

Na osnovu člana 118. Zakona o radu ("Službene novine F BiH" br. 26/16), člana 93. Statuta Univerziteta u sarajevu i mišljenja Odbora za normativna pitanja Univerziteta u Sarajevu od 18.09.2015. godine, Vijeće Orientalnog instituta u Sarajevu (u daljem tekstu: Institut) na sjednici održanoj 23.11.2016. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU ORIJENTALNOG INSTITUTA UNIVERZITETA U SARAJEVU

I PREDMET REGULISANJA

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se pitanja prava i obaveza poslodavca i radnika i drugih lica koja rade za poslodavca ili se stručno obučavaju kod poslodavca, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu, kolektivnim ugovorima i drugim propisima kojima se regulišu radnopravni i drugi status tih lica.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, kolektivnih ugovora i drugih propisa.

Izrazi koji se u ovom pravilniku upotrebljavaju za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se i na muški i ženski rod.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 2.

Radni odnos između Instituta i radnika zasniva se danom stupanja radnika na rad na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Radnopravni status regulira se Zakonom o radu, Zakonom o visokom obrazovanju, Zakonom o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo, Statutom Univerziteta u Sarajevu i drugim pozitivnim propisima.

Član 3.

Institut i radnik zaključuju ugovor o radu potpuno slobodno i ravnopravno, uz jednake uslove propisane Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom učestvuju na tržištu radne snage i poslodavaca.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Institutom i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano Zakonom o radu.

Član 4.

Kada se u Institutu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa i popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom na način i pod uslovima iz ovog pravilnika, Zakona o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo.

Direktor odlučuje o zaključivanju ugovora o radu sa pripravnikom u skladu sa ovim pravilnikom, sa licem radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o autorskom djelu, ugovora o djelu, ugovora o naučnoistraživačkoj saradnji, ugovora o obavljanju učeničke prakse i drugih ugovora.

Potreba iz stava 1. ovog člana postoji ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno, kada postoji potreba privremeno odsustnog radnika, kada je povećan obim poslova radi realizacije određenog projekta, u slučaju elementarne nepogode i više sile i sl.

Član 5.

Direktor odlučuje o odabiru kandidata sa kojima će biti zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor predviđen ovim pravilnikom (komisija, razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) o čemu donosi pisanu odluku.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbama člana 8. Zakona o radu.

Član 6.

Ugovor o radu sa odabranim licem može se zaključiti:

1. na neodređeno vrijeme,
2. na određeno vrijeme,

3. sa punim i nepunim radnim vremenom,
4. uz probni rad,
5. van prostorija poslodavca,
6. sa pripravnikom.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Bez zasnivanja radnog odnosa, Institutu može sa zainteresovanim licem zaključiti:

1. Ugovor o stručnom osposobljavanju u skladu sa Zakonom o radu i ovim pravilnikom.
2. Ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova u skladu sa Zakonom o radu i ovim pravilnikom, te druge ugovore u skladu s propisima koji regulišu tu oblast.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri (3) godine.

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme u Institutu ili prećutno zaključi sa Institutom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri (3) godine, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Član 7.

Prekidom ugovora o radu iz člana 5. stav 4. ovog Pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

1. korištenja godišnjeg odmora;
2. privremene spriječenosti za rad;
3. porođajnog odsustva;
4. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
5. perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
6. odsustva s posla uz saglasnost direktora odnosno Vijeća Instituta;
7. vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa Institutom, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 8.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži naročito podatke o:

1. nazivu i sjedištu Instituta,
2. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
3. trajanju ugovora o radu,
4. danu otpočinjanja rada,
5. mjestu rada,
6. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
7. dužini i raspored radnog vremena,

O drugim potrebnim podacima u ugovoru će se naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, pravilnik i drugi akt kojim se uređuju ova pitanja.

Član 9.

Ako Institut ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili ako Institut dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Član 10.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad traje šest (6) mjeseci.

Sedam dana prije isteka roka za probni rad, direktor može otkazati ugovor o radu, bez posebnog obrazloženja ili zaključiti ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, shodno prethodnom postupku.

Član 11.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovima:

1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili ovim Pravilnikom,
2. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traje duže od šezdeset (60) dana u toku kalendarske godine.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu uz druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način i rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 12.

