

**УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
УПРАВНИ ОДБОР**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
УНИВЕРЗИТЕТА У БАЊОЈ ЛУЦИ**

Бања Лука, 30.12.2019. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16 и 66/18), Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студенског стандарда Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 70/19) и члана 26. став 1. тачка 2) Статута Универзитета у Бањој Луци, Управни одбор Универзитета у Бањој Луци, на 36. сједници одржаној 30.12.2019. године, д о н о с и

ПРАВИЛНИК О РАДУ УНИВЕРЗИТЕТА У БАЊОЈ ЛУЦИ

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

- (1) 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 ректор Универзитета (у даљем тексту: ректор), на приједлог надлежних органа и тијела.
- (2) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника који су распоређени на факултет/Академију/Институт могу да одлучују и декани/директор, на основу овлашћења која им на основу закона и Статута Универзитета у Бањој Луци пренесе ректор.

Члан 4.

- (1) Овим Правилником уређују се слjedeћа питања:
 - права и обавезе радника;
 - заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду на Универзитету, измјена садржаја уговора о раду, мировање права из радног односа, рад ван радног односа;
 - организација рада на Универзитету, руковођење и одговорност;
 - радно вријеме, прековремени и ноћни рад радника;
 - одмори и одсуства;
 - одсуство са рада, плаћено и неплаћено одсуство;
 - заштита радника;
 - плате, накнаде и друга примања,
 - и друга питања која су значајна за раднике на Универзитету, као што су: пробни рад, рад приправника, остваривање и заштита права запослених, безбједност и здравље на раду,

забрана дискриминације, одговорност радника за повреду радних обавеза, престанак радног односа, те остваривање права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду, Закона о високом образовању и Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор).

II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права радника

Члан 5.

(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 6.

(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.

2. Обавезе радника

Члан 7.

(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, Факултета/Академије/Института о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавијести органе Универзитета, факултета/Академије/Института о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца, и

б) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.

- (2) 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.
- (3) Изузетно, послодавац 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.
- (4) 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.

Члан 8.

- (1) Обавезе административног особља (лица која обављају стручне, административне и помоћно-техничке послове) проистичу из уговора о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету у Бањој Луци, Кодекса професионалне етике Универзитета у Бањој Луци и општих аката факултета/Академије/Института.
- (2) Обавезе академског особља проистичу из уговора о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету у Бањој Луци, Закона о високом образовању, Статута Универзитета у Бањој Луци, Правилника о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа, Кодекса професионалне етике Универзитета у Бањој Луци и Статута и правилника факултета/Академије/Института, а тичу се наставног процеса, научног рада, функционисања факултета/Академије/Института и Универзитета, интелектуалне својине, забране дискриминације, забране конкуренције и сукоба интереса, ангажовања наставника и сарадника на другим високошколским установама, као и односа између наставника, сарадника, других запослених и студената.
- (3) Као чланови академске заједнице, наставници и сарадници имају обавезу да поштују начела Кодекса професионалне етике Универзитета у Бањој Луци и да чувају углед универзитетског наставника односно сарадника и углед Универзитета и факултета/Академије/Института. Придржавање начела Кодекса професионалне етике Универзитета у Бањој Луци сматра се радном обавезом наставника и сарадника.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 9.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању, као и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету у Бањој Луци.

Члан 10.

- (1) Универзитет, на приједлог факултета/Академије/Института, утврђује политику запошљавања академског и административног особља, полазећи од потребе да се наставни процес организује на квалитетан, рационалан и ефикасан начин, у складу са планом и стратегијом

дугорочног развоја Универзитета и са објективним радним оптерећењем запослених, у складу са стандардима за акредитацију високошколских установа.

- (2) При заснивању радног односа, Универзитет поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне 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 11.

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

2. Закључивање Уговора о раду

Члан 12.

- (1) Радни однос са заснива закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено вријеме, са лицем које испуњава услове предвиђене Законом о раду, Законом о високом образовању и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету.
- (2) Уговор о раду у коме није одређено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.
- (3) Уговор о раду закључује ректор и лице са којим се заснива радни однос, прије ступања на рад.
- (4) Уговор о раду закључује се у писменој форми, у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању, овим Правилником и Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа.

Члан 13.

- (1) Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.
- (2) Неизвршавање наведене обавезе, или давање нетачних података, представља основ за отказ уговора о раду.

Члан 14.

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

Послодавац 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.

Члан 19.

