

УНИВЕРЗИТЕТ ЗА ПОСЛОВНЕ СТУДИЈЕ БАЊА ЛУКА

ПРАВИЛНИК О РАДУ УНИВЕРЗИТЕТА ЗА ПОСЛОВНЕ СТУДИЈЕ БАЊА ЛУКА

Бања Лука, 29.06.2022. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16, 66/18, 91/2021 – Одлука Уставног суда Републике Српске и 119/21) и члана 104. Статута Универзитета за пословне студије Бања Лука, Управни одбор Универзитета за пословне студије Бања Лука, на 1. сједници, одржаној 29.06.2022. године, д о н о с и

ПРАВИЛНИК О РАДУ УНИВЕРЗИТЕТА ЗА ПОСЛОВНЕ СТУДИЈЕ

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Универзитета за пословне студије Бањалука (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Универзитету за пословне студије (у даљем тексту: Универзитет) и друга питања која су значајна за раднике на Универзитету.

Члан 2.

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

Члан 3.

- (1) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника на Универзитету одлучује директор и ректор Универзитета.
- (2) Изузетно од става 1. овог члана, о одређеним правима, обавезама и одговорностима радника из радног односа могу да одлучују и друга лица на основу писаног овлашћења која им на основу закона и Статута пренесе директор и ректор.

II – ПРАВА И ОБАВЕЗЕ РАДНИКА

Члан 4.

- (1) Радник има право на:
 - 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,
 - 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
 - 3) здравствену заштиту,
 - 4) заштиту личног интегритета,
 - 5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и
 - 6) на друга права и друге облике заштите, у складу са Законом, општим актом и уговором о раду.
- (2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја.
- (3) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 5.

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

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

Члан 6.

(1) Радник је дужан да:

- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- 2) поштује организацију рада и пословања на Универзитету, као и услове и правила утврђена законом, општим актима и правилницима Универзитета у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- 3) да обавијести органе Универзитета о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- 4) да обавијести огране Универзитета о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
- 5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца, и
- 6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.

(2) На права и обавезе радника који нису прописани овим правилником примјењују се одговарајуће одредбе прописа о раду, колективног уговора, прописа о високом образовању, правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мијеста, општих аката Универзитета и уговора о раду.

III - УСЛОВИ И НАЧИН ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

1. Процедура која претходи заснивању радног односа

Члан 7.

Одлуком о потреби запошљавања радника на Универзитету доноси директор Универзитета (у даљем тексту: директор).

Члан 8.

(1) Након избора у одређено наставничко и сарадничко звање, Универзитет са изабраним лицем закључује уговор о раду.

(2) Уговор о раду се закључује најкасније 90 дана од дана када је Одлука о избору у наставничко и сарадничко звање постала коначна.

Члан 9.

(1) За административне раднике, директор у оквиру своје надлежности утврђене општим актима Универзитета:

- 1) предлаже пријем радника,
- 2) предлаже по потреби расписивање конкурса за пријем радника на упражњено радно мјесто,
- 3) одређује начин оглашавања упражњеног радног мјеста,
- 4) одређује састав и задатке комисија за избор,
- 5) доноси одлуку о избору лица са којима се закључује уговор о раду.

(2) Одлуку о заснивању радног односа са радником Универзитета доноси директор.

Члан 10.

(1) Када се врши попуњавање радних мјеста на Универзитету путем јавног оглашавања:

- 1) конкурс се објављује у најмање једном дневном листу који излази у Републици Српској или на сајту Универзитета,
- 2) оглас обавезно садржи: назив радног мјеста, опште и посебне услове које кандидат треба да испуњава, вријеме за које се закључује уговор о раду, дужина радног времена (пуно или непуно), трајање пробног рада или приправничког стажа ако се предвиђају, рок за подношење пријаве и документацију која се прилаже о испуњавању услова,
- 3) конкурс је отворен 15 дана од дана објављивања огласа.

(2) Одлука о избору по проведеном конкурс у доноси се најкасније у року од 30 дана по затварању конкурса.

2. Услови за закључење уговора о раду

Члан 11.

(1) Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду, Законом о високом образовању, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету и Статутом Универзитета.

(2) При заснивању радног односа, Универзитет поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење с обзиром на пол, расу, етничку припадност, боју коже, језик, религију, политичко или друго мишљење и убјеђење, социјално поријекло, имовно стање, чланство или нечланство у синдикату или политичкој организацији, физичко или душевно здравље и друга обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 12.

