

**UNIVERZITET U SARAJEVU**  
**FAKULTET POLITIČKIH NAUKA**

**PRAVILNIK O RADU**

**Sarajevo, decembar 2016.godine**

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“ br. 26/16), člana 132. stav (2) Zakona o visokom obrazovanju („Službene novine Kantona Sarajevo“ br. 42/13), člana 92. Statuta Univerziteta u Sarajevu i člana 37. Jedinstvenog pravilnika o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu, nakon provedenih konsultacija s Osnovnom organizacijom sindikata Fakulteta (akt broj: 02-12-454-1/16 od 7. jula 2016. godine), na sjednici Vijeća organizacione jedinice Fakultet političkih nauka Univerziteta u Sarajevu, održanoj 29. decembra 2016. godine, usvojen je

## **P R A V I L N I K O R A D U**

### **I. OPĆE ODREDBE**

Član 1.

#### **(Sadržaj Pravilnika o radu)**

Ovim Pravilnikom uređuju se: zaključivanje ugovora o radu, stručno obrazovanje i usavršavanje, radno vrijeme, raspoređivanje zaposlenika, odmor i odsustva, zaštita zaposlenika, plaće i naknade, odgovornost u režimu radnih odnosa, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, privremeni i povremeni poslovi na Fakultetu političkih nauka Sarajevo.

Član 2.

#### **(Uzajamna prava i obaveze Fakulteta i zaposlenika)**

- (1) Prava i obaveze po osnovu rada odnose se na sve zaposlenike koji s Univerzitetom u Sarajevu, organizacionom jedinicom Fakultet političkih nauka (u daljem tekstu: Fakultet), kao poslodavcem, imaju zaključen ugovor o radu.
- (2) Zaposlenik je osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet i po tom osnovu ostvaruje prava i ima obaveze na osnovu Zakona o radu, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.
- (3) Fakultet utvrđuje mjesto i način obavljanja rada zaposlenika poštujući pritom prava zaposlenika (pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu na radu, zaštitu zdravlja na radu i druga prava utvrđena Zakonom), a zaposlenik je obavezan obavljati poslove i radne zadatke na koje je raspoređen u skladu s općim aktom o organizaciji rada i sistematizaciji poslova na Fakultetu.

Član 3.

#### **(Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja tokom rada)**

- (1) Osobe koje traže zaposlenje kao zaposlenici na Fakultetu ne mogu biti stavljene u nepovoljan položaj zbog diskriminacije po sljedećim osnovama: **spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoća, jezik, vjera, političko i drugo opredjeljenje, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasa, boja kože, članstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.**
- (2) Diskriminacija iz stava (1) ovog člana zabranjena je u odnosu na: uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu.
- (3) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova za diskriminaciju predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja određenog posla.
- (4) Zabranjen je bilo koji oblik uznemiravanja, nasilja po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) zaposlenika i osoba koje traže zaposlenje na Fakultetu. Oblici uznemiravanja i nasilja na radu utvrđeni su Zakonom i Etičkim kodeksom Univerziteta.

#### Član 4.

##### **(Zaštita u slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja tokom rada)**

- (1) U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja tokom rada, zaposlenik, kao i osoba koja traži zaposlenje, može od dekana/Vijeća Fakulteta zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, a ako se ne udovolji zahtjevu zaposlenik ima pravo na sudsku zaštitu na način utvrđen Zakonom.
- (2) Zaposlenik ima pravo i na zaštitu u skladu s odredbama Etičkog kodeksa Univerziteta u Sarajevu.
- (3) Ako zaposlenik odnosno osoba koja traži zaposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je Fakultet postupio suprotno pravilu o zabrani diskriminacije, na Fakultetu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje.

#### Član 5.

##### **(Sloboda udruživanja)**

- (1) Zaposlenici Fakulteta imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat te se u njega učlaniti.
- (2) Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

- (3) Rukovodstvu Fakulteta zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom, te kontroliranje takvog sindikata.

## II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

### 1. Forma zaključivanja ugovora o radu

#### Član 6.

##### (Trajanje ugovora)

- (1) Zaključivanjem ugovora o radu između Fakulteta i osobe koja želi zasnovati radni odnos zasniva se radni odnos.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti :
  - a) na neodređeno vrijeme
  - b) na određeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži sve elemente utvrđene Zakonom.
- (4) Ugovor o radu u pravilu se zaključuje za sistematizirana radna mjesta.

#### Član 7.

##### (Osnovni uvjeti)

- (1) Fakultet može zaključiti ugovor o radu u pravilu s osobom koje je navršila 18 godina.
- (2) Fakultet je u obavezi zapošljavati i osobe s invaliditetom u skladu sa Zakonom.
- (3) Osoba s invaliditetom može zasnovati radni odnos ako je osposobljena za obavljanje određenih poslova i ako ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

#### Član 8.

##### (Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa)

- (1) Potreba za akademskim osobljem na Fakultetu se javno oglašava, kao i za rukovodećim radnim mjestima u administraciji ako se popuna ne može izvršiti od postojećih zaposlenika Fakulteta.
- (2) Odsjeci iskazuju potrebu i iniciraju raspisivanje konkursa za izbor akademskog osoblja, a dekan za izbor rukovodećih radnih mjesta u administraciji, u skladu s Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji.
- (3) Odluku o utvrđivanju potrebe i raspisivanju konkursa donosi Vijeće.
- (4) Saglasnost za raspisivanje konkursa za izbor akademskog osoblja daje Senat Univerziteta.

- (5) Kada se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom u skladu s Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, dekan donosi odluku o izboru zaposlenika i zaključuje ugovor o radu s novim zaposlenikom.
- (6) Dekan može odlučiti da se javno oglasi potreba za zaposlenicima iz prethodnog stava ili da se kandidati za zaposlenje traže posredstvom nadležnog zavoda za zapošljavanje.
- (7) U slučaju oglašavanja potrebe za novim zaposlenikom može se formirati komisija koja će izvršiti provjeru ispunjavanja uvjeta kandidata za određeno radno mjesto, te provjeru stručne osposobljenosti.
- (8) Rukovodioce podorganizacionih jedinica imenuje Vijeće na prijedlog dekana.

#### Član 9.

##### **(Strani državljani)**

Strani državljani mogu zaključiti ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim zakonom i propisima koji reguliraju rad stranaca.

### **2. Probni rad**

#### Član 10.

##### **(Trajanje probnog rada)**

- (1) Prilikom zaključenja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, za nenastavne poslove.
- (2) Probni rad može trajati najduže šest mjeseci, a ako se prekida prije roka na koji je ugovoren otkazni rok je sedam dana.

#### Član 11.

##### **(Praćenje i ocjena probnog rada)**

- (1) Probni rad zaposlenika prati rukovodilac odgovarajuće službe.
- (2) Rukovodilac službe prije isteka roka probnog rada dostavlja pisano mišljenje o uspješnosti kandidata na probnom radu dekanu i sekretaru Fakulteta.
- (3) Ako se procijeni da zaposlenik ne obavlja kvalitetno poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, zaposleniku prestaje radni odnos istekom roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

### **3. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme**

#### Član 12.

##### **(Rad na određeno vrijeme)**

- (1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme.

- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatke o trajanju radnog odnosa smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u slučaju:
- rada akademskog osoblja, izuzev zaposlenika u zvanju redovnog profesora
  - privremenog povećanja obima poslova
  - zamjene privremeno odsutnog zaposlenika
  - rada u okviru naučnoistraživačkih projekata
  - programa Zavoda za zapošljavanje ili u slučaju radnog angažiranja na projektu Fakulteta ako nije opravdana druga vrsta ugovornog angažmana
  - rada stranca koji je uvjetovan radnom dozvolom.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme akademskog osoblja zaključuje se na period trajanja akademskog zvanja prema Zakonu o visokom obrazovanju ako zaposlenje akademskog osoblja nije iz razloga iz stava (3) tačaka b), c), d), e) i f) ovog člana Pravilnika.
- (5) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine, izuzev ugovora zaključenog po osnovu izbora u akademsko zvanje (stav 4. ovog člana).
- (6) Ako zaposlenik izričito ili prešutno i uzastopno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s Fakultetom na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

#### Član 13.

##### **(Odsustva s rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)**

Prekidom ugovora o radu u smislu stava (6) prethodnog člana ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:

- godišnjeg odmora
- bolovanja
- porodiljskog odsustva
- plaćenog odsustva s rada u skladu sa Zakonom, Statutom Univerziteta ili ovim Pravilnikom
- prekida rada u trajanju do 60 dana između ugovora o radu koji je zaključio s Fakultetom
- perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa.

#### Član 14.

##### **(Sadržaj ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:
- nazivu i sjedištu Fakulteta
  - imenu i prezimenu, prebivalištu ili boravištu zaposlenika

- c) trajanju ugovora o radu
  - d) danu otpočinjanja rada
  - e) mjestu rada
  - f) radnom mjestu na kojem zaposlenik radi i opisu poslova
  - g) trajanju i rasporedu radnog vremena
  - h) plaći, dodacima na plaću, periodima isplate i naknadama
  - i) trajanju godišnjeg odmora
  - j) otkaznim rokovima
  - k) drugim podacima u vezi s uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz stava (1) tačaka g), h), i), j), i k) ovog člana može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu.
- (3) Ako se ne zaključi ugovor o radu s zaposlenikom u pismenoj formi, a zaposlenik obavlja poslove uz naknadu, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, ako drugačije ne dokaže.

