

UNIVERZITET U SARAJEVU

FAKULTET SPORTA I TJELESNOG ODGOJA

Bosna i Hercegovina-Federacija Bosne i Hercegovine
FAKULTET SPORTA I TJELESNOG ODGOJA
UNIVERZITETA U SARAJEVU
SARAJEVO

Primljeno: 14.02.2016.

Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
01	517	I	16

**PRAVILNIK O RADU
FAKULTETA SPORTA I TJELESNOG ODGOJA UNIVERZITETA U SARAJEVU**

Sarajevo, februar 2016

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 62/15), člana 124. stav (2) alineja d) Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo prečišćeni tekst („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 22/10), člana 92. stav (2) alineja (e) Statuta Univerziteta u Sarajevu, Nastavno-naučno vijeće fakulteta, nakon konsultacija sa Vijećem zaposlenika broj:01-421/16 od 12.2.2016. godine je na sjednici održanoj dana 19.2.2016. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU FAKULTETA SPORTA I TJELESNOG ODGOJA UNIVERZITETA U SARAJEVU

I. OPŠTE ODREDBE

Predmet regulisanja

Član 1.

- (1) Ovim pravilnikom uređuju se 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, i drugim propisima kojima se regulišu radnopravni i drugi status tih lica.
- (2) Poslodavac, u smislu ovog pravilnika je Fakultet sporta i tjelesnog odgoja u daljem tekstu Fakultet.
- (3) Radnik, u smislu ovog pravilnika, je fizičko lice koje je zaposleno na Fakultetu na osnovu ugovora o radu.
- (4) Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju i Statuta Univerziteta u Sarajevu.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 2.

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen tim ugovorom o radu zasniva se radni odnos radnika.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Član 3.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u čl. 8. do 13. Zakona o radu.

Procedura zaključenja ugovora o radu za nastavno osoblje

Član 4.

- (1) Nakon izbora u određeno nastavničko i saradničko zvanje, Fakultet sa izabranim licem zaključuje ugovor o radu u skladu sa odlukom o izboru.
- (2) Ugovor o radu se zaključuje, najkasnije 8 dana od dana kada je odluka o izboru u nastavničko i saradničko zvanje postala konačna.

Procedura zaključenja ugovora o radu za nenastavno osoblje

Član 5.

- (1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta u nenastavnoj djelatnosti, dekan donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz ovog pravilnika.
- (2) Potreba iz stava 1. ovog člana postoji ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno, kad postoji potreba zamjene privremeno odsustnog radnika i u drugim slučajevima kao što su rad na projektima i sl.
- (3) Pozivanje kandidata za popunjavanje radnih mjesta vrši se javnim oglašavanjem, prijavom potreba za radnikom nadležnoj službi za zapošljavanje ili neposrednim ugovaranjem sa licem iz reda stručnjaka.
- (4) Dekan donosi odluku o zaključivanju ugovora o radu sa novim radnikom i pripravnikom, u skladu s ovim pravilnikom nakon provedene procedure iz stava 3 ovog člana.
- (5) Dekan odlučuje i o zaključivanju ugovora sa licem radi stručnog osposobljavanja i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, provodeći proceduru propisanu za zaključivanje govora o radu.

Član 6.

- (1) Popunjavanje radnog mjesta javnim oglašavanjem se vrši na sljedeći način:
 - konkurs se objavljuje u najmanje jednom dnevnom listu koji izlazi u F BiH i na web stranici fakulteta;Konkurs obavezno sadrži: naziv radnog mjesta, opšte i posebne uslove koje kandidat treba da ispunjava, vrijeme za koje se zaključuje ugovor o radu, dužina radnog vremena (puno ili nepuno), trajanje probnog rada ili pripravničkog staža, ako se predviđaju, rok za podnošenje prijave i dokumenta o ispunjavanju uslova;
 - konkurs je otvoren 15 dana od dana objavljivanja.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se najkasnije, osam (8) dana od dana kada je odluka o izboru postala konačna.

