,
 5. годишњег пописа,
 6. израде годишњег обрачуна,
 7. одржавања конференција, конгреса, промоција, одбрана магистерија и доктората,
 8. за вријеме грејне сезоне,
 9. у другим случајевима по налогу ректора и декана/директора Факултета/Академије/Института.
- (2) Прековремени рад из става (1) овог члана не може трајати више од 10 часова седмично. Изузетно, радник може добровољно на захтјев послодавца, радити прековремено још највише 10 часова седмично.
- (3) Радник у току календарске године не може радити прековремено дуже од 150 часова.
- (4) Прековремени рад се уводи Одлуком Ректора Универзитета, при чему се води рачуна да је прековремени рад забрањен радницима млађим од 18 година, трудним женама и мајкама с дјететом до три године живота и самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година.

4. Ноћни рад

Члан 45.

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

VI – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 46.

- (1) У складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Универзитет радницима обезбјеђује одморе у трајању од:
- | | |
|--|-----------|
| - у току радног времена | 30 минута |
| - дневни одмор између два узастопна радна дана | 12 часова |
| - седмични одмор | 24 часа |
| - годишњи одмор (за радника за шест мјесеци стажа) | 18 дана |

- годишњи одмор малољетног радника 24 дана

Члан 47.

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

2. Годишњи одмор

Члан 48.

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

3. Дужина годишњег одмора

Члан 49.

Запослени који током године одлази у пензију има право на пун годишњи одмор.

Члан 50.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 18 радних дана увећава се по један дан за сваке 3 навршене године радног стажа, као и:
 - а) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година - 2 дана;
 - б) родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета- 3 дана;
 - в) 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.

Члан 51.

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

Члан 52.

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

Члан 53.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (2) Универзитет не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.
- (3) Универзитет је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најкасније до краја јуна наредне календарске године.
- (4) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

4. Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 54.

Универзитет, односно Факултет/Академија/Институт је обавезан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

5. Коришћење годишњег одмора

Члан 55.

- (1) Наставно особље користи годишњи одмор, за вријеме љетњег семестралног распуста. Одлуком о усвајању Академског календара за сваку школску годину коју доноси Сенат Универзитета, утврђује се вријеме коришћења годишњег одмора за наставнике и сараднике.
- (2) Ненаставно особље одмор према плану коришћења годишњих одмора који доноси ректор, односно декан за организационе јединице по овлашћењу ректора.
- (3) При доношењу Плана ректор води рачуна да се обезбиједи непрекидан процес обављања послова из дјелатности Универзитета и жељу запосленог за временом коришћења годишњег одмора.
- (4) Запосленом се уручује рјешење о коришћењу годишњег одмора прије почетка коришћења годишњег одмора.
- (5) Ректор, односно декан по овлашћењу ректора може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе посла, најкасније 5 радних дана прије дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (6) За вријеме коришћења годишњег одмора радник има право на плату у висини плате као да је за то вријеме био на раду.

VII - ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 56.

- (1) Радник Универзитета има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:
 - а) приликом склапања брака – пет дана;
 - б) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана;
 - в) у случају смрти члана шире породице – два радна дана;
 - г) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана;
 - д) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана;
 - ђ) приликом рођења дјетета – три радна дана;
 - е) приликом вјенчања дјетета – два радна дана;
 - ж) добровољног давања крви – два радна дана приликом саког давања крви;
 - з) ради задовољавања вјерских и традиционалних потреба – два радна дана;
 - и) пресељења у други стан – два радна дана;
 - ј) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана

- к) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом;
- л) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима - до пет радних дана
- љ) у осталим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.
- (2) Плаћено одсуство из става (1) овог члана не може бити дуже од осам радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.
 - (3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
 - (4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од осам радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.
 - (5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
 - (6) Чланом уже породице у смислу овог Правилника сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: брат, сестра, дјед, баба и сродници брачног друга до другог степена сродста .
 - (7) Право на „слободну студијску годину“ наставници и сарадници на Универзитету остварују у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.
 - (8) Наставнику послје пет година рада проведених на Универзитету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању једне школске године ради стручног и научног усавршавања, у складу са Статутом Универзитета.

3. Плаћено одсуство по основу учешћа у академској размјени

Члан 57.

- (1) Запослени на Универзитету у Бањој Луци имају право на плаћено одсуство по основу учешћа у програмима размјене или у активностима из споразума о сарадњи, у трајању од најдуже десет (10) мјесеци.
- (2) Молба за плаћено одсуство доставља се ректору уз доказе о учешћу у програму размјене или у активностима из споразума о сарадњи (позивно писмо и програм рада у установи домаћину, те друге потребне доказе).
- (3) На основу молбе, приложене документације и претходног мишљења декана/директора Факултета/Академије/Института, ректор доноси рјешење о плаћеном одсуству или молбу одбија.
- (4) За вријеме плаћеног одсуства запослени има право на накнаду у висини 70% износа основне плате.
- (5) Плаћено одсуство из става (1) овог члана може да се користи само једном у периоду од пет (5) година.