#### Član 15.

##### **(Radno-pravni status dekana)**

- (1) Dekan može poslovodnu funkciju obavljati isključivo ako je u radnom odnosu na Fakultetu s punim radnim vremenom.
- (2) Poslovi dekana obavljaju se na određeno vrijeme čiju dužinu utvrđuje Zakon, Statut Univerziteta i rješenje o imenovanju dekana koje izdaje rektor.
- (3) Poslovi dekana upisuju se pored nastavnih poslova u ugovor o radu, a isključuju se iz ugovora o radu nakon isteka perioda na koji je dekan izabran, odnosno na dan njegovog razrješenja.
- (4) Na isti način se regulira radno-pravni status prodekana.

#### Član 16.

##### **(Dostava zaposleniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)**

- (1) Nakon zaključenja ugovora o radu zaposleniku se, uz pismeni dokaz, dostavlja fotokopija prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče zaposlenika.
- (2) Dokumentaciju iz stava (1) ovog člana dostavlja zaposlenik koji radi na poslovima radnih odnosa.

#### Član 17.

##### **(Zaštita ličnih podataka zaposlenika)**

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu Fakultet ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 3. stav (1) Pravilnika.
- (2) Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

### **III. OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

#### **1. Prava i obaveze u vezi s obrazovanjem i usavršavanjem zaposlenika**

##### **Član 18.**

##### **(Obrazovanje i usavršavanje akademskog osoblja)**

- (1) Fakultet je dužan omogućiti obrazovanje i usavršavanje akademskog osoblja prvenstveno u oblasti naučnog rada za koju su birani.
- (2) Obrazovanje i usavršavanje u smislu stava (1) ovog člana podrazumijeva:
  - a) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u vezi s potrebama posla koji obavlja
  - b) akademski rad: izrada magistarskog i doktorskog rada
  - c) specijalizacije i postdoktorski studiji
  - d) učešće na naučnim projektima, simpozijima i kongresima
  - e) gostovanja na drugim visokoškolskim ustanovama van zemlje radi usavršavanja ili u okviru univerzitetske razmjene.
- (3) Način i oblici podrške obrazovanju i usavršavanju iz stava (2) ovog člana Fakultet utvrđuje posebnim aktima, kao što su: Program mjera za stvaranje uvjeta za napredovanje akademskog osoblja, strateški dokumenti o radu i razvoju Fakulteta, Program rada Fakulteta i sl.

##### **Član 19.**

##### **(Obrazovanje i stručno usavršavanje nenastavnog osoblja)**

- (1) Zaposlenici koji rade na nenastavnim poslovima imaju pravo i obavezni su, u skladu s potrebama posla koji obavljaju, obrazovati se, osposobljavati se za nove tehnologije i usavršavati se za rad.
- (2) U ostvarivanju prava i obaveze iz stava (1) ovog člana zaposlenik ima pravo na odsustvo, za učešće na kursevima, seminarima, školovanju i sl., ako je ovo obrazovanje u skladu s programom Fakulteta (promjena ili uvođenje novog načina i organiziranja rada).
- (3) Zaposlenik ima obavezu stručnog usavršavanja u smislu dokvalifikacije i prekvalifikacije u slučajevima propisanim ovim Pravilnikom kad mu se određuje rok za završetak obuke.



## Član 20.

### **(Finansiranje obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja)**

- (1) U cilju potpore obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju, zaposlenik koji se obrazuje na bilo kojem ciklusu studija na Fakultetu, ako je potreba radnog mjesta na kojem radi ili će u skladu s planom razvoja kadrova raditi, Fakultet snosi troškove upisnine. Ako je riječ o obrazovanju na drugim fakultetima u zemlji, Fakultet će snositi do 50% troškova upisnine.
- (2) Za ostale vidove finansijske potpore po članovima 18. i 19. ovog Pravilnika o svim pojedinačnim slučajevima odluku donosi dekan u skladu s Finansijskim planom i finansijskim mogućnostima Fakulteta.

## **2. Pripravnici**

### Član 21.

#### **(Uvjeti za prijem pripravnika)**

- (1) Fakultet može zapošljavati pripravnike, odnosno osobe koje prvi put zasnivaju radni odnos u tom zanimanju, na radna mjesta:
  - a) za koja je propisana SSS, VŠS ili VSS/bachelor
  - b) za poslove za koje je propisano kao uvjet prethodno radno iskustvo
  - c) za nenastavne poslove i
  - d) koja nisu rukovodeća.
- (2) Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se u pisanoj formi, na određeno vrijeme, u trajanju od jedne godine, za poslove za koje je propisana VSS ili VŠS, odnosno na šest mjeseci za poslove kod kojih je kao uvjet propisana SSS.

### Član 22.

#### **(Prava pripravnika)**

Pripravniku Fakulteta osigurava prava na:

- a) novčanu naknadu za rad u iznosu 80% od plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava,
- b) osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti,
- c) pravo na odmor: u toku radnog dana, dnevni i sedmični,
- d) pravo na godišnji odmor, ako pripravnički staž traje godinu dana.

### Član 23.

#### **(Obučavanje pripravnika)**

- (1) Za vrijeme rada pripravnik se stručno osposobljava za samostalan rad na poslovima gdje je potrebno prethodno radno iskustvo.
- (2) Osposobljavanje pripravnika vrši se uz nadzor rukovodioca službe u kojoj je pripravnik raspoređen. Nakon isteka pripravničkog staža formira se komisija od tri člana pred kojom pripravnik polaže pripravnički ispit. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i pripravnik, a najmanje jedan član mora biti iste struke.
- (3) Ako položi pripravnički ispit, kandidat može zasnovati radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, u skladu s potrebama Fakulteta.

### **3. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

#### Član 24.

##### **(Ugovor o stručnom osposobljavanju)**

- (1) Fakultet može primati osobe na stručno osposobljavanje za samostalan rad u određenom zanimanju, odnosno na radna mjesta utvrđena u članu 21. Pravilnika.
- (2) S osobama iz prethodnog stava zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju, bez zasnivanja radnog odnosa, a jedan primjerak ugovora upućuje se u roku od osam dana službi za zapošljavanje.
- (3) Dužina trajanja rada osoba u smislu ovog člana određuje se prema tretmanu pripravnika određenog ovim pravilnikom.
- (4) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje, kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Fakultet u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (5) Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

### **IV. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA**

#### Član 25.

##### **(Opći akt o organizaciji i sistematizaciji poslova)**

- (1) Posebnim Pravilnikom regulira se unutrašnja organizacija Fakulteta i sistematizacija radnih mjesta koja se uspostavljaju u njenim podorganizacionim dijelovima.
- (2) Pravilnikom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se: opis poslova i radnih zadataka, uvjeti koje treba ispunjavati zaposlenik, broj izvršilaca, vrsta odgovornosti i sl.
- (3) Organizacija i sistematizacija poslova treba da odražava funkcionalnu povezanost s Univerzitetom kako bi se postigle usklađenost i koordinacija po vrstama poslova.

(4) Pravilnik iz stava (1) ovog člana je sastavni dio Pravilnika o radu.

## V. RADNO VRIJEME

### 1. Redovno radno vrijeme

Član 26.

#### **(Trajanje radnog vremena)**

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je zaposlenik prema ugovoru o radu obavezan obavljati poslove Fakulteta.
- (2) Radno vrijeme na Fakultetu iznosi 40 sati sedmično i smatra se punim radnim vremenom.
- (3) Nepunim radnim vremenom smatra se ono koje je kraće od punog radnog vremena i zaposlenik koji radi nepuno radno vrijeme može zaključiti više takvih ugovora kako bi na takav način ostvario puno radno vrijeme.

Član 27.

#### **(Raspodjela radnog vremena)**

- (1) Radno vrijeme određuje se tako da se u pravilu radi pet dana u sedmici od 8 do 16 sati.
- (2) Dekan može prema potrebama ukupnog procesa rada na Fakultetu promijeniti raspored radnog vremena iz stava (1) ovog člana za period u kojem postoji ta potreba.
- (3) Raspored radnog vremena nastavnika i saradnika utvrđuje se rasporedom nastavnih aktivnosti (raspored časova nastave i vježbi, raspored ispita, termini za konsultacije i dr.) na I, II i III ciklusu studija najkasnije 15 dana prije početka nastave.
- (4) U skladu s odredbama stava (3) ovog člana, te Standardima i normativima za obavljanje djelatnosti visokog obrazovanja na području Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Standardi i normativi), dekan Fakulteta će posebnom odlukom propisati radno vrijeme, odnosno minimalnu prisutnost na radnom mjestu nastavnika i saradnika u toku sedmice.
- (5) Dekan može za pojedine službe u skladu s potrebama procesa rada posebnom odlukom definirati radno vrijeme, vodeći računa o sedmičnom fondu sati.