- (3) Dekan odlučuje o načinu odabira 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.
- (4) Dekan donosi odluku o izboru kandidata sa kojima će zaključiti ugovor o radu najkasnije u roku od 30 dana, po zaključenju konkursa.
- (5) Odluka o izboru kandidata sa kojima će zaključiti ugovor o radu dostavlja se svim kandidatima koji su podnijeli prijave na konkurs.
- (6) Ugovor o radu se zaključuje, najkasnije 8 dana od dana kada je odluka o izboru kandidata postala konačna.
- (7) 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 s odredbom člana 8. ZOR-a.

Vrste ugovora o radu i drugih ugovora

Član 7.

- (1) Ugovor o radu s odabranim licem može se zaključiti:
- na neodređeno vrijeme,
 - na određeno vrijeme,
 - sa punim i nepunim radnim vremenom;
 - uz probni rad;
 - van prostorija poslodavca;
 - sa pripravnikom.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Bez zasnivanja radnog odnosa, poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti:
- ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. ZOR-a i ovim pravilnikom,
 - ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl. 166. i 167. ZOR-a i ovim pravilnikom,
 - Ugovor o volontranju u skladu sa Zakonom o volontiranju FBiH.

Član 8.

- (1) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom zaključuje se sa redovnim profesorom, a na osnovu odluke o izboru u zvanje.
- (2) Na osnovu odluke o izboru u zvanje, ugovor o radu sa vanrednim profesorom, docentom, višim asistentom i asistentom, zaključuje se na određeno vrijeme u skladu sa odlukom o izboru u zvanje i to:
- a. punim radnim vremenom, ili

b. nepunim radnim vremenom.

(3) Ugovor o radu sa zaposlenikom u nenastavnoj djelatnosti, zaključuje se na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom, po odluci dekana fakulteta a u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta na fakultetu.

Forma i sadržina ugovora o radu

Član 9.

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži sljedeće podatke:

- a. nazivu i sjedistu poslodavca ;
- b. imenu, prezimenu, prebivalistu odnosno boravistu radnika;
- c. trajanju ugovora o radu ;
- d. danu otpočinjanja rada;
- e. mjestu rada;
- f. radnom mjestu na kojem se zaposlenik zaposljava i kratak opis poslova;
- g. dužini i rasporedu radnog vremena;
- h. placi, dodacima na placu, naknadama, te periodima isplate;
- i. naknadi plaće;
- j. trajanju godišnjeg odmora;
- k. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac;
- l. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim sistematizacijom radnih mjesta.

Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija poslodavca

Član 10.

(1) Ugovor o radu izvan prostorija Fakulteta (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), pored podataka iz člana 7. ovog pravilnika, sadrži i podatke iz člana 26. stav

(2) ZOR-a.

(2) Ugovor o radu iz ovog člana može se zaključiti za obavljanje sljedećih poslova poslodavca:

- rad na projektima;

III. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici

Član 11.

(1) Na prijedlog prodekana ili rukovodica pojedine službe dekan može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

(2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno predhodno radno iskustvo.

(3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 9. ovog pravilnika, izuzev što za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Član 12.

(1) Za vrijeme rada pripravnik se obučava za samostalno obavljanje poslova na koje je raspoređen.

(2) Osposobljavanje pripravnika vrši se po posebnom programu kojeg utvrđuje dekan, na prijedlog prodekana ili rukovodioca organizacione jedinice u koju se pripravnik raspoređuje i uz njegov nadzor.

Član 13.

(1) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže pripravnički ispit pred Komisijom, od najmanje tri člana, koju imenuje dekan.

(2) Članovi Komisije iz prethodnog stava moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član mora da bude iste struke.

Član 14.

(1) Pripravnik je dužan polagati pripravnički ispit u roku od 30 dana po isteku pripravničkog staža, ukoliko ugovorom o radu nije određen duži rok.

(2) Ukoliko ne položi pripravnički ispit u roku iz stava 1 ovog člana, pripravnik ima pravo ponovo polagati pripravnički ispit u roku od 3 mjeseca.

Član 15.

(1) Ukoliko pripravnik uspješno položi pripravnički ispit i ukoliko za njegovim radom postoji potreba, dekan će sa njim zaključiti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

IV. UGOVOR O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa

Član 16.