Institut može zaključiti Ugovor o radu sa pripravnikom radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se obavezno na određeno vrijeme, sa osobom koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovala, a radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Pripravnički staž traje najduže dvanaest (12) mjeseci.

Obavljanje pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita vrši se po programu koga odobrava direktor.

Vijeće imenuje članove Komisije pred kojom pripravnik polaže stručni ispit.

Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član Komisije mora biti iz iste struke.

Po isteku pripravničkog staža, u roku od trideset (30) dana zakazuje se ispitni rok za polaganje pripravničkog ispita.

Ukoliko pripravnik ne položi ispit u roku iz prethodnog stava, on ima pravo ponovno polagati stručni ispit u roku od 3 mjeseca.

Po položenom stručnom ispitu pripravniku se izdaje Uvjerenje.

Član 13.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Član 14.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad radnika Instituta vrši se organizovano, na osnovu plana koga prema potrebama i finansijskim sredstvima donosi direktor na početku svake poslovne godine.

Programom iz prethodnog stava ovog člana utvrđuju se:

- potrebe i uslovi stručnog usavršavanja radnika i inovacija stečenih znanja, usavršavanja znanja stranih jezika, tehničkih i drugih standarda i slično,
- uslovi i način povremenog stručnog usavršavanja: seminari, kursevi i slično,
- drugi oblici usavršavanja, prema ukazanim potrebama.

III RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 15.

Ugovor o radu zaključuje se, u pravilu, sa punim radnim vremenom koje traje 40 sati sedmično.

Radno vrijeme traje 8 sati dnevno i traje od 8:00 do 16:00 sati, a raspoređuje se u pet radnih dana u sedmici.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom, s tim da to vrijeme ne može trajati manje od 20 sati sedmično.

Direktor Instituta određuje koji su to poslovi za koje se može zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

Član 16.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 30 minuta.

Izuzetno, direktor je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 17.

Puno radno vrijeme u skladu sa zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, može se u toku godine preraspodijeliti tako da u jednom periodu traje duže, a u drugom periodu kraće od punog radnog vremena.

Odlukom direktora, a kada se ukaže potreba, uvodi se preraspodjela radnog vremena.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Član 18.

Pod uslovima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, u Institutu se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najduže 8 sati sedmično.

Prekovremeni rad uvodi se odlukom direktora Instituta.

Član 19.

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati smatra se noćnim radom. Noćni rad se uvodi i određuje odlukom direktora.

Član 20.

U Institutu ne postoje poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 21.

U skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, Institut obezbjeđuje radnicima sljedeće odmore, u trajanju najmanje:

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| - u toku radnog vremena | 30 minuta (u pravilu od 10-10:30) |
| - dnevni odmor između dva radna dana | 12 sati, |
| - sedmični odmor | 24 sata, |
| - godišnji odmor | 20 dana, |
| - godišnji odmor maloljetnika | 24 dana. |

Član 22.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim kriterijima:

2.1. Dužina staža osiguranja

- do 5 godina	1 radni dan,
- od 6 do 10 godina	2 radna dana,
- od 11 do 15 godina	4 radna dana,
- od 16 do 20 godina	6 radnih dana,
- od 21 do 25 godina	8 radnih dana,
- od 26	10 radnih dana,

2.2. Socijalni i zdravstveni uslovi

- roditelji i staraoci djeteta sa posebnim potrebama	2 radna dana za svako dijete,
- samohrani roditelj	2 radna dana,
- roditelj sa djetetom do sedam (7) godina starosti, za svako dijete po	1 radni dan.

2.3. Prema uslovima rada: do 3 radna dana

2.4. Prema složenosti poslova:

- naučnim radnicima sa doktoratom	5 radnih dana
- ostalim radnicima sa mr i VSS	4 radna dana
- radnicima sa SSS	3 radna dana
- radnicima sa NSS	2 radna dana

Ukupna dužina godišnjeg odmora po svim osnovama ne može preći 30 radnih dana

Član 23.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa, duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini ima pravo na jedan dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva, vojne službe i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 24.

Radnik ima pravo koristiti jedan (1) dan godišnjeg odmora kada on to želi, ako se time ne remeti proces rada uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri (3) dana prije njegovog korištenja.