Član 28.

#### **(Raspodjela radnog vremena u službi za tehničke i pomoćne poslove)**

- (1) Zaposlenici koji rade u organizacionom dijelu tehničkih i pomoćnih poslova Fakulteta radit će u pravilu u smjenama od 6:30 do 14:30 sati i od 13 do 21 sat.
- (2) Dekan može u skladu s potrebama procesa rada radno vrijeme po stavu (1) ovog člana posebnom odlukom utvrditi i drugačije.

#### Član 29.

##### **(Preraspodjela radnog vremena)**

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda rad traje duže a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u periodu raspodjele ne može trajati duže od 52 sata sedmično.
- (2) U slučaju uvođenja preraspodjele radnog vremena prosječno radno vrijeme zaposlenika tokom kalendarske godine može trajati najviše 40 sati sedmično.
- (3) Preraspodjela radnog vremena u smislu stavova (1) i (2) ovog člana ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi dekan Fakulteta i odluka mora biti dostavljena zaposleniku prije početka perioda u kojem se vrši preraspodjela.
- (5) Trudnice, majke djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena ako daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### Član 30.

##### **(Preraspodjela rada u nastavnim poslovima)**

Preraspodjela radnog vremena u nastavi uvodi se u slučaju kada nastavni program nije realiziran u predviđenim terminima zbog odobrenog odsustva nastavnika, dopunske nastave ili više sile, pa je potrebno nadoknađivanje nastavnog rada.

#### **1. Prekovremeni rad**

#### Član 31.

##### **(Prekovremeni rad)**

- (1) Zaposlenik je obavezan u slučaju potrebe raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše osam sati sedmično.
- (2) Odluku o radu dužem od punog radnog vremena donosi dekan Fakulteta.

- (3) Rad iz prethodnog stava uvodi se zbog potrebe da se produži proces rada čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu štetu nastavnom procesu, zbog nadoknade nastave, te u slučaju više sile (poplava, požar, potres).
- (4) Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu obavezno se obavještava nadležna inspekcija rada.
- (5) Trudnica, majka djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, mogu raditi prekovremeno ako daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **2. Noćni rad**

Član 32.

### **(Noćni rad)**

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Rad noćnih portira je redovan rad i Fakultet je u obavezi osigurati im odmor između dva radna dana najmanje 24 sata.
- (3) Zaposlenik može raditi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (4) Zabranjen je noćni rad maloljetnicima.

## **3. Vođenje evidencije**

Član 33.

### **(Obaveza vođenja evidencije)**

- (1) Fakultet je dužan uspostaviti svakodnevno vođenje evidencije o prisutnosti zaposlenika na poslu i drugim osobama angažiranim na radu.
- (2) Akademsko osoblje vodi evidenciju o prisutnosti na radu – nastavi i vježbama, na obrascima čiji sadržaj utvrđuje Vijeće Fakulteta na prijedlog prodekana za nastavu.
- (3) Šef odsjeka na temelju evidencija akademskog osoblja prati realizaciju nastave i vježbi, te prisutnost na radu akademskog osoblja na mjesečnom nivou i o tome dostavlja izvještaj dekanu i prodekanu za nastavu.
- (4) U slučaju da se nastava i vježbe ne održe prema rasporedu, obavezno je održavanje nadoknade propuštenih časova, o čemu se studente blagovremeno obavještava.
- (5) Ako nastavnik/saradnik ne održi nadoknadu propuštenih časova, obavještava se prodekan za nastavu, koji pokreće postupak odgovornosti za neizvršavanje radnih obaveza

zaposlenih nastavnika/saradnika ili se odlučuje o pokretanju postupka raskida ugovora o djelu s nastavnikom/saradnikom u honorarnom statusu.

- (6) Evidencija u smislu ovog člana za nenastavno osoblje mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisutnosti zaposlenika na radu.
- (7) Evidencija o prisutnosti na poslu dostavlja se u službu za obračun plaće i naknade zadnji dan u mjesecu.
- (8) Sadržaj i način vođenja evidencija o prisutnosti na poslu usklađivat će se s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o zaposlenicima i drugim osobama angažiranim na radu.

## **VI. RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA**

### **Član 34.**

#### **(Raspoređivanje na nastavne poslove)**

- (1) Raspoređivanje akademskog osoblja u nastavnim poslovima vrši se saglasno s odlukom o izboru za nastavni predmet ili naučnu oblast i odlukom Vijeća na prijedlog odsjeka o pokrivenosti nastave prije početka akademske godine.
- (2) Obim radnog opterećenja u nastavnim poslovima određuje se prema nastavnim planovima i programima studija i Standardima i normativima te općem aktu o organizaciji i sistematizaciji poslova na Fakultetu.
- (3) Rad u komisijama za izbor u akademsko zvanje, mentorstva i komisijama za ocjenu i odbranu određuju se odlukom Vijeća na prijedlog odsjeka, a radni angažman u drugim tijelima određuje dekan.

### **Član 35.**

#### **(Raspoređivanje na nenastavne poslove)**

- (1) Raspoređivanje zaposlenika u nenastavnim poslovima vrši dekan i ono se regulira ugovorom o radu.
- (2) Dekan Fakulteta procjenjuje mogućnost povjeravanja zaposleniku više različitih poslova (radnih mjesta), na osnovu čega se izdaje odgovarajuće rješenje – odluka.
- (3) Prilikom raspoređivanja zaposlenika i povjeravanja različitih poslova uzimat će se u obzir propisani zahtjevi radnog mjesta i uvjeti koje zaposlenik ispunjava u pogledu školske spreme i radnog iskustva, kao i obim poslova radnog mjesta.
- (4) Zaposlenik može obavljati poslove i ako ima nižu stručnu spremu od propisane, uz uvjete propisane općim aktom o organizaciji rada Fakulteta i sistematizacijom radnih mjesta.
- (5) Fakultet u slučaju iz prethodnog stava može naložiti zaposleniku da stekne propisanu kvalifikaciju za poslove koje obavlja i odrediti mu odgovarajući rok za obuku.

## Član 36.

### **(Raspoređivanje na drugo radno mjesto)**

- (1) U slučaju potrebe procesa i organizacije rada, za vrijeme trajanja radnog odnosa zaposlenik može biti raspoređen na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, a naročito zbog:
  - a) povećanja odnosno smanjenja obima posla u nekim organizacionim dijelovima Fakulteta,
  - b) uvođenja nove organizacije i tehnologije rada i
  - c) bolesti i invalidnosti zaposlenika koji su razlog da ne može da obavlja poslove na koje je raspoređen.
- (2) Odluku o raspoređivanju zaposlenika donosi dekan po vlastitoj inicijativi ili na prijedlog rukovodioca podorganizacione jedinice Fakulteta.
- (3) Zaposleniku se u slučaju trajnog raspoređivanja na druge poslove otkazuje ugovor o radu potpisan prije raspoređivanja, a ponudit će mu se da potpiše novi ugovor o radu.

## Član 37.

### **(Privremeni raspored na drugo radno mjesto)**

- (1) U slučaju iznenadne odsutnosti drugog zaposlenika, vanrednog povećanja obima posla, sprečavanja nastanka veće štete, elementarne nepogode, zaposlenik može biti raspoređen na drugo radno mjesto ili mu se mogu dodijeliti dodatni poslovi za vrijeme dok te okolnosti traju.
- (2) Raspoređivanje u slučajevima iz stava (1) ovog člana vrši dekan Fakulteta posebnom odlukom, kojom se preciziraju poslovi i vrijeme trajanja angažmana, a koje ne može trajati duže od 60 dana u toku jedne kalendarske godine. U slučaju da je na radnom mjestu na koje je zaposlenik privremeno raspoređen plaća veća, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

## **VII. ODMORI I ODSUSTVA**

### **1. Odmori**

## Član 38.

### **(Odmor u toku radnog vremena)**

- (1) Zaposlenik koji radi duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, a koji se koristi sredinom dnevnog radnog vremena.
- (2) Na zahtjev zaposlenika može se omogućiti i korištenje dnevnog odmora u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz stavova (1) i (2) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 39.

**(Dnevni odmor)**

- (1) Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju 12 sati neprekidno, a izuzetno 10 sati neprekidno u slučaju vanrednog povećanja poslova.

Član 40.

**(Sedmični odmor)**

- (1) Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.  
(2) Od zaposlenika se može zahtijevati da radi na dan sedmičnog odmora u slučaju više sile i vanrednog povećanja posla.  
(3) Ako zaposlenik zbog potrebe posla radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u narednom periodu, a najkasnije u narednih 15 dana.

Član 41

**(Trajanje godišnjeg odmora)**

- (1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 i najviše 30 radnih dana.  
(2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se ovim Pravilnikom.  
(3) Zaposlenici u pravilu koriste godišnji odmor u vrijeme ljetnog i zimskog prekida nastave.

Član 42.