(1) Dekan može na prijedlog prodekana ili rukovodioca službe primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa lice koje je završilo školovanje za zanimanje za koje je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu kao uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja.

(2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju.

(3) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.

(4) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(5) Kopija ugovora dostavlja se u roku od 8 dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

(6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja se osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor kao i pravo na zdravstveno osiguranje kako je utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povreda na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

(7) Ugovor sadrži podatke iz člana 7. ovog pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.

(8) Na lice koje se stručno osposobljavalo bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe člana 13. ovog pravilnika koje se odnose na polaganje stručnog ispita.

V. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Član 17.

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

- a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u pravilniku o radu,
- b. 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 traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 18.

(1) Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću Fakulteta, i to:

- a. demonstratora, na nastavnom predmetu, po odluci NNV uz prijedlog predmetnog nastavnika;
- b. saradnika na projektu, u okviru naučno-istraživačkih projekta Fakulteta, po odluci Dekana.

(2) Ugovor se zaključuje u pismenoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

VI. VOLONTERI

Volonterski rad

Član 19.

(1) Na prijedlog prodekana ili rukovodica pojedine službe dekan može zaključiti ugovor o volontiranju u skladu sa odredbama Zakona o volontiranju u FBiH.

(2) Sa volonterom se zaključuje pismeni ugovor o volonterskom radu.

(3) Svaki volonter posjeduje volontersku knjižicu koja se za vrijeme trajanja dugoročnog volontiranja nalazi u personalnom dosjeu volontera. U volontersku knjižicu upisuju se osnovni podaci o volontiranju.

(4) Na zahtjev volontera dekan izdaje potvrdu o volontiranju.

VII. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 20.

(1) Fakultet će, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljnjem tekstu: obrazovanje).

(2) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, na koje ga fakultet uputi, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje poslodavac ima potrebu prerasporediti radnika.

(3) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje poslodavac u skladu sa stavom 2. ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog radnog mjesta.

(4) Fakultet snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika. Radnici koji budu upućeni na obrazovanje za rad imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

(5) Ukoliko se obrazovanje i usavršavanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz toga proističu.

Planovi obrazovanja i usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije

Član 21.

(1) Dekan priprema i donosi plan obrazovanja radnika na godišnjem nivou i o tome upoznaje radnike.

(2) Poseban plan dokvalifikacije i prekvalifikacije izrađuje se u slučajevima iz člana 57. stav 4, člana 73, člana 96. stav (2) i člana 110. stav (2) ZOR-a.

VIII. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Organizacija Poslodavca

Član 22.

- (1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta utvrđena je Pravilnikom o unutrašnjij organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta fakulteta.
- (2) Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđeni su posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa.

IX. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 23.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za fakultet. Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično.
- (3) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.
- (4) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena.

Pripravnost za rad

Član 24.

- (1) Na određenim poslovima koji su utvrđeni Sistematizacijom poslova radnik je dužan, izvan radnog vremena, biti pripravan za rad i odazvati se pozivu poslodavca da dođe da radi.
- (2) Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, ne smatra se radnim vremenom.
- (3) Dužina vremena pripravnosti i naknada radniku za vrijeme pripravnosti utvrđuje se Pravilnikom o plaćama.

Raspored radnog vremena

Član 25.

- (1) Radno vrijeme raspodjeljuje se na pet (5) radnih dana sedmično, a puno radno vrijeme iznosi osam (8) sati u toku radnog dana.
- (2) Raspored radnog vremena nastavnika i saradnika utvrđuje se rasporedom nastavnih aktivnosti (raspored časova, konsultacija, raspored ispita, učešće u radu katedre, Vijeća Fakulteta, rad u organima i komisijama Fakulteta i dr.) prvog, drugog i trećeg ciklusa studija, unaprijed najmanje jedan (1) semestar.
- (3) Za zaposlenike u nenastavnoj djelatnosti, raspored radnog vremena, dnevni početak i završetak rada određuje Dekan na pismeni prijedlog rukovodioca službi.
- (4) Dekan usklađuje raspored radnog vremena za Fakultet, kao cjelinu.