(1) Лице које се запошљава на Универзитету је дужно да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а обавезно слједећу документацију:

- 1) доказ о завршеној школској спреми за радно мјесто на које се распоређује у складу са Статутом Универзитета и општим актом о систематизацији радних мјеста на Универзитету,
- 2) увјерење о држављанству не старије од 6 мјесеци,
- 3) копију важеће личне карте,
- 4) доказ о испуњавању посебних услова радног мјеста на које се распоређује, предвиђених Статутом Универзитета.

(2) Документација из става 1. овог члана прилажу се у оригинал или овјереној фотокопији и чувају се у службеним просторијама Универзитета.

(5) Документација из става 1. овог члана може се издати раднику Универзитета на његов захтјев уз обавезно издавање писмене потврде о преузимању документације.

3. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 13.

(1) Радни однос са заснива закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено вријеме, са лицем које испуњава услове предвиђене Законом о раду, Законом о високом образовању, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста и Статутом Универзитета.

(2) Уговор о раду закључује се у писменој форми, у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и овим правилником.

Члан 14.

(1) У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, Универзитет и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.

(2) Универзитет и радник могу закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

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

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

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

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

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

Члан 15.

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

(2) Примјерак овјереног уговора о раду ће се уручити раднику прије ступања на рад.

4. Пробни рад

Члан 16.

(1) Универзитет и радник уговором о раду могу предвидјети пробни рад.

(2) Пробни рад може да траје највише три мјесеца.

(3) Изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.

(4) Универзитет и радник имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

(5) Непосредни руководиолац прати рад радника на пробном раду и саставља писани извјештај о резултатима пробног рада.

(6) Приликом оцјењивања радника на пробном раду, непосредни руководиолац користи критеријуме за оцјењивање као што су: радне и стручне способности, редовност присуства на послу, однос према запосленим и надређенима, иницијатива за унапређење процеса на раду и слично.

Члан 17.

(1) За вријеме пробног рада радник има сва права из радног односа радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

(2) Радник који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности на пословима радног мјеста, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

(1) Универзитет може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме.

(2) Радник који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

(3) Радник који на Универзитету ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме, у складу са Законом о раду.

6. Рад приправника

Члан 19.

(1) Универзитет може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) Приправнички стаж за приправника са средњом стручном спремом траје шест мјесеци а за приправника са високом стручном спремом дванаест мјесеци.

(4) Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самостални рад, у складу са законом и другим прописима.

Члан 20.

(1) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

(2) Приправник има право на плату најмање у висини 80% бруто плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и других примања у складу са Законом о раду, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

7. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 21.

(1) Универзитет може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Рад по уговору из става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

(3) Универзитет може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

(4) Универзитет може лицима из става 1. овог члана да обезбиједи новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

(5) Уговори из ст. 1. и 2. овог члана закључују се у писаном облику.

8. Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 22.

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

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

(2) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

9. Уговор о дјелу

Члан 23.

Универзитет може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова из области наставе и послова који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

10. Уговор о допунском раду

Члан 24.

(1) Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Универзитетом, у складу са Законом о раду.

(2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

11. Распоред на друго радно мјесто и премјештај у друго мјесто рада

Члан 25.

(1) У току трајања радног односа, радник може бити распоређен на послове другог упражњеног радног мјеста које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(2) Рјешење о распореду на друго радно мјесто доноси директор у складу са исказаним потребама Универзитета.

(3) На рјешење из става 2. овог члана, радник може изјавити приговор Управном одбору Универзитета у року од 8 дана од дана пријема рјешења.

(4) Приговор из става 2. овог члана не одлаже извршење рјешења.

Члан 26.

(1) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада ако су испуњени сви сљедећи услови:

1) ако је удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се премијешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају,

2) ако радно мјесто у другом мјесту рада одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(2) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Члан 27.

(1) Радник је дужан привремено обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства, у случају више силе природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовине.

(2) Изузетно, Универзитет може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања, у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(3) Радник за вријеме обављања послова из ст. 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

11. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 28.

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

1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада у складу са овим правилником,

- 2) ако је дошло до промјене у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада, и
- 3) у другим случајевима утврђеним колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

IV РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 29.

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

2. Непуно радно вријеме

Члан 30.

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

3. Прековремени рад радника

Члан 31.

- (1) Прековремени рад не може трајати више од 10 часова седмично нити дуже од 4 часа дневно.
- (2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.
- (3) Запослени за сваки сат који, по налогу руководиоца, раде дуже од пуног радног времена, имају право на увећање плате у складу са Законом о раду, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.
- (4) О потреби увођења прековременог рада на Универзитету одлучује директор посебним рјешењем.