3. Неплаћено одсуство

Члан 58.

- (1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:
 - а) обављања неодложивих личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву;
 - б) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремама магистрерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца;
 - в) посјете члану породице која живи у иностранству;

- г) стручног усавршавања у иностранству уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;
 - д) њега тешко обољелог члана породице;
 - ђ) и у другим оправданим случајевима.
- (2) Раднику који се школује у иностранству може се одобрити неплаћено одсуство у трајању од двије године.
- (3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања преко десет дана сноси корисник неплаћеног одсуства.

4. Привремена спријеченост за рад

Члан 59.

- (1) Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави непосредном руководиоцу потврду љекара која садржи и време очекиване спријечености за рад.
- (2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.
- (3) Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

VII - ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 60.

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

Члан 61.

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

Члан 62.

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

VIII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ

Члан 63.

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

Члан 64.

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

Члан 65.

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

Члан 66.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или у иностранству, у интересу Универзитета односно Факултета/Академије доноси ректор на приједлог декан за запослене из реда административног особља.

IX - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 67.

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

Члан 68.

Плате запослених у високом образовању утврђене су Законом о платама запослених у области просвјете и културе Републике Српске и Правилником о нормативима и стандардима за обрачун плата запослених на јавним високошколским установама.

2. Накнаде плате

Члан 69.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Општим и Посебним колективним уговором за запослене у области просвјете и културе и овим Правилником.

Члан 70.

- (1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду износи у висини од 100% просјечне плате коју би радник остварио да је био на раду.
- (2) Накнада плате за вријеме привремене неспособности за рад осигураника исплаћује се у износу од 70% нето плате коју би радник остварио да је био на раду, за првих 30 дана накнаду плате обезбјеђује послодавац из својих средстава, а по истеку 30 дана најдуже да 12 мјесеци непрекидног трајања привремене неспособности за рад накнаду нето плате обезбјеђује Фонд здравственог осигурања Републике Српске.

3. Заштита плате и накнаде

Члан 71.

- (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 72.

- (1) Радник има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области просвјете и културе у слиједећим случајевима:
- а) рада ноћу 35%
 - б) прековременог рада 35%
 - в) за рад на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради..... 50%
- (2) Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа утврђеним ставом (1) овог члана проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.
- (3) По основу повећане одговорности при обављању појединих послова, на приједлог непосредног руководиоца, основна плата може се увећати за проценат, највише до 30%.
- (4) У случају замјене радника који је одсутан са посла дуже од три радна дана, радник који замјењује има право на накнаду у висини од 30% од плате радника којег замјењује.

Члан 73.

- (1) Универзитет је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.
- (2) Универзитет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун и за мјесец за који није исплатио плату, уз обавјештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, најкасније до краја мјесеца за претходни мјесец.

5. Остала примања радника

Члан 74.

- (1) Универзитет запосленим исплаћује:
- а) дневницу за службено путовање у Републици Српској, БиХ и иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
 - б) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају преко 2 километра у једном правцу;
 - в) отпремнине приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне плате радника остварене у последња три мјесеца прије остваривања права на пензију;
 - г) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврси стручног оспособљавања радника;
 - д) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу за службено путовање - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 75.

- (1) Раднику Универзитета или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у случајевима:
 - а) смрти радника - у висини три просјечне плате у Републици Српској ;
 - б) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате у Републици Српској;
 - в) тешке инвалидности радника стечене на радном мјесту (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије просјечне плате у Републици Српској;
 - г) болничког лијечења, односно операције коју не признаје Фонд здравственог осигурања у висини једне просјечне плате у Републици Српској;
 - д) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате у Републици Српској;
 - ђ) елементарних непогода или пожара у стану радника - у висини три просјечне плате у Републици Српској.

Члан 76.

- (1) Универзитет раднику може исплатити или додијелити из властитих средстава јубиларну награду за 10 и 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате послодавца.
- (2) Министарство просвјете и културе Републике Српске исплаћује раднику за 30 година радног стажа јубиларну награду - у висини једне просјечне плате радника.

X - ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 77.

Запослени на Универзитету дужни су да послове свог радног места 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 78.

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

XI - ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 79.

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

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 80.

О правима и обавезама радника из радног односа одлучује послодавац.

Члан 81.