**(Kriteriji za određivanje trajanja godišnjeg odmora)**

- (1) Trajanje godišnjeg odmora zaposlenika iznad 20 dana određuje se prema sljedećim kriterijima:
- a) složenost radnog mjesta
  - b) radni staž
  - c) zdravstvene i socijalne prilike zaposlenika.

Član 43.

**(Elementi za određivanje trajanja godišnjeg odmora)**

- (1) Trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz prethodnog člana uvećava se za:
- a) složenost poslova
    - a) red. i van. profesor .....5 radnih dana
    - b) docent i sekretar Fak. ....4 radnih dana
    - c) viši asistent i asistent .....3 radna dana
    - d) VSS u admin. ....3 radna dana
    - e) ostali .....2 radna dana
  - b) radni staž
    - a) više od 30 godina staža ..... 5 radnih dana



- b) do 30 godina staža ..... 4 radnih dana
  - c) do 20 godina staža ..... 3 radna dana
  - d) do 10 godina staža ..... 2 radna dana
- c) zdravstvene i socijalne prilike zaposlenika
- a) invalidi II kategorije ..... 2 radna dana
  - b) samohrani roditelj i roditelj sa  
dvoje djece do 7 godina ..... 3 radna dana

#### Član 44.

##### **(Stjecanje prava na godišnji odmor)**

- (1) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili zaposlenik koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada na Fakultetu.
- (2) Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada. Ostali dio godišnjeg odmora na koji ima pravo po osnovama iz prethodnog člana koristit će nakon stjecanja uvjeta iz stava (1) ovog člana.
- (3) Zaposlenik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

#### Član 45.

##### **(Način računanja trajanja godišnjeg odmora)**

- (1) Pri obračunu trajanja godišnjeg odmora smatrat će se da je radno vrijeme na Fakultetu raspoređeno na pet radnih dana.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

#### Član 46.

##### **(Vrijeme korištenja godišnjeg odmora)**

- (1) Godišnji odmor zaposlenici u pravilu koriste u vrijeme ljetnog i zimskog prekida nastave, a izuzetno u drugim periodima godine (potrebe posla, zamjena odsutnog zaposlenika, viša sila, prekid korištenja odmora zbog odsustva, bolovanja i sl.).
- (2) Godišnji odmor se može koristiti u cijelosti ili u dva dijela, tako da prvi dio godišnjeg odmora ne može biti kraći od 12 radnih dana.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. juna iduće godine.
- (4) Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

## Član 47.

### **(Zaštita prava korištenja godišnjeg odmora)**

- (1) Zaposleniku se ne može uskratiti korištenje godišnjeg odmora, niti se zaposlenik može odreći korištenja godišnjeg odmora, a niti može korištenje godišnjeg odmora u cijelosti prenijeti u narednu godinu.
- (2) Zaposleniku se ne može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju prestanka ugovora o radu prije nego što je iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora. Naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora isplaćuje se u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Fakulteta.

## Član 48.

### **(Planiranje godišnjeg odmora)**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan na prijedlog prodekana za nastavu i rad sa studentima i sekretara Fakulteta do 30. juna tekuće godine.
- (2) Na temelju plana iz stava (1) dekan donosi rješenje kojim se obavještava zaposlenik o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja. Rješenje se dostavlja zaposleniku najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Obavezno je vođenje evidencije o korištenju godišnjih odmora, i to za nastavno osoblje sekretari odsjeka a za administraciju šefovi službi.

## **2. Odsustva**

## Član 49.

### **(Plaćena kraća odsustva)**

- (1) Zaposlenik ima pravo da odsustvuje s rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u slučaju:
  - a) stupanja u brak – 5 dana
  - b) sklapanja braka djeteta – 3 dana
  - c) porođaja supruge – 5 dana
  - d) smrti bračnog/vanbračnog partnera, djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče, dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelja (otac, majka), očuha, maćehe, usvojitelja – 5 dana
  - e) smrti dede i nane/bake po ocu i majci, brata i sestre – 3 dana
  - f) elementarne nepogode – 3 dana
  - g) selidbe – 2 dana.
- (2) Radnik ima pravo da odsustvuje s rada uz naknadu plaće dva radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

- (3) Dobrovoljni davalac krvi ima pravo na jedan dan plaćenog odsustva, koji koristi najdalje dan poslije dobrovoljnog davanja krvi u medicinskoj ustanovi.

#### Član 50.

##### **(Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja i usavršavanja )**

- (1) U skladu sa članom 18. i 19. ovog Pravilnika zaposlenik Fakulteta ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u vezi s potrebama posla koji obavlja.
- (2) Akademskom osoblju može se odobriti plaćeno odsustvo s rada u trajanju do dva semestra u sljedećim slučajevima:
- a) odlazak u drugu visokoškolsku ustanovu van zemlje radi usavršavanja ili u okviru univerzitetske razmjene
  - b) obrazovanje (postdiplomski studiji, specijalizacije i drugi oblici obrazovanja).
- (3) Akademskom osoblju može se odobriti plaćeno odsustvo s rada u trajanju do jednog semestra za izradu magistarskog ili doktorskog rada.
- (4) Akademskom osoblju može se odobriti plaćeno odsustvo do 30 dana u sljedećim slučajevima:
- a) za dovršenje izrade knjige, udžbenika ili naučne monografije iz oblasti koju predaje i
  - b) za učešće u naučnim projektima, simpozijima i kongresima.
- (5) Nakon plaćenog odsustva član akademskog osoblja obavezan je dostaviti izvještaj o aktivnostima tokom odsustva i rezultatima usavršavanja.

#### Član 51.

##### **(Ograničenja korištenja odsustva)**

- (1) Akademskom osoblju ne može se odobriti odsustvo u sljedećim slučajevima:
- a) ako od korištenja prava na odsustvo iz prethodnog člana nije protekla godina dana i
  - b) ako se podnosilac zahtjeva pismeno ne obaveže da u toku trajanja odsustva neće izvoditi nastavu na drugoj visokoškolskoj ustanovi.

#### Član 52.

##### **(Organiziranje nastave u vrijeme odsustva)**

- (1) Odsustva predviđena odredbama ovog pravilnika moraju imati plan nadoknade časova ili prijedlog zamjene nastavnika, odnosno saradnika.

- (2) Način zamjene i plan nadoknade časova predlaže nastavnik koji traži odsustvo, a potvrđuje ga matični odsjek.
- (3) Način zamjene i plan nadoknade časova vježbi odsutnog saradnika predlaže odgovorni nastavnik na predmetu na kojem je angažiran saradnik.
- (4) Odluku o plaćenom odsustvu i periodu trajanja odsustva u svakom konkretnom slučaju donosi dekan Fakulteta.

#### Član 53.

##### **(Odsustvo radi stručnog usavršavanja zaposlenika – nenastavnog osoblja)**

- (1) Zaposleniku koji obavlja nenastavne poslove, a dodatno se obrazuje u smislu usavršavanja vezanih za posao koji obavlja, potreba prekvalifikacije i dokvalifikacije za potrebe Fakulteta, odobrava se plaćeno odsustvo u godišnjem trajanju do 60 dana, koje može koristiti u cijelosti ili u dijelovima.
- (2) Opravdanost obrazovanja zaposlenika i dinamiku korištenja odsustva odobrava dekan.

#### Član 54.

##### **(Neplaćeno odsustvo)**

- (1) Zaposleniku se može odobriti neplaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:
  - a) kada je imenovan za obavljanje javne funkcije – do četiri godine
  - b) bolest člana uže porodice – do šest mjeseci
  - c) udovoljavanje vjerskim potrebama – dva dana
  - d) boravak u inostranstvu radi spajanja porodice – do četiri godine
  - e) posjeta porodici u inostranstvu – do mjesec dana
  - f) drugi opravdani razlozi.
- (3) Akademskom osoblju može se odobriti i neplaćeno odsustvo do šest mjeseci ako je za njegovo naučno i stručno usavršavanje potrebno više vremena nego što je utvrđeno za te namjene plaćeno odsustvo.
- (4) Odluku o neplaćenom odsustvu donosi dekan Fakulteta.
- (5) Za vrijeme odsustva po stavovima (1) i (2) ovog člana prava i obaveze zaposlenika koji se stječu na radu i po osnovu rada miruju.

## VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

### 1. Zaštita zaposlenika

Član 55.

#### **(Obaveza osiguranja zaštite na radu)**

- (1) Fakultet je obavezan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika u skladu sa zakonom.
- (2) Fakultet je obavezan prilikom stupanja zaposlenika na rad omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima iz radnih odnosa i zaštite na radu i organizacijom rada na Fakultetu.
- (3) Zaposlenik ima pravo da koristi sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti na radu i drugim važećim propisima.
- (4) U slučaju neprovođenja mjera zaštite na radu u skladu s pozitivnim propisima Fakulteta, zaposlenik ima pravo na zaštitu svojih prava u skladu sa zakonom.

### 2. Zaštita žena i materinstva

Član 56.