4. Ноћни рад

Члан 32.

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

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

(3) Радник који ради у смјенама је лице запослено код послодавца код кога је рад организован у смјенама и који у току мјесеца посао обавља у различитим смјенама најмање трећину свог радног времена.

(4) Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен општим актом и уговором о раду, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне седмице ноћу.

(5) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно само уз његову писмену сагласност.

(6) Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање плате.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 33.

(1) Универзитет радницима обезбјеђује одморе у трајању од:

- у току радног времена	30 минута
- дневни одмор између два узастопна радна дана	12 часова
- седмични одмор	32 часа
- годишњи одмор (преко шест мјесеци стажа)	20 дана

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

Члан 34.

(1) Запослени који први пут заснива радни однос стиче право на годишњи одмор послѣ шест мјесеци непрекидног рада, у складу са Законом о раду.

(2) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 35.

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке три навршене године радног стажа, као и:

- 1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година - 2 дана;
- 2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу дјетета са сметњама у развоју- 3 дана;
- 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду – 2 дана.

(2) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради, као и вријеме привремене неспособности за рад.

Члан 36.

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

Члан 37.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (2) Универзитет не може раднику ускратити право на годишњи одмор.
- (3) Универзитет је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (4) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од једног дана за сваки навршени мјесец рада.

Члан 38.

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

Члан 39.

- (1) Дужина и вријеме коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњих одмора који доноси директор.
- (2) При доношењу плана директор води рачуна да се обезбиједи непрекидан процес обављања послова из дјелатности Универзитета и жељи запосленог за временом коришћења годишњег одмора.
- (3) Планом коришћења годишњег одмора из става 1. овог члана одређују се лице које ће мијењати радника када се налази на годишњем одмору.

Члан 40.

- (1) На основу плана коришћења годишњег одмора директор односно лице које он овласти доноси рјешење о коришћењу годишњег одмора.
- (2) Рјешење из става 1. овог члана уручује се раднику најкасније у року од 8 дана од дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (3) Директор може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе посла, најкасније 8 радних дана прије дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (4) На рјешење из става 1. овог члана, радник има право поднијети приговор директору у року од 15 дана од дана пријема рјешења, а изјављени приговор не одлаже извршење рјешења.

Члан 41.

- (1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.
- (2) Радник којем престаје радни однос због испуњавања услова за старосну пензију и раднику

којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пеизију.

(3) Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цјелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног одмора.

2. Плаћено одсуство

Члан 42.

(1) Радник Универзитета има право на плаћено одсуство у трајању до 5 дана у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

- 1) приликом склапања брака – пет радних дана;
- 2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана;
- 4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана;
- 5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана;
- 6) приликом рођења дјетета – три радна дана;
- 7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана;
- 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања крви;
- 9) пресељења у други стан – два радна дана;
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана
- 11) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом;
- 12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курса и семинара.
- 13) за полагање стручног испита- један радни дан.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од 5 радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице, и у другим оправданим случајевима у којима послодавац може одобрити плаћено одсуство.

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства, по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(5) Чланом уже породице у смислу овог правилника сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, усвојилац, а чланом шире породице: дјед, баба, браће и сестре.

(6) Право на „слободну студијску годину“ наставници на Универзитету остварују у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и општим актом Универзитета који уређује ову област.

3. Неплаћено одсуство

Члан 43.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

1) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија, ако се радник не образује у интересу послодавца;

2) научног и/или стручног усавршавања, ако усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;

3) његе тешко обољелог члана породице, и

4) у другим оправданим случајевима које је радник дужан образложити у свом захтјеву.

(2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

4. Привремена спријеченост за рад

Члан 44.

(1) Радник је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави непосредном руководиоцу потврду љекара која садржи и вријеме очекиване спријечености за рад.

(2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

(3) Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

VI ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 45.

(1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине, односно надлежни орган, у складу с посебним прописом, утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио.

(2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, Универзитет је дужан понудити му уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(3) Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним законом.

Члан 46.

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

Члан 47.

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

Члан 48.

(1) Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код послодавца, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

(2) Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

(3) Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено код послодавца у складу са прописом који уређује заштиту личних податка.

Члан 49.

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

VII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ

Члан 50.

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

VIII ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 53.