- (1) Радник који сматра да му је повријеђено право из радног односа, у року од тридесет дана од дана сазнања за повреду права или у року од три мјесеца од дана учињене повреде, може поднијети захтјев за заштиту права послодавцу. Овај захтјев се подноси у писменој форми.
- (2) О захтјеву радника послодавац доноси одлуку у писменој форми, у року од 30 дана од дана подношења захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.
- (3) Против одлуке послодавца радник може поднијети приговор Управном одбору Универзитета.
- (4) Против коначне одлуке Управног одбора радник може тужбом покренути спор пред надлежним судом.
- (5) Право на подношење тужбе из предходног става није условљено предходним обраћањем радника за заштиту права.

Члан 82.

Радник може истовремено тражити заштиту права из радног односа и код надлежног инспектора рада, који може обуставити акт од извршења док суд не донесе коначну одлуку, ако је покренут поступак код надлежног суда.

Члан 83.

У вези са питањем заштите права радника у цјелости се примјењују одредбе Закона о раду.

XIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 84.

- (1) Уговор о раду престаје да важи из законом утврђених разлога:
 - а) смрћу радника;
 - б) споразумом Универзитета и радника;
 - в) отказом уговора од стране Универзитета или радника;
 - г) кад радник наврши 40 година пензијског стажа, или 65/68 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
 - д) са даном достављања Универзитету правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника;
 - ђ) истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме;
 - е) ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дуже од три мјесеца - са даном

- почетка извршења казне односно мјере ако због извршења мјере радник мора одсуствовати са рада;
- ж) на основу одлуке надлежног суда која има за посљедицу престанак радног односа радника - са даном утврђеним судском одлуком;
 - з) са даном престанка рада Универзитета, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада Универзитету изречене од стране надлежног суда или другог надлежног органа.
- (2) Академском особљу на Универзитету радни однос престаје у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.

2. Отказ уговора о раду од стране Универзитета

Члан 85.

- (1) Универзитет може отказати уговор о раду раднику:
- а) ако радник изврши тежу повреду радних обавеза утврђених правилником о дисциплинској и материјалној одговорности;
 - б) ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника;
 - в) ако радник, с обзиром на своје стручне радне способности не може успјешно извршавати радне обавезе из уговора о раду;
 - г) ако се радник у року од 5 радних дана од истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на рад.
- (2) Отказ уговора о раду у случајевима из тачке б) и в) став (1) овог члана, Универзитет може дати ако, с обзиром на организацију рада, као и радне способности радника, не може раднику обезбиједити други одговарајући посао.

Члан 86.

Радни однос престаје отказом уговора о раду, који се раднику уручује у писменом облику.

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 87.

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

4. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 88.

- (1) Радник има право да откаже уговор о раду, када жели да прекине радни однос на Универзитету.
- (2) Отказ уговора о раду радник даје у писменом облику, а отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана.
- (3) Отказни рок почиње тећи даном уручења отказа.

5. Удаљавање радника са рада

Члан 89.

- (1) У одређеним случајевима утврђеним чланом 133. Закона о раду Универзитет може радника удаљити са посла најдуже до три мјесеца. За вријеме удаљења радника са

посла исплаћује му се 50% просјечне плате коју је радник остварио у посљедних шест мјесеци.

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

6. Отказни рокови

Члан 90.

- (1) Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду, Општим колективним и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.
- (2) Ако уговор о раду престаје отказом, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:
 - а) од двије до десет година радног стажа 30 дана,
 - б) од десет до двадесет година радног стажа 45 дана,
 - в) од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана.
 - г) преко тридесет година радног стажа 90 дана.
- (3) Наставник који изводи наставу може тражити споразумни прекид радног односа који не може бити краћи од тридесет дана прије завршетка наставног процеса.

7. Отпремнина

Члан 91.

- (1) Раднику којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране Универзитета због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет Универзитета.
- (2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодаваца и износи:
 - за рад од 2-10 година 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу с Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске за сваку навршену годину рада.
 - за рад од 10 – 20 година 40% плате из алинеје 1) овог става
 - за рад од 20 – 30 година 45% плате из алинеје 1) овог става
 - за рад преко 30 година..... 50% плате из алинеје 1) овог става

8. Мировање права из радног односа

Члан 92.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државним органима или организацијама, јавној служби.
- (2) Наставник и сарадник имају право на мировање рокова за избор у академска звања и на мировање права и обавеза из радног односа, у вријеме док обављају дужност ректора или проректора на Универзитету и декана Факултета/Академије, у складу са Статутом Универзитета или док обављају другу јавну функцију.
- (3) Вријеме проведено на породилском одсуству и период проведени на вршењу јавне функције не урачунава се у изборни период академског особља.

Члан 93.

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

Члан 94.

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

ХП - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

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 Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

Члан 96.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број: 05-4099-VI-2/08 од 31.10.2008. године.

Члан 97.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења и биће објављен на огласној табли и веб страници Универзитета.

Број: 03/04-3.1780-11/12



ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА

Проф. др Мирослав Грубачић