Vrijeme bolovanja radnika u toku godišnjeg odmora uz dokumentaciju nadležnog ljekara, praznika u kojem se ne radi i drugo vrijeme odsustva sa rada, koje se radniku priznaje kao staž osiguranja, ne uračunava se u godišnji odmor.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno u pet (5) radnih dana u sedmici, a u godišnji odmor se ne uračunavaju ni dani koji su po zakonu neradni.

Član 25.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti to pravo može uskratiti poslodavac ili isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 26.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, s tim da se jedan dio koristi neprekidno u trajanju najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio se koristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 27.

Plan korištenja godišnjeg odmora za sve radnike Instituta donosi direktor najkasnije do 31.05. tekuće godine.

Po zahtjevu pojedinih radnika, korištenje godišnjeg odmora za određena radna mjesta donose se i prije roka iz stava 1. ovog člana.

Član 28.

Radniku se izdaje rješenje za korištenje godišnjeg odmora.

Rješenje se izdaje najmanje 15 dana prije vremena određenog za korištenje. Radni staž i drugi uslovi, koji utiču na dužinu godišnjeg odmora utvrđuju se na dan donošenja rješenja.

Član 29.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu, do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini (plaćeno odsustvo) u slučaju:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| - stupanja u brak | 5 radnih dana, |
| - rođenja djeteta | 5 radnih dana, |
| - smrti člana uže porodice | 5 radnih dana, |
| - teške bolesti člana uže obitelji | 3 radna dana, |
| - u slučaju selidbe | 2 radna dana, |
| - polaganje stručnih i drugih ispita | 5 radnih dana |
| - državnih praznika | u skladu sa zakonom, |

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi odlukom Vijeća Instituta.

Član 30.

Ako u toku jedne kalendarske godine radnik ispuni više uslova iz člana 28. ovog pravilnika, odsustvo sa rada uz naknadu plaće, može mu se odobriti najviše 7 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili domaćinstva shodno članu 53. Zakona o radu, radnik ima pravo na više od 7 radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je već iskoristio 7 dana po drugim osnovama.

Član 31.

Na zahtjev radnika, ukoliko to poslovi dozvoljavaju, direktor mu može odobriti odsustvo bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:

- kada po svojoj volji i potrebi bude angažovan na radu u inostranstvu u okviru međunarodne naučno-tehničke, kulturno - prosvjetne, zdravstvene, socijalne i druge saradnje,
- obrazovanja u zemlji i inostranstvu,
- učešća u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu,
- učešća u radu specijalizovanih agencija Organizacije Ujedinjenih Nacija ili drugim međunarodnim organizacijama, čiji je član Bosna i Hercegovina,
- poziva sudskih i / ili upravnih organa,

- njege teško oboljelog člana uže porodice,
- u drugim opravdanim slučajevima

Za vrijeme neplaćenog odsustva radnika, njegova prava i obaveze koje se stižu na radu i po osnovu rada, miruju.

Radnik ima pravo na odsustvo od četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće- plaćeno odsustvo.

V ZAŠTITA RADNIKA

Član 32.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva i sl. otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od pomenutih prava.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Privremeni raspored ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene i zahtijeva njen pisani pristanak.

Član 33.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 34.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovano gubitkom djeteta, a

najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Član 35.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može isplatiti razlika do pune plaće na teret poslodavca.

Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz prethodnih članova, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom. Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

VI PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 36.

Osnovna plaća radnika Instituta utvrđuje se množenjem koeficijenata grupacije poslova u kojoj je razvrstan s osnovicom za plaću.

Visina koeficijenta i osnovica za obračun plaće utvrđuju se propisima Vlade Kantona Sarajevo kao osnivača, aktima Univerziteta i drugim općim aktima.

Osnovna plaća povećava se za svaku godinu radnog staža za procenat utvrđen kolektivnim ugovorom.

Član 37.

Plaća iz člana 35. ovog pravilnika, može se povećati na ime dodatka za:

- otežane uslove rada,
- prekovremeni rad,
- noćni rad,
- rad nedjeljom,
- rad na dane državnog praznika,
- stimulacija

u procentima koje utvrđuje direktor.

Procenat povećanja primjenjuje se samo na plaću utvrđenu za vrijeme provedeno u naznačenim statusima rada.

Član 38.

Plaće radnika Instituta obračunavaju se i isplaćuju mjesečno, do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, ukoliko su obezbijedena i uplaćena budžetska sredstva.