Наставник, односно сарадник може закључити уговор о допунском раду/уговор о дјелу на другој високошколској установи, само уз претходну сагласност ректора и у складу са правилником који регулише рад академског особља на другој високошколској установи.

3. Пробни рад

Члан 20.

- (1) За раднике на административним пословима уговором о раду може се 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 руководиоца прати рад радника на пробном раду и саставља писани извјештај о резултатима пробног рада.
- (6) Приликом оцјењивања радника на пробном раду, непосредни руководиоца 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 21.

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

- (2) Запосленом који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, нити је испунио друге критеријуме из члана 20. овог Правилника, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 22.

- (1) Универзитет може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме.
- (2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.
- (3) Запослени који на Универзитету ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме, у складу са Законом о раду.

5. Рад приправника

Члан 23.

- (1) Универзитет може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником.
- (2) Приправником се сматра лице које први пут заснива радни однос, након завршене средње школе или факултета.
- (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 24.

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

Члан 25.

- (1) За вријеме обављања приправничког стажа, основна плата приправника износи 80% плате.
- (2) Основна плата приправника са високом, вишом или средњом стручном спремом утврђује се у износу од 80% основне плате платне групе и платне подгрупе којој припада, те одговарајуће стручне спреме.

6. Уговор о раду на одређено вријеме

Члан 26.

- (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, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.
- (2) Послодавац 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.

7. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 27.

- (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 код истог послодавца, у складу са чланом 28. овог Правилника,
 - 2) ако је дошло до промјене у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада, и
 - 3) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.
- (2) Одговарајућим послом у смислу става (1) тачка 1) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтијева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

8. Распоређивање на друго радно мјесто

Члан 28.

- (1) У току трајања уговора о раду запослени може бити распоређен на друго радно мјесто:
 - 1) наставник и сарадник, ако има избор у одговарајуће звање наставника/сарадника за одређени предмет или ужу научну/умјетничку област;
 - 2) административно и помоћно-техничко особље, ако испуњава опште и посебне услове тог радног мјеста (према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету у Бањој Луци).
- (2) Одлуку о распоређивању наставника и сарадника доноси ректор, на приједлог декана наконведеног поступка избора у одређено звање.
- (3) Одлуку о распоређивању административног и помоћно-техничког особља на Универзитету доноси ректор Универзитета, на приједлог генералног секретара, финансијског директора и декана/директора.

9. Мировање права из радног односа

Члан 29.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државним органима или организацијама, односно јавној служби.
- (2) Наставници и сарадници имају право на мировање рокова за избор у академска звања и на мировање права и обавеза из радног односа, у вријеме док обављају јавну функцију.
- (3) Наставник има право на мировање рокова за избор у академска звања и на мировање права и обавеза из радног односа, у вријеме док обавља дужност ректора или проректора на Универзитету, у складу са Статутом Универзитета.

- (4) Наставник и сарадник који се налази на породилском одсуству или боловању дужем од годину дана има право на мировање рокова за избор у академска звања, у складу са Статутом Универзитета.
- (5) Радни однос мирује и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.
- (6) Вријеме проведено на породилском одсуству и период проведени на вршењу јавне функције не урачунава се у изборни период академског особља.

Члан 30.

Јавном функцијом у смислу члана 29. став (1) овог Правилника сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован, или постављен од стране надлежног органа Републике Српске, Босне и Херцеговине, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту прима плату.

Члан 31.

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

10. Рад ван радног односа

10.1 Допунски рад

Члан 32.

- (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.

10.2. Уговор са гостујућим професором

Члан 33.

- (1) Ректор може без расписивања конкурса, када то захтијева реализација студијског програма, да ангажује наставника и лектор са друге високошколске установе из Републике Српске, БиХ или иностранства, који је изабран за одговарајућу ужу научну/умјетничку област.
- (2) Са лицем из става (1) овог члана ректор закључује уговор о извођењу наставе најдуже једну академску годину, уз претходно прибављену сагласност високошколске установе на којој је наставник, односно лектор у радном односу и ако Универзитет има потписан споразум о сарадњи са том високошколском установом.

10.3. Уговор о ангажовању пензионисаног наставника

Члан 34.

- (1) Наставник, који је пензионисан у складу са одредбама закона, може бити уговорно ангажован у настави до годину дана, на приједлог Сената Универзитета, уколико по претходно расписаном конкурсуну није изабран одговарајући кандидат.
- (2) Наставнику из става (1) овог члана може се продужити уговор за још једну годину, по истој процедури.

10.4. Уговор са