Preraspodjela radnog vremena

Član 26.

- (1) Odlukom dekana fakulteta puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine prerasporediti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. ZOR-a, ako priroda posla i okolnosti to zahtijevaju.
- (2) Prosječno radno vrijeme kod preraspodjele ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove duže od 60 sati sedmično.
- (3) U slučaju iz stava 1. ovog člana, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (6) O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, Dekan je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

Prekovremeni rad

Član 27.

- (1) U slučajevima više sile (požar, potres, poplava) i iznemenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, Dekan može zahtijevati od radnika da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično, odnosno najduže tri sedmice neprekidno ili najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine, o čemu obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (2) Dekan je dužan donijeti pismenu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku, sa tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.
- (3) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Član 28.

- (1) Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati ujutro smatra se noćnim radom. Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (2) Poslodavac osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. ZOR-a.
- (3) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.
- (4) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, u skladu sa članom 42. ZOR-a.

(5) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona, date po zahtjevu Poslodavca.

Obaveza vođenja evidencija

Član 29.

- (1) Fakultet će voditi evidenciju i radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao, službeni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike.
- (4) Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama u oblasti rada, do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike.

X- ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 30.

U skladu sa ZOR-om, poslodavac obezbjeđuje radniku sljedeće odmore u trajanju najduže:

- u toku radnog vremena:60 minuta
- dnevni odmor između dva radna dana:12 sati
- sedmični odmor:24 sata
- godišnji odmor radniku koji je stekao pravo
na godišnji odmor:20 do 30 radnih dana
- godišnji odmor radniku koji nije stekao
pravo na godišnji odmor:dva dana za svaki navršeni
mjesec rada
- godišnji odmor maloljetnika:.....24 do 30 radnih dana

Vrijeme korištenja odmora u toku rada

Član 31.

- (1) Za sve radnike koji rade duže od šest sati dnevno vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se u periodu od 12 do 13 sati
- (2) Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme.

Rad na dan sedmičnog odmora

Član 32.

- (1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere.
- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan dan u dogovoru radnika i poslodavca.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog

Član 33.

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:

1. *dužine radnog odnosa radnika, i to:*

- od 3 do 5 godina	za	1 radni dan,
- od 5 do 10 godina	za	2 radna dana,
- od 10 do 15 godina	za	3 radna dana,
- od 15 do 20 godina	za	4 radna dana,
- od 20 do 25 godina	za	6 radnih dana,
- od 25 do 30 godina	za	8 radnih dana,
- preko 30 godina	za	12 radnih dana.

(2) Na osnovu rezultata rada i doprinosa u radu dekan može odlučiti da se zaposleniku, izuzev nastavniku, poveća trajanje godišnjeg odmora do 10 radnih dana, s tim da ukupan broj radnih dana ne može preći 30 radnih dana.

(3) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

(4) Ako godišnji odmor prema kriterijima iz stava 1. ovog člana pređe 30 dana, radnik ima pravo koristiti 30 dana.

Godišnji odmor radnika koji nema šest mjeseci neprekidnog rada

Član 34.

(1) 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.

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(3) Ako zaposlenik tokom kalendarske godine ne može steći pravo na godišnji odmor (šest mjeseci neprekidnog rada do kraja kalendarske godine), uprava je dužna da zaposleniku obezbijedi najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

Član 35.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Fakulteta.

Korištenje godišnjeg odmora

Član 36.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Ako radnik ne iskoristi 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 35. ovog pravilnika.

Plan korištenja godišnjih odmora

Član 37.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Dekan, na usaglašen prijedlog prodekana i rukovodilaca službi i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (3) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po organizacionim jedinicima, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u organizacionoj jedinici.
- (4) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - ime i prezime radnika,
 - broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz čl. 33 i 34 ovog pravilnika,
 - broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30),
 - vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (5) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine.

Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora

Član 38.