Nalog za isplatu plaća daje direktor.

Član 39.

U Institutu se vode evidencije o platama na nivou Instituta i pojedinačno za svakog radnika.

Pojedinačne plate nisu javne.

Prilikom isplate plate radniku se uručuje pisani obračun plate sa prikazanim odbicima iz bruto i neto plate.

Član 40.

Na osnovnu platu iz člana 36. ovog Pravilnika Institut obračunava i isplaćuje dodatak na platu na osnovu penzijskog staža u skladu sa propisima o penzijsko invalidskom osiguranju i druge dodatke utvrđene ovim Pravilnikom, na osnovu odluke direktora.

Član 41.

Radnik ima pravo na naknadu plate u sljedećim slučajevima:

1. za vrijeme godišnjeg odmora,
2. za vrijeme plaćenog odsustva,
3. za dane praznika u koje se po Zakonu ne radi,
4. za vrijeme bolovanja,
5. za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu i profesionalnog oboljenja,
6. prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
7. za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad.

Član 42.

Radniku pripadaju i druge naknade koje nemaju karakter plaće i to naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika, regres za godišnji odmor, pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, pravo na otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na dnevnice, terenski dodatak, nagrađivanje i stimulisanje radnika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih prihoda u procesu rada i sl.) u skladu s pozitivnim propisima i finansijskim prilikama Instituta.

Član 43.

Sva druga pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom, a koja se odnose na plaće i naknadu plaće, uređuju se aktima Univerziteta i internim aktima Instituta.

Odluku o isplati i visini posebne stimulacije po osnovu ostvarene dobiti donosi direktor Instituta.

VII ODGOVORNOST ZA IZVRŠAVANJE RADNIH OBAVEZA

Član 44.

Radnici su dužni da pravovremeno, disciplinirano i kvalitetno izvršavaju svoje radne obaveze, u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti, te da čuvaju sredstva rada i svu drugu imovinu Instituta.

Član 45.

Radnik koji svojom krivicom ne izvršava radne i druge obaveze ili se ne pridržava pravila Instituta čini povredu radne obaveze.

Povrede iz prethodnog stava mogu biti lakše i teže.

Član 46.

Lakše povrede radne obaveze su:

- dolazak na rad sa zakašnjenjem ili napuštanje rada prije završetka radnog vremena,
- neopravdano izostajanje s posla,
- neprimjereno i nedostojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim radnicima Instituta i trećim licima,
- svako drugo neuredno i površno izvršavanje radnih obaveza.

Član 47.

Teže povrede radne obaveze su:

- davanje netačnih podataka od uticaja za donošenje odluka u Institutu,
- onemogućavanje procesa rada u Institutu,
- lažno prikazivanje bolovanja,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite radnika na radu ili zaštite sredstava i imovine Instituta,
- neopravdano odbijanje radnih naloga,
- neovlaštena upotreba sredstava koja su povjerena radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
- dolazak na rad u pijanom stanju i upotreba alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vrijeme rada,
- izazivanje ili učestvovanje u neredu ili tuči,
- neopravdano uzastopno izostajanje sa posla tri radna dana,

- povreda poslovne tajne, nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa ili organizacija, ako je davanje podataka predviđeno zakonom, drugim propisima ili odlukom organa Instituta,
- pribavljanje materijalne koristi, primanje poklona, mita i drugih pogodnosti u vezi sa izvršavanjem radne obaveze,
- neovlašteno davanje izjava i saopćenja u ime Instituta,
- svaka aktivnost na radu ili u vezi sa radom koja je zakonom okvalifikovana kao krivično djelo ili prekršaj,
- ometanje drugih radnika u izvršavanju radnih zadataka,
- svaka lakša povreda radne obaveze ako se ponavlja uzastopno više puta u toku kalendarske godine,
- druge povrede predviđene posebnim aktima Instituta.

Član 48.

Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio težu težu povredu radne obaveze, poslodavac je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.

Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).

Rok za iznošenje odbrane radnika je sedam dana od dana dostavljanja pismena.

Ako radnik u roku iz stava 3. ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, direktor formira posebnu komisiju da provede postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.

Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana formiranja komisije iz stava 4. ovog člana.

Na osnovu prijedloga komisije, direktor odlučuje da li će s radnikom otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv poslodavca iz stava 2. ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim slijedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava 3. ovog člana.