#### **(Zabrana nejednakog postupanja)**

- (1) Fakultet ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće.
- (2) Fakultet ne može otkazati ugovor o radu zaposlenici za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava odsustva iz članova 59. i 60. Pravilnika, izuzev ako se radi o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (3) Fakultet ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako to zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (4) Fakultet ne može zaposlenicu za vrijeme trudnoće rasporediti na druge poslove, izuzev ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

Član 57.

#### **(Privremeni raspored zaposlenice za vrijeme trudnoće)**

- (1) Fakultet je dužan zaposlenicu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njezinog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (2) Ako Fakultet nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje zaposlenice u smislu stava (1) ovoga člana, zaposlenica ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće u skladu s ovim Pravilnikom.

- (3) Privremeni raspored iz stava (1) ovoga člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

#### Član 58.

##### **(Porodajno odsustvo)**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta zaposlenica ima pravo na porodajno odsustvo od jedne godine neprekidno.
- (2) Na temelju nalaza ovlaštenog ljekara zaposlenica može početi porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Zaposlenica može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno odsustvo može koristiti i zaposlenik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Zaposlenik – otac djeteta, može koristiti pravo iz stava (1) ovoga člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodajno odsustvo.
- (6) Ako zaposlenica rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodajnog odsustva, ima pravo produžiti porodajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovi porodajnog odsustva.

#### Član 59.

##### **(Rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva)**

- (1) Nakon isteka porodajnog odsustva, zaposlenica s djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno dulje trajanje ovoga prava.
- (2) Pravo iz stava (1) ovoga člana može koristiti i zaposlenik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (3) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta ako je djetetu, prema nalazu mjerodavne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (4) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, koje utvrđuje nadležna zdravstvena ustanova, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o

samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, a za to vrijeme ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

#### Član 60.

##### **(Pravo na odsustvo nakon isteka porodajnog odsustva)**

- (1) Zaposlenica koja doji dijete, nakon korištenja porodajnog odsustva ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.
- (2) Vrijeme odsustva u smislu stava (1) ovog člana smatra se punim radnim vremenom.
- (3) Jedan od roditelja može da odsustvuje s rada do tri godine života djeteta, a za koje vrijeme će mirovati prava i obaveze iz radnog odnosa (neplaćeno odsustvo).

### 3. Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

#### Član 61.

##### **(Zaštita zaposlenika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu)**

- (1) Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu Fakultet ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana zaposleniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, ali se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 12. stav (5) ovog Pravilnika.
- (3) Zaposlenik ima pravo na naknadu u vrijeme privremene nesposobnosti za rad, u visini kako je to regulirano ovim Pravilnikom i propisima o zdravstvenom osiguranju

#### Član 62.

##### **(Pravo zaposlenika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad)**

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
- (2) Zaposlenik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se zaposlenik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, može se rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

- (4) Ako ne postoji mogućnost raspoređivanja zaposlenika na način iz stava (3) ovog člana, Fakultet može ugovor o radu otkazati, **nakon provedenih konsultacija s vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom.**
- (5) Zaposlenik je dužan najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad pisanim putem obavijestiti Fakultet putem neposrednog rukovodioca o privremenoj spriječenosti za rad.

#### Član 63.

#### **(Prava zaposlenika s promijenjenom radnom sposobnosti)**

- (1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod zaposlenika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), Fakultet mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je zaposlenik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda zaposlenika na druge poslove.
- (2) Ako ne postoji mogućnost iz stava (1) ovog člana, Fakultet može samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.
- (3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (2) ovog člana, zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. Zakona o radu, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika.

## **IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **1. Osnovna plaća**

#### Član 64.

#### **(Pravo na plaću )**

- (1) Plaće zaposlenika utvrđene su Jedinostvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu (U daljem tekstu: Jedinostveni pravilnik) i ovim Pravilnikom.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak, i uvećane plaće za kvalitet izvršenog posla, minuli rad, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je Zakonom određeno da se ne radi.
- (3) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (4) Prilikom isplate plaće zaposlenik koji obavlja poslove obračuna plaće dužan je zaposleniku uručiti pisani obračun plaće.



(5) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

#### Član 65.

##### (Koeficijenti osnovne plaće akademskog osoblja)

(1) Koeficijente osnovne plaće akademskog osoblja propisuje Vlada Kantona Sarajevo, odnosno propisani su članom 8. Jedinog pravilnika, i to:

a) Dekan:

- Redovni profesor .....	18,4
- Vanredni profesor .....	16,1

b) Prodekan:

- Redovni profesor .....	17,6
- Vanredni profesor .....	15,4
- Docent .....	13,2

c) Nastavno osoblje

- Redovni profesor .....	16,0
- Vanredni profesor .....	14,0
- Docent .....	12,0
- Viši asistent s doktoratom .....	11,0
- Viši asistent s magistratom .....	10,0
- Asistent .....	8,5

#### Član 66.

##### (Optimalno opterećenje akademskog osoblja u pogledu sati nastave)

(1) U skladu sa Standardima i normativima, optimalno opterećenje akademskog osoblja, uz ostale propisane obaveze u okviru 40-satne sedmice, iznosi:

a) za nastavnike prosječno šest sati predavanja sedmično, odnosno 180 sati predavanja u toku jedne nastavne godine.

b) za saradnike prosječno 10 sati vježbi sedmično, odnosno 300 sati vježbi u toku jedne nastavne godine.

(2) Optimalno opterećenje nastavnika koji su imenovani na rukovodne pozicije dekana ili prodekana iznosi tri sata predavanja sedmično, odnosno 90 sati predavanja u toku jedne nastavne godine.

(3) Za optimalno opterećenje akademskog osoblja u smislu stavova (1) i (2) ovog člana koeficijent opterećenja u pogledu sati nastave iznosi: **Ksati** = 1,0.

(4) Za obračun sati po stavovima (1) i (2) ovog člana vrednuju se sati predavanja i vježbi na prvom i drugom ciklusu studija, uključujući i nastavu za vanredne studente, odnosno na DL studiju.

#### Član 67.

##### **(Optimalno opterećenje akademskog osoblja u pogledu broja studenata)**

(1) Osnovna plaća akademskog osoblja vezana je za optimalan broj redovnih studenata na predavanjima, vježbama i drugim oblicima nastave, u skladu sa Standardima i normativima.

(2) Po Standardima i normativima optimalno opterećenje po osnovu broja upisanih redovnih i redovnih samofinansirajućih studenata na prvu i drugu godinu studija je 150, a na ostale godine 100 studenata.

(3) Ako je broj upisanih studenata veći u odnosu na Standarde i normative iz stava (2) ovog člana do 30%, koeficijent dodatka na osnovnu plaću je do 0,10, a iznad 30% koeficijent dodatka na plaću je do 0,20.

(4) Ako se nastava ili vježbe izvode u objedinjenoj grupi do tri odsjeka bez obzira na broj studenata, koeficijent dodatka na osnovnu plaću je do 0,10, a za objedinjenu nastavu za više od tri odsjeka koeficijent dodatka na osnovnu plaću je do 0,20.

(5) Iznos dodatka u zbiru stavova (3) i (4) ovog člana definiše se koeficijentom studenata **Kstud** i može maksimalno iznositi 0,20.

(5) Objedinjavanje nastave moguće je samo u okviru jednog ciklusa studija i do broja studenata kapaciteta (broj sjedećih mjesta) učionice/amfiteatra.

#### Član 68.

##### **(Koeficijenti osnovne plaće nenastavnog osoblja)**

(1) Koeficijenti poslova stručnog, administrativno-tehničkog i pomoćno-tehničkog osoblja utvrđeni su Odlukom Vlade Kantona Sarajevo i članom 27. Jedinstvenog pravilnika.

(2) Za radna mjesta predviđena Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji koja nisu navedena u Odluci Vlade Kantona primjenjivat će se koeficijenti za osnovnu plaću prema normiranosti uvjeta rada i oblasti u kojoj je sistematizirano radno mjesto.

(3) Pregled koeficijenata stručnog, administrativno-tehničkog i pomoćno-tehničkog osoblja:

a) Sekretar Fakulteta .....	9,5
b) Rukovodioci službi i bibliotekar-rukovodilac biblioteke .....	9,0
c) Viši stručni saradnici i bibliotekar .....	8,0
d) Viši knjižničar .....	7,0

e) Referent za finans. posl. i poslove likvidature i Referent za nastavu.....	6,5
f) Ekonom domar .....	6,0
g) Referent za vođenje protokola i kurirske poslove .....	5,3
a) Poslovi kopiranja i održavanja reda, noćni i dnevni portiri .....	5,0
h) Spremačice – higijeničarke .....	4,0

## **2. Dodaci na osnovnu plaću**

### Član 69.

#### **(Broj časova nastave i vježbi i broj studenata)**

(1) Obračun dodataka na plaću akademskog osoblja po osnovu broja časova nastave i vježbi i broja studenata vrši se u skladu s članovima 11, 12. i 13. Jedinog pravilnika i članovima 66. i 67. ovog Pravilnika.

(2) Maksimalni koeficijent dodatka na plaću (**Kdod**) po osnovu sati nastave (**Ksati**) i koeficijenta studenata (**Kstud**) može da iznosi do 1,5.