- (1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Dekan je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i periodu / periodima njegovog korištenja.
- (2) Pisana odluka iz stava 1. donosi se odmah nakon utvrđivanja plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana

Član 39.

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

u slučaju:
a. stupanja u brak

broj radnih dana:
5 radnih dana,

b. rođenje djeteta	3 radna dana,
c. teže bolesti ili smrti člana uže porodice	6 radnih dana,
d. polaganja stručnih ispita	4 radna dana,
e. vjerskih praznika	2 radna dana
f. kada suradnici (asistenti i viši asistenti) polažu ispite na postdiplomskom i dr. studiju	6 radnih dana.

(2) Zaposleniku se može odobriti plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima za vrijeme utvrđeno propisom Kantona, kolektivnim ugovorom i odlukom dekana.

(3) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 40.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja u skladu sa članom 179. Statuta Univerziteta u Sarajevu.

Plaćeno odsustvo radnika dobrovoljnog davaoca krvi

Član 41.

Radnik dobrovoljni davalac krvi za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

Plaćeno odsustvo – vrijeme provedeno na radu

Član 42.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 43.

Fakultet može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće u skladu sa članom 180. Statuta Univerziteta u Sarajevu.

Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba

Član 44.

Radnik ima pravo na odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, sa tim da se odsustvo od dva

dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo, a odsustvo od dva dana kao neplaćeno odsustvo.

Ostvarivanje prava na odsustvo

Član 45.

(1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva zaposlenika.

Zahtjev treba da sadrži:

- razlog zbog kojeg se traži odsustvo;
- vrijeme korištenja odsustva;
- obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).

(2) O zahtijevu za odsustvo odlučuje Dekan.

XI - ZAŠTITA RADNIKA

Primjena ZOR-a

Član 46.

Odredbe poglavlja VI - Zaštita radnika i čl. 55. do 74. ZOR-a neposredno se primjenjuju.

Ljekarski pregled radnika

Član 47.

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu fakultet će uputiti radnika / tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, fakultet može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

(2) Troškove ljekarskog pregleda iz st. 1. i 2. ovog člana snosi fakultet.

(3) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava 1. ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

(4) Radnik koji odbije da ode na ljekarski pregled iz stava 2. ovog člana čini težu povredu radnih obaveza.

**Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti
za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja**

Član 48.

(1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme iz člana 71. ZOR-a ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilježskom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97, 100. i 101. ZOR-a.

**Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka
privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci**

Član 49.

(1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, dekan ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. ZOR-a.

(2) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 1. ovog člana, dekan može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 50.

(1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije fakultet će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.

(2) Ukoliko poslovi iz stava 1. ovog člana ne postoje ili ukoliko radnik odbije da prihvati ponuđeni ugovor o radu, može mu prestati radni odnos u skladu sa članom 74. Zakona o radu.

XII – PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Pravo na plaću i jednakost plaća

Član 51.

(1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta.

(2) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. ZOR-a.

XIII – IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom

Član 52.

Na postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom primjenjuju se odredbe člana 84. ZOR-a.

XIV - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Primjena ZOR-a

Član 53.

(1) Odredbe čl. 86. do 88. ZOR-a koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa poslodavcem primjenjuju se neposredno.

(2) Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od dekana da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, a poslodavac mu je dužan odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.

XV- NAKNADA ŠTETE

Primjena ZOR-a

Član 54.

Odredbe čl. 89. do 93. ZOR-a, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

Način utvrđivanja visine štete

Član 55.

Visinu štete utvrđuje komisija sastavljena od stručnih lica koju imenuje poslodavac, a može i vještačenjem, putem stalnog sudskog vještaka kojeg angažuje poslodavac.

Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete

Član 56.

Ako se visina naknade štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, poslodavac imenuje komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.

Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete

Član 57.

Komisija iz člana 87. ovog pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete, pod uvjetima i na način propisan kolektivnim ugovorom.

Naknada štete prouzrokovane radniku

Član 58.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom fakultet će radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnose se i na štetu koju je fakultet uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog dnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Član 59.