Član 49.

O disciplinskoj odgovornosti radnika za učinjenu povredu radne obaveze, odlučuje direktor u prvom stepenu, a u drugom stepenu Vijeće Instituta.

Član 50.

Za povrede radnih obaveza i radne discipline utvrđene ovim Pravilnikom, može se izreći jedna od sljedećih disciplinskih mjera:

- a) opomena,
- b) pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu,
- c) otkaz ugovora o radu.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 51.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Član 52.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Komisija utvrđuje naknadu štete u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa, kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.

Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Član 53.

Komisija utvrđuju uvjete i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 54.

Ugovor o radu prestaje ispunjenjem uvjeta u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima koji reguliraju ovu oblast.

Član 55.

Ugovor se može otkazati i zbog prestanka potrebe za obavljanje određenog posla, zbog privrednih, tehničkih i organizacionih promjena, kao i u slučaju kada radnik nije u mogućnosti obavljati svoje obaveze iz radnog odnosa, zbog gubitka radne sposobnosti.

Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz stava 1. ovog člana moguć je samo ako se radniku ne mogu obezbijediti drugi odgovarajući poslovi ili se obrazovanjem ne može osposobiti za rad na drugim poslovima.

Član 56.

Ugovor o radu prestaje na način propisan Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Naučnoistraživačkom osoblju ugovor o radu prestaje i ukoliko nakon isteka izbornog perioda, na način i prema proceduri predviđenoj Zakonom o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i Statutom Univerziteta u Sarajevu, ne bude izabrano u isto ili više zvanje i ukoliko ne zaključe ponuđeni izmijenjeni ugovor o radu.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Član 57.

Radnik koji krši obaveze iz radnog odnosa ili ne ispunjava obaveze iz ugovora o radu, otkazuje se ugovor bez otkaznog roka.

Prije otkaza ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana radniku se uručuje pisana opomena.

Član 58.

Ukoliko nije moguće radnicima obezbijediti posao, može se otkazati ugovor o radu. Na iste poslove, u roku od jedne (1) godine, ne može se zaposliti druga osoba sa istom kvalifikacijom i istim stepenom stručne spreme, izuzev osobe kojoj je otkazan ugovor o radu.

Član 59.

Radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 60.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Institut je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja strani kojoj se otkazuje.

Otkazni rok teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Član 61.

Radnik i Institut se mogu dogovoriti da radniku prestane radni odnos prije isteka vremena ili bez otkaznog roka.

Član 62.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Instituta ostvarivanje tog prava.

Ako Institut u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva radnika iz stava 1. ovog člana ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Radnik i Institut mogu međusobnom nagodbom razriješiti problem povrijeđenog prava iz radnog odnosa.

Radnik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa ako je prethodno Institutu podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Apsolutna zastara novčanih potraživanja iz radnog odnosa nastupa tri (3) godine od dana nastanka potraživanja ako Zakonom nije drugačije određeno.

IX ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA

Član 63.

U cilju postizanja što boljih rezultata rada u Institutu i radi blagovremenog, racionalnog i uspješnog izvršavanja poslova, radnici Instituta, koristeći maksimalno stručno znanje i druge radne sposobnosti organizuju rad po odgovarajućim oblicima koji su precizirani Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Uslovi za obavljanje poslova za naučna i istraživačka zvanja utvrđuju se odredbama Zakona o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo, a za ostale radnike prema vrsti i složenosti poslova.

X OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 64.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje direktor Instituta u prvom stepenu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

XI ZABRANA TAKMIČENJA SA POSLODAVCEM

Član 63.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na zakonsku zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja sa poslodavcem primjenjuju se neposredno.

Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od direktora da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti Instituta, a direktor mu je dužan odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 65.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje.

Član 66.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje da važi Pravilnik o radu Orijentalnog instituta, broj: 03-145/01 of 19.12.2001. godine.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Orijentalnog instituta.

O danu objavljivanja pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava poslodavac.