- (1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад.
- (2) Плата из става 1. овог члана састоји се од основне плате, увећања плате и накнада прописаних колективним уговором, општим актом и уговором о раду.
- (3) Плата из става 2. овог члана представља бруто плату радника
- (4) У свим елементима који чине плату из става 2. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.

2. Накнаде плате

Члан 54.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада, у случајевима предвиђеним законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

Члан 55.

- (1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду износи у висини од 100% просјечне плате коју би радник остварио да је био на раду.
- (2) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад осигураника, за првих 30 дана, исплаћује се у износу од 70% плате коју би радник остварио да је био на раду, а по истеку 30 дана радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

3. Заштита плате и накнаде

Члан 56.

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

VII ODГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 57.

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

Члан 58.

(1) Непоштовање рокова, услова и правила рада утврђених правилницима и општим актима Универзитета сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.

(2) Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, овим правилником и општим актима Универзитета, као и несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.

(3) Посебним актом Универзитета регулише се поступак дисциплинске и материјалне одговорности запослених на Универзитету.

VIII ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 59.

(1) О правима, обавезама и одговорностима из радног односа у првом степену, рјешењем одлучују директор и ректор Универзитета, у складу са законом, општим актом и уговором о раду

(2) Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

(3) На рјешење из става 2. овог члана може се изјавити приговор Управном одбору у писаном облику у року од осам дана од дана пријема рјешења.

(4) Изјављени приговор на рјешење не одлаже његово извршење.

Члан 60.

(1) Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(2) У случају захтјева радника, директор или орган управљања су обавезни дати писмени одговор у року од 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

(3) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом, уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.

(4) Право за подношење приједлога за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(5) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у

року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(6) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од 6 мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.

(7) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 61.

(1) Радни однос престаје:

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

2. Отказ уговора о раду од стране Универзитета

Члан 62.

(1) Универзитет може отказати уговор о раду раднику:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способности за обављање послова на којима ради,
 - 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,
 - 3) ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,
 - 4) ако одбије закључење анекса уговора о раду,
 - 5) ако се не врати на рад у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства,
 - 6) ако наставник или сарадник не буде изабран у исто или више академско звање након истека периода на који је биран.
- (2) Универзитет може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе.
- (3) Универзитет може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину.

Члан 63.

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

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 64.

- (1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума Универзитета и радника.
- (2) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

4. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 65.

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

5. Удаљење радника са рада

Члан 66.

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

6. Смањење броја потребних радника

Члан 67.

- (1) На Универзитету, услед смањеног броја студената, може доћи до смањења броја потребних радника, односно до умањења процента радног времена/норме.
- (2) Основни критеријуми за бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили проценат радног времена/норме на Универзитету су:
 - 1) године радног стажа, односно дана,
 - 2) статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,
 - 3) здравствено стање радника,
 - 4) степен стручне спреме.
- (3) Детаљнија правила о начину бодовања по основу критеријума из става 2 овог члана утврђује Управни одбор Универзитета.

7. Отказни рок

Члан 68.

Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду, општим актом и уговором о раду.

(1) Ако уговор о раду престаје отказом од стране Универзитета, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

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

(2) Наставник који изводи наставу може тражити споразумни прекид радног односа који не може бити краћи од тридесет дана прије завршетка наставног процеса.

8. Отпремнина

Члан 69.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране Универзитета, након најмање двије године непрекидног рада на Универзитету, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима, а у складу са Законом о раду, припада право на отпремнину на терет Универзитета.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника на Универзитету и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у посљедња три мјесеца са бројем година рада радника код послодавца:

- | | |
|--|------|
| 1) за рад од двије до десет година | 0,35 |
| 2) за рад преко десет, закључно са двадесет година | 0,40 |
| 3) за рад преко двадесет закључно са тридесет година | 0,45 |
| 4) за рад преко тридесет година. | 0,50 |

(3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или посљедња три мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период.

(4) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

Х ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 70.

Права и обавезе академског особља и других запослених на Универзитету, које нису регулисане овим Правилником, оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о високом образовању Републике Српске и Статута Универзитета.

Члан 71.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Универзитета за пословне студије Бањалука, број: 361/12, од 27.01.2012. године.

Члан 72.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној плочи Универзитета.

Број:1565-1/22
Бања Лука, 29. јун 2022. године.

**ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
УНИВЕРЗИТЕТА ЗА ПОСЛОВНЕ СТУДИЈЕ
БАЊА ЛУКА**



[Handwritten signature]
Проф. др Живорад Петровић