Ugovor o radu prestaje na način propisan u čl. 94. do 110. ZOR-a i to:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d. kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik 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 rad na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna 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;
- g. u slučajevima predviđenim članom 187. Statuta Univerziteta u Sarajevu.

Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza/radne discipline

Član 60.

Statut Univerziteta u Sarajevu članovima 183. do 187. regulisao je vrstu povrede radne discipline radnika i disciplinske mjere za lakše i teže povrede radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Član 61.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi. Sporazumom iz stava 1. ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Otkaz ugovora o radu

Član 62.

(1) Dekan može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:

- a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- b. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

(2) Dekan može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od fakulteta da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje 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 da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama istepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 63.

(1) Dekan može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

(4) Statutut Univerziteta u Sarajevu članovima 183. do 187. regulisao je vrstu povrede radne discipline radnika

Neopravdani razlozi za otkaz

Član 64.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

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

Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 65.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je fakultet odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka

Član 66.

U slučajevima iz člana 63. i 65. Pravilnika o radu, 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.

Omogućavanje iznošenja obrane radnika

Članak 67.

Ako Dekan otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Teret dokazivanja

Članak 68.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu članka 96. stavak 1. toč. a. i b. i članka 97. st. 1. i 2. ovoga zakona.

Pisana forma otkaza

Član 69.

Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, odnosno fakultetu ukoliko ugovor otkazuje radnik.

Trajanje otkaznog roka

Član 70.

(1) Otkazni rok je 15 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 30 dana u slučaju da fakultet otkazuje ugovor o radu, a počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

(2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku odnosno fakultetu.

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Članak 71.

(1) Ako radnik, na zahtjev dekana, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, fakultet je obavezan isplatiti mu nadoknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) U slučaju ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit radniku ima prava u skladu sa članom 106.Zakona o radu.

(3) Ako radnik prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti fakulteta, fakultet ima pravo na nadoknadu štete prema općim propisima o nadoknadi štete.

(4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 72.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada fakultet otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako radnik prihvati ponudu fakulteta iz stavka 1. ovoga članka, zadržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora očitovati u roku od osam dana.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Članak 73.

(1) U hitnim slučajeveima kao što su: zamjena iznemenadno odsutnog radnika, iznemenadno povećanje obima posla, sprečavanje nastatanka veće štete, kvarova ili havarija, elementarne nepogode i sl., dekana može donijeti jednostaranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade obračunavaju se kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

(3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 74.

(1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje dekan fakulteta, u skladu odredbama zakona i Statuta Univerziteta u Sarajevu.

(2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika donosi dekan fakulteta u formi rješenja ili odluke.

(3) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.

(3) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem Direktora, u drugom stepenu odlučuje Upravni odbor Univerziteta u Sarajevu u skladu sa članom 53. tačka j) Statuta Univerziteta u Sarajevu.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 75.

(1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod fakulteta, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava (u daljnjem tekstu: prigovor).

(2) Poslodavac je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava

- postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
- udovoljiti zahtjevu radnika ili
- odbiti zahtjev radnika.

(3) U slučaju da fakultet odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Mirno rješavanje spora

Član 76.

Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. ZOR-a.

XIV - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Usklađivanje ugovora o radu

Član 77.

(1) Dekan je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog pravilnika ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim pravilnikom, primjenom člana 107. Zakona o radu.

(2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

(3) Na ponuđeni ugovor o radu primjenjuju se odredbe člana 178. stav (3), (4) i (5) ZOR-a.

Prestanak važenja pravilnika

Član 78.

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi pravilnik o radu broj:01-1324/1 od 7.7.2000.godine .

Izmjene i dopune Pravilnika

Član 79.

Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se po postupku i na način kako je to propisano za donošenje Pravilnika o radu.

Stupanje na snagu Pravilnika

Član 80.

(1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli fakulteta.

(2) O danu objavljivanja pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava dekan.

Broj: 01-517-I/16

Datum:24.02.2016.



Dekan

Prof.dr. Nusret Smajlović

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli fakulteta dana: 14.03.2016, a stupio je na snagu dana: 23.03.2016.

Potpis i pečat ovlaštenog lica