PREDSJEDAVAJUĆI VIJEĆA

Dr. Adnan Kadrić, viši naučni saradnik

Broj: 02- 509 /16

Sarajevo, 23.11. 2016. godine



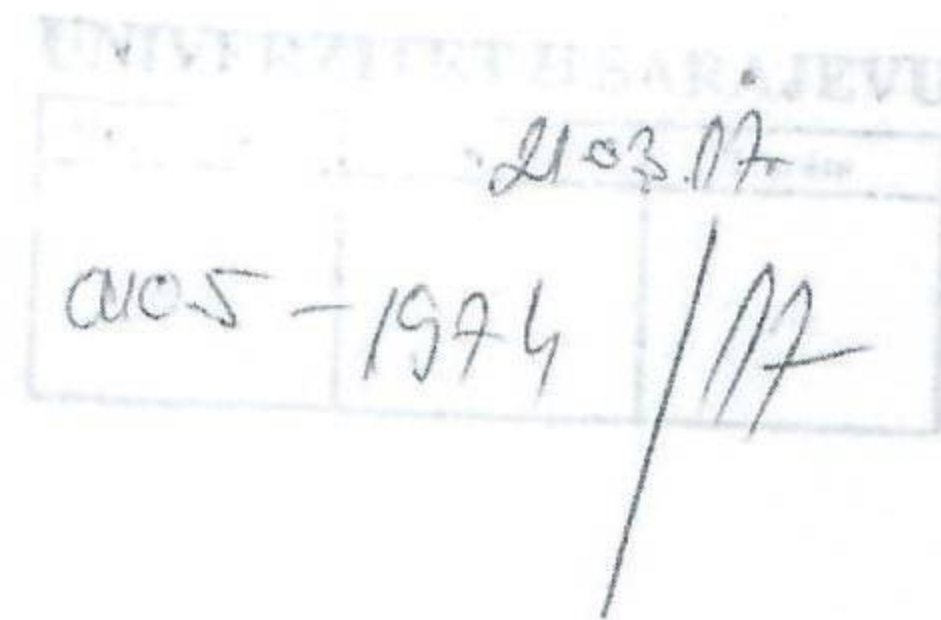
Službena zabilješka:

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Instituta dana 23.11. 2016., a stupio je na snagu dana 01.12. 2016.

ORIJENTALNI INSTITUT U SARAJEVU

Bosna i Hercegovina, Sarajevo, Ul. Zmaja od Bosne br. 8; Kampus Univerziteta – objekat O
tel/fax+38733/225-353; direktor +38733/668-728; biblioteka + 38733/220-957; E-mail: ois@bih.net.ba
transakcioni račun: (Vakufska banka Sarajevo) 160 200 55000200

Odbor za normativna pitanja Univerziteta u Sarajevu
Sarajevo, 16.03.2017.godine



Senatu Univerziteta u Sarajevu
Rektoru Univerziteta u Sarajevu - prof. dr. Rifat Škrijelj

*predmet: iniciranje donošenja općih akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih
mjestu Univerziteta/organizacionih jedinica*

Uvaženi,

Odbor za normativna pitanja Univerziteta u Sarajevu (dalje: Odbor) na osnovu čl.81.st.2.tač.c) Statuta Univerziteta u Sarajevu, na prvoj sjednici održanoj 16.03.2017.godine zaključio je da inicira završetak procedure donošenja općih akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjestu Univerziteta/organizacionih jedinica.

Naime, imajući u vidu zaključke Upravnog odbora Univerziteta od 12.05.2015.godine, Odbor od juna 2015.godine **nije imao osnov za davanje mišljenja** na pravilnike o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjestu.

Konkretnije, donesenim zaključcima Upravni odbor Univerziteta je utvrdio da se svi pravilnici o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjestu organizacionih jedinica treba da zasnivaju **na principu funkcionalne integracije Univerziteta**.

Rektor i rukovodilci organizacionih jedinica su zaduženi da se kod utvrđivanja prijedloga ovih općih akata osigura **finansijska racionalizacija i funkcionalna integracija** poslova koji se obavljaju u okviru rektorata i organizacionih jedinica. **Generalni sekretar Univerziteta** je zadužen da u suradnji sa **pravnim službama** organizacionih jedinica u sve prijedloge pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ugradi i implementira **principe funkcionalne integracije Univerziteta u Sarajevu**.

U tom kontekstu, Odbor predlaže da se **ponovo aktuelizira** donošenja općih akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjestu Univerziteta/organizacionih jedinica.

PREDSJEDAVAJUĆA
Prof. dr. Jasminka Gradašćević - Sijerčić