### Član 70.

#### **(Dodatak na plaću administrativnog osoblja za opterećenje izvan Standarda i normativa)**

(1) Osoblje iz člana 68. ovog Pravilnika ima pravo na dodatak na osnovnu plaću za rad u uvjetima koji nisu optimalni u skladu sa Standardima i normativima u pogledu povećanog broja upisanih studenata, nastavnih linija i broja zaposlenika na odgovarajućim radnim mjestima na Fakultetu.

(2) Dekan, na prijedlog sekretara Fakulteta, posebnom odlukom utvrđuje radna mjesta ili grupe poslova na kojima se mogu primijeniti odredbe iz stava (1) ovog člana.

(3) Povećanje koeficijenta osnovne plaće iz stava (1) može maksimalno doseći do prosjeka povećanja plaće nastavnom osoblju po osnovu broja sati nastave i broja studenata, u zavisnosti od raspoloživih sredstava.

## **3. Stimulativni dio plaće**

### Član 71.

### **(Kvalitet izvršenog posla)**

- (1) Članovima 14. i 31. Jedinstvenog pravilnika regulirane su osnove dodatka na plaću u zavisnosti od kvaliteta (**Kkval**) izvršavanja poslova koji podižu ugled Fakulteta, inventivnost u radu, kao i u slučaju vanrednog povećanja obima posla (zamjena odsutnog zaposlenika, povjeravanje određenih poslova izvan ugovora o radu i sl.).
- (2) Aktivnosti kojima se podiže ugled Fakulteta između ostalog uključuju:
- a) učešće na međunarodnim naučnim konferencijama,
  - b) učešće u istraživačkim projektima,
  - c) objavljivanje knjiga,
  - d) medijsku promociju Fakulteta,
  - e) kvalitetno i u zadatim rokovima izvršavanje poslova i radnih zadataka utvrđenim zakonom, aktima Univerziteta i Fakulteta, uključujući i odnos prema korisnicima usluga.
- (3) Vrednovanje kvaliteta izvršenog posla vršit će se i prema izvještajima o evaluaciji i samoevaluaciji nastavnog osoblja kao ocjene uspješnosti u obavljanju poslova i ostalog osoblja.
- (4) Odluku o stimulacijama po ovom članu donosi dekan i može da se kreće u granicama 1,00 – 1,20 i isti se množi s koeficijentom osnovne plaće zaposlenika.
- (5) Za ne izvršavanje radnih obaveza navedenih u stavu (2) tačka e) plaća radnika se može umanjiti za 10% od osnovne plaće.
- (6) O umanjenju plaće dekan donosi posebno rješenje na koje radnik ima pravo žalbe Vijeću Fakulteta.

#### **4. Obračun plaće**

Član 72.

#### **(Ukupan koeficijent plaće)**

- (1) Ukupan koeficijent plaće (**Kplaće**) računa se kao:

$$K_{\text{plaće}} = K_{\text{op}} \times K_{\text{dod}} \times K_{\text{kval}} \times K_{\text{min.rad}}$$

gdje je:

$K_{\text{op}}$  – koeficijent osnovne plaće definiran članovima 65. i 68. ovog Pravilnika

$K_{\text{dod}}$  – koeficijent dodatka na osnovnu plaću definiran članovima **69. i 70.** ovog Pravilnika

$K_{\text{kval}}$  – koeficijent kvaliteta definiran članom **71.** ovog Pravilnika

$K_{\text{min.rad}}$  – koeficijent minulog rada se obračunava 0,6% za svaku godinu staža.

(2) Ukupan koeficijent plaća zaposlenika predstavlja umnožak Kop, Kdod, Kkval i Kmin.rad.

## **5. Ostali dodaci na plaću**

### Član 73.

#### **(Dodatak na plaću za obavljanje upravljačkih – rukovodnih poslova, za opterećenja preko utvrđenih Standarda i normativa)**

(1) U skladu sa članom 2. stav prvi tačka e) i članom 3. stav prvi tačka (c) Jedinstvenog pravilnika, za radni učinak i opterećenja preko utvrđenih Standarda i normativa upravljačkih (rukovodnih) funkcija i poslova u radnim tijelima mogu se isplaćivati dodaci na osnovnu plaću, i to:

- dekan – 40%
- prodekani - 25%
- rukovodioci podorganizacionih jedinica – 20%
- šefovi službi – 15%

(2) Dodatak na plaću rukovodiocu doktorskog studija i rukovodiocu interdisciplinarnog/multidisciplinarnog magistarskog studija definira se finansijskim planom konkretnog studija.

(3) Dodatak na plaću predsjednika Naučnog vijeća i Vijeća postdiplomskog studija je 200,00 KM i članova vijeća 50,00 KM po održanoj sjednici.

(4) Dodatak na plaću naučnom sekretaru Instituta za društvena istraživanja je 150,00 KM, a sekretarima odsjeka 100,00 KM mjesečno.

(5) Dekan i prodekan ostvaruju pravo na dodatak iz stava (1) ovog člana u slučaju da zadrže puno opterećenje u nastavi.

(6) Isplata sredstava po osnovu ovog člana vršit će se iz vlastitih sredstava.

### Član 74.

#### **(Dodatak na plaću nastavnicima bez asistenta)**

Nastavnici s optimalnim opterećenjem po osnovu broja sati nastave i broja studenata utvrđenim ovim Pravilnikom (članovi 66. i 67.) koji nemaju asistenta ostvaruju pravo na povećanje osnovne plaće za 5%.

## Član 75.

### **(Naknada za rad u komisijama i mentorstva na drugom ciklusu studija)**

- (1) Za rad u komisijama i drugim tijelima pripada naknada koja ima karakter dodatnog primanja.
- (2) Komisijama u smislu stava (1) ovog člana smatraju se sve povremene komisije, izuzev komisije za izbor u akademska zvanja (npr. javne nabavke, inventura, izrada normativnih akata, priznavanje inostranih diploma, komisija za disciplinski postupak i sl.).
- (3) Naknada predsjedniku komisije za priznavanje inostranih diploma isplaćuje se u iznosu od 15% od iznosa koji uplaćuje kandidat za priznavanje inostrane diplome.
- (4) Naknada za mentorstvo na drugom ciklusu studija akademskom osoblju isplaćuje se u iznosu 25%, a članovima komisije po 5% od uplate kandidata za prijavu, ocjenu i odbranu završnog rada.
- (5) Minimalan broj mentorstava u toku akademske godine nastavnika je pet, a maksimalan 10.
- (6) Naknada predsjedniku komisije za izbor u akademsko zvanje koji dolazi s druge visokoškolske ustanove isplaćuje se u iznosu od 15% koeficijenta osnovne plaće akademskog osoblja.
- (7) Odluku o visini naknada komisija po stavu (2) ovog člana donosi dekan u skladu s obimom obavljenog posla i raspoloživim sredstvima.

## Član 76.

### **(Rad na III ciklusu studija, komercijalnim studijima II ciklusa i drugim vidovima obrazovanja)**

- (1) Za rad u okviru nastavnih aktivnosti na III ciklusu studija (doktorskom studiju) akademsko osoblje ima pravo, nakon izdvajanja 10% sredstava u Fond za razvoj Univerziteta i 30% za unapređenje nastavnog procesa i poboljšanje materijalno tehničkih uvjeta rada, na isplatu naknade zavisno od sredstava naplaćenih od kandidata, na sljedeći način:
  - izvođenje nastavnih aktivnosti – 30%
  - mentorstvo, izvještaji – 15%
  - odbrana rada, članovi komisije – 15%.
- (2) Za svaki doktorski studij radi se poseban finansijski plan, koji usvaja Vijeće Fakulteta.
- (3) Na isti način, u skladu s posebnim finansijskim planom, obračunavaju se naknade za komercijalne (interdisciplinarne/multidisciplinarne i zajedničke) studije II ciklusa, kao druge obrazovne studije cjeloživotnog učenja.

## Član 77.

### **(Pravo na povećanu plaću)**

Zaposlenik ima pravo na povećanje osnovne plaće za:

- noćni rad – 25% neto satnice
- prekovremeni rad – 25% neto satnice
- rad u dane sedmičnog odmora – 15% neto satnice
- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici – 40% neto satnice.

Satnica iz prethodnog stava je satnica u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Član 78.

### **(Pravo na povećanu plaću zbog uvjeta rada)**

Zaposlenik na poslovima arhivskog i kancelarijskog poslovanja po osnovu uvjeta rada (podrumske prostorije i prašina) ima pravo na povećanje osnovne plaće za 10%.

## **6. Naknade plaće**

Član 79.

### **(Naknada plaće za vrijeme odsustva s rada)**

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period korištenja godišnjeg odmora u iznosu plaće koju je imao u mjesecu prije stupanja na godišnji odmor.

(2) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period privremene spriječenosti za rad (bolovanje), i to za prvih 30 dana bolovanja pravo na punu plaću, a naknada plaće za bolovanje duže od 30 dana isplaćuje se zaposleniku u iznosu od 80% od plaće koju je imao prije stupanja na bolovanje.

(3) Zaposlenica ima pravo na naknadu plaće za vrijeme porodiljskog odsustva u iznosu plaće koju je imala prije stupanja na porodiljsko odsustvo umanjenu za iznos naknade za porodilje u Kantonu Sarajevo.

(4) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsustva zbog stručnog usavršavanja, i to na punu plaću do 30 dana odsustva i 70% od plaće za odsustvo duže od 30 dana.

Član 80.

### **(Otpremnina)**

Zaposleniku koji odlazi u penziju pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne plaće koje je zaposlenik ostvario tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa zbog stjecanja uvjeta za penziju. Ukupan iznos otpremnine ne može biti manji od prosječne tri plaće isplaćene u Federaciji BiH.

## **7. Ostale naknade**

Član 81.

### **(Troškovi prijevoza)**

Zaposlenik ima pravo na troškove prijevoza s posla i na posao pod uvjetom da ima više od dva kilometra od mjesta stanovanja do mjesta rada u visini mjesečne karte javnog prijevoza.

Član 82.

### **(Ishrana u toku rada – topli obrok)**

Zaposlenik ima pravo na naknadu za topli obrok u skladu s Kolektivnim ugovorom o radu FBiH i propisima Kantona.

Član 83.

### **(Regres za godišnji odmor)**

(1) Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu s odredbama Granskog kolektivnog ugovora i propisima Kantona Sarajevo, a u skladu s Finansijskim planom Fakulteta.

Član 84.

### **(Izvanredna pomoć)**

(1) Zaposlenik i članovi njegove uže porodice imaju pravo na novčanu pomoć u slučaju:

– smrti zaposlenika, bračnog/vanbračnog druga, djeteta i roditelja u visini tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH.

(2) Zaposlenik može ostvariti jednokratnu novčanu pomoć u zavisnosti od raspoloživih sredstava u slučaju:

– bolovanja dužeg od 90 dana zbog teže bolesti zaposlenika – jednom godišnje u visini prosječne plaće Federacije BiH.

Član 85.

### **(Prigodne nagrade)**



Dekan Fakulteta, u skladu sa sredstvima kojima raspolaže Fakultet povodom državnih i drugih praznika, Dana Fakulteta ili po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacija u procesu rada, može donijeti odluku o isplati nagrade zaposlenicima u visini koja se prema poreznim propisima može isplatiti kao neoporezivi dio.

## **8. Naknade vanjskim saradnicima**

Član 86.

### **(Angažman drugih osoba u realizaciji nastavno-naučnog procesa)**

(1) Fakultet na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom i Statutom Univerziteta može angažirati i druge osobe u izvođenju nastavno-naučnog procesa.

(2) Akademskom osoblju iz stava (1) ovog člana pripada naknada u iznosu od 40% odgovarajućeg koeficijenta od primanja po osnovu nastavnih aktivnosti koja imaju nastavnici s punim radnim vremenom.

(3) Za angažman istaknutih osoba iz prakse u realizaciji dijela nastave naknada se utvrđuje ugovorom, i to:

- za angažman doktora nauka 40% od iznosa koeficijenta docenta
- za angažman magistra 40% od iznosa koeficijenta višeg asistenta
- za angažman ostalih stručnjaka iz prakse 40% od iznosa koeficijenta asistenta.

(4) Naknade profesoru emeritusu vršit će se po članu 20. Jedinstvenog pravilnika.

## **X. ZABRANA TAKMIČENJA (KONKURENCIJE)**

Član 87.

### **(Sukob interesa)**

(1) Naučno-nastavni i stručni angažman akademskog osoblja izvan Fakulteta ne smiju biti u sukobu s interesima Fakulteta. Radni angažman akademskog osoblja izvan Fakulteta političkih nauka odobrava se u skladu sa zakonom, Statutom Univerziteta i drugim općim aktima.

(2) Ugovori akademskog osoblja izvan Fakulteta mogu se zabraniti, ograničiti ili uvjetovati ako bi negativno utjecali na rad Fakulteta ili ako je riječ o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću izravno konkuriira Fakultetu.

(3) Zaposlenik koji ne radi na nastavnim i suradničkim poslovima ne smije za sebe ili za tuđi račun bez odobrenja dekana Fakulteta obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet.

(4) Postupanje zaposlenika protivno zabrani iz stavova (1) i (3) ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze zbog koje se zaposleniku može otkazati ugovor o radu.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **Član 88.**

#### **(Odgovornost za štetu)**

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Fakultetu dužan je tu štetu nadoknaditi prema propisima Zakona o radu i općim propisima obligacijskog prava.
- (2) Procjena štete utvrđuje se na osnovu knjigovodstvene ili tržišne vrijednosti stvari koja je predmet štete ili na osnovu stvarnog obima štete ako se štetna radnja nije dogodila na stvarima i sredstvima rada, nego ako je uzrokovana namjerno ili krajnje nepažljivim postupcima zaposlenika.
- (3) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Fakultet, dužan je Fakultetu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (4) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Fakultet je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obligacijskog prava.

### **Član 89.**

#### **(Smanjenje obaveze naknade štete)**

- (1) Naknada štete koju zaposlenik na radu ili u vezi s radom uzrokuje Fakultetu smanjit će se u slučaju ako se:
  - a) radi o manjoj šteti,
  - b) šteta može u cijelosti ili djelimično otkloniti radom na Fakultetu i sredstvima rada Fakulteta,
  - c) radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju,
  - d) radi o zaposleniku u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila.
- (2) Smanjenje štete iz razloga iz stava (1) ovog člana iznosi najmanje 30%, a zaposlenik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Član 90.**

### **(Načini prestanka ugovora o radu)**

(1) Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću zaposlenika
- b) sporazumom poslodavca i zaposlenika
- c) kad zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Fakultet i zaposlenik drugačije ne dogovore
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos zaposlenika traje 40 godina, ako se Fakultet i zaposlenik drugačije ne dogovore
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti
- f) otkazom ugovora o radu
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme
- h) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne
- i) ako zaposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

### **Član 91.**

#### **(Načini prestanka ugovora o radu akademskog osoblja)**

(1) Zaposlenik iz reda akademskog osoblja koji je ispunio uvjete za prestanak radnog odnosa zbog navršenih 65 godina života, bez obzira na godine staža osiguranja, ima pravo, ukoliko mu to omogućava odluka o izboru, ostati u radnom odnosu do isteka studijske godine u kojoj navršava 65 godina života.

(2) Zaposleniku iz stava (1) ovog člana Fakultet je obavezan ponuditi zaključenje novog ugovora o radu, i to do isteka te studijske godine.

(3) Uvjeti pod kojima je moguć rad akademskog osoblja nakon navršenih 65 godina propisani su Zakonom o visokom obrazovanju.

(4) Akademskom osoblju, pored načina utvrđenih ovim Pravilnikom, radni odnos prestaje i u sljedećim slučajevima:

- a) ako nakon isteka izbornog perioda na način i prema proceduri predviđenoj zakonom i Statutom Univerziteta ne budu izabrani u isto ili više zvanje i ako ne zaključe ponuđeni izmijenjeni ugovor o radu,
- b) ako tokom postupka prijave na konkurs daje dokumente i izjave koje su netačne i lažne,

c) ako je izrečena pravosnažna presuda ili mjera zbog krivičnih djela u skladu sa članom 121. Zakona o visokom obrazovanju.

#### Član 92.

##### **(Sporazum o prestanku ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu može prestati sporazumom radnika i Fakulteta.
- (2) Sporazum mora biti u pisanoj formi.
- (3) Sporazumom iz stava (1) ovog člana utvrđuje se rok u kojem prestaje radni odnos te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizlaze.

#### Član 93.

##### **(Otkaz ugovora o radu)**

- (1) Fakultet može otkazati zaposleniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, u slučaju:
  - a) da je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili
  - b) da zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Fakultet može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana ako se ne može osnovano očekivati da zaposli zaposlenika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) tačka a) ovog člana Fakultet namjerava zaposliti osobu s istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

#### Član 94.

##### **(Otkaz Fakulteta bez obaveze poštivanja otkaznog roka)**

- (1) Fakultet može otkazati ugovor o radu zaposleniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Fakulteta da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja zaposleniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis prestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Fakulteta.

## Član 95.

### **(Lakše i teže povrede radne obaveze)**

(1) Pored lakših povreda radnih obaveza propisanih Statutom Univerziteta, lakše povrede radnih obaveza su i:

- a) nepristojno ponašanje prema radnim kolegama, studentima i drugim strankama
- b) neizvršavanje radnih obaveza predviđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta
- c) neizvršavanje odluka dekana, Vijeća i drugih stručnih organa Fakulteta
- d) neizvršavanje naloga neposrednog rukovodioca
- e) ponašanje zaposlenika Fakulteta izvan radnog mjesta koje može utjecati na povredu ugleda Fakulteta
- f) nedolično ponašanje kojim se narušava proces rada i ugled Fakulteta.

(2) Pored težih povreda radnih obaveza propisanih Statutom Univerziteta, teže povrede radnih obaveza su i:

- a) nezakonito raspolaganje imovinom Fakulteta
- b) povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara, odnosno povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite života i zdravlja zaposlenika, zaštite imovine Fakulteta i životne okoline
- c) zloupotreba prava korištenja bolovanja
- d) dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugih omamljujućih sredstva tokom radnog vremena
- e) izazivanje svađe, nereda ili tuče za vrijeme radnog vremena
- f) neopravdano izostajanje s posla više od pet radnih dana u toku godine, odnosno tri radna dana u toku mjeseca
- g) protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu Fakulteta
- h) obavljanje rada kojim se konkurira Fakultetu
- i) neprijavljivanje zdravstvenih problema prilikom zaključivanja ugovora o radu koji mogu utjecati na normalno obavljanje poslova.

(3) Odredbe stavova (1) i (2) ovog člana odnose se i na osobe s kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i osobe s kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih dekan može bez provođenja postupka propisanog za zaposlenike otkazati zaključeni ugovor.

Član 96.

**(Postupak i disciplinske mjere)**

- (1) Prijava o učinjenoj povredi radne obaveze podnosi se dekanu Fakulteta.
- (2) Postupak utvrđivanja povrede radne obaveze i disciplinske mjere izriču se u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i aktima Univerziteta.

Član 97.

**(Neopravdani razlozi za otkaz)**

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede
- b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Fakulteta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim organima izvršne vlasti
- c) obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 98.

**(Otkaz zaposlenika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)**

- (1) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je Fakultet odgovoran za prestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana zaposlenik ima sva prava u skladu sa zakonom kao da je ugovor nezakonito otkazan od Fakulteta.

Član 99.

**(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka).**

U slučajevima iz članova 92, 93. i 96. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 100.

**(Omogućavanje iznošenja odbrane zaposlenika)**

- (1) Ako Fakultet otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret na način propisan zakonom, ovim Pravilnikom i općim aktima Univerziteta.
- (2) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, Fakultet je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu.

#### Član 101.

##### **(Forma i trajanje otkaza)**

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi s odgovarajućim obrazloženjem otkaza.
- (2) Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno Fakultetu ako otkaz pokreće zaposlenik.
- (3) Trajanje otkaznog roka je 15 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, a 30 dana u slučaju da Fakultet otkazuje ugovor o radu.

#### Član 102.

##### **(Prava zaposlenika u slučaju nezakonitog otkaza)**

- (1) Ako zaposlenik, na zahtjev Fakulteta, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, isplatit će mu se naknada plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako zaposlenik prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka bez saglasnosti Fakulteta, obavezan je Fakultetu naknaditi štetu prema općim propisima o naknadi štete.
- (3) Zaposlenik ima pravo na sudsku zaštitu u slučaju osporavanog otkaza i tražiti privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad do okončanja sudskog spora.

#### Član 103.

##### **(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)**

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Fakultet otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima a radi trajnog raspoređivanja na druge poslove odnosno radno mjesto.
- (2) Ako zaposlenik prihvati ponudu Fakulteta iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku od osam dana od dana primanja novog ugovora.

#### Član 104.

### **(Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu)**

(1) Zaposlenik kojem Fakultet otkazuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim u slučaju ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.

(2) Iznos otpremnine iz stava (1) ovog člana obračunava se na način da se za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu dobija jedna trećina prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a maksimalno do iznosa šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (2) ovog člana, Fakultet i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine utvrđuju se pisanim ugovorom između zaposlenika i Fakulteta.

## **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Član 105.**

#### **(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)**

- (1) Zaposlenik ima pravo na zaštitu svojih prava iz radnog odnosa.
- (2) Zaposlenik koji smatra da su mu prava iz radnog odnosa povrijeđena može podnijeti prigovor dekanu ili Vijeću Fakulteta kao drugostepenom organu u rješavanju spornog pitanja unutar institucija Fakulteta.
- (3) Rok za podnošenje prigovora je 30 dana od dana dostavljanja pisanog akta u kojem su povrijeđena prava zaposlenika ili od dana saznanja za povredu.
- (4) Podnošenje prigovora iz ovog člana ne sprečava zaposlenika da zaštitu povrijeđenog prava traži pred nadležnim sudom na način utvrđen Zakonom o radu.
- (5) Ako drugostepeni organ iz stava (2) ovog člana u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ne odgovori na prigovor, zaposlenik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (6) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno nije tražio pravnu zaštitu od drugostepenog organa na Fakultetu, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa



## **XIV. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI**

Član 106.

### **(Ugovor o privremenim i povremenim poslovima)**

- (1) Fakultet može angažirati osobe za obavljanje privremenih i povremenih poslova, kao što su:
- a) stručni poslovi: izrada projekata, elaborata, izvještaja, finansijskih obračuna, programa i slično,
  - b) jednokratna predavanja uglednih profesora i stručnjaka iz prakse,
  - c) privremena zamjena nastavnika osobama s druge visokoškolske ustanove ako je na odsjeku utvrđeno da se zamjena ne može osigurati nastavnicima s Fakulteta,
  - d) redovni angažman vanjskih saradnika u nastavnim aktivnostima s kojima se ne zaključuje ugovor o radu ili ugovor o djelu,
  - e) tehnički poslovi za kojim se povremeno ukaže potreba (opravke i održavanje sredstava rada i instalacija),
  - f) poslovi iz oblasti naučnoistraživačkih projekata.
  - g) prevodilački poslovi.
- (2) Sa osobama koje se angažiraju za obavljanje poslova iz stava (1) ovog člana zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos nadoknade za izvršeni posao.
- (3) Privremeni i povremeni poslovi ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (4) Osobama koje obavljaju privremene i povremene poslove osigurava se odmor tokom rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i druga prava, u skladu s propisima o penzionom i invalidskom osiguranju.

## **XV. POSEBNE ODREDBE**

### **1. Prava zaposlenika kandidata za neku od javnih dužnosti**

Član 107.

#### **(Neplaćeno odsustvo)**

- (1) Zaposlenik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u tijelima Bosne i Hercegovine, Federacije, Kantona, Grada i općine za vrijeme predizborne kampanje ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stava (1) ovoga člana zaposlenik mora obavijestiti dekana najmanje tri dana ranije.

(3) Na zahtjev zaposlenika, umjesto odsustva iz stava (1) ovoga člana, zaposlenik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.

## **2. Raspolaganje vanbudžetskim sredstvima**

Član 108.

### **(Primjena Pravilnika o vanbudžetskim sredstvima)**

Prilikom donošenja i realizacije Finansijskog plana Fakulteta obaveza je primjene Pravilnika o ostvarivanju i raspolaganju vanbudžetskim prihodima Univerziteta u Sarajevu.

## **3. Ograničenje plaća**

Član 109.

### **(Odnos između najviše i najniže plaće)**

Odnos između najviše i najniže osnovne plaće zaposlenika Fakulteta izražen u koeficijentima osnovne plaće iznosi 5:1.

Član 110.

### **(Plaća dekana)**

Kod obračuna i isplate plaće dekane Fakulteta obaveza je primjene članova 33. i 34. Uredbe o određivanju visine plaća i naknada organa upravljanja i drugih organa institucija Kantona Sarajevo, kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova čiji je osnivač Kanton Sarajevo.

## **4. Poboljšanje radnog i životnog standarda**

(1) Ako se po Finansijskom planu za poslovnu godinu pokaže da nakon primjene Pravilnika o ostvarivanju i raspolaganju vanbudžetskim prihodima Univerziteta u Sarajevu i odredbi o plaćama i naknadama ovog Pravilnika ima slobodnih sredstava iz vlastitih prihoda, ista se, u cilju poboljšanja radnog i životnog standarda, mogu isplatiti kao dodatak na osnovnu plaću zaposlenicima Fakulteta.

(2) Isplata iz prethodnog stava može biti jednokratna ili mjesečno u skladu s finansijskim mogućnostima i Finansijskim planom Fakulteta, o čemu odluku donosi dekan Fakulteta.

## **XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Član 111.

### **(Primjena Pravilnika na započeta prava)**

- (1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika završit će se prema odredbama pravilnika koji je važio u vrijeme otpočinjanja korištenja određenog prava.
- (2) Pored ovog Pravilnika, prava i obaveze iz radnog odnosa regulirani su Zakonom o radu, Zakonom o visokom obrazovanju, Općim kolektivnim ugovorom Federacije BiH, Statutom Univerziteta, Pravilnikom o radu Univerziteta, Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama na Univerzitetu i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova na Fakultetu.

Član 112.

**(Usklađivanje ugovora o radu)**

Fakultet će u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika sa zaposlenicima zaključiti ugovore o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Član 113.

**(Stupanje na snagu Pravilnika)**

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom 8 (osam) dana od njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči i web stranici Fakulteta.
- (2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika stavlja se van snage Pravilnik o radu broj: 01-02-243-1/77 od 15. marta 2007. godine.

Broj: 02-1-885-1/16

Sarajevo, 29. 12. 2016.

PREDSJEDAVAJUĆI VIJEĆA

-----

Prof. dr. Šaćir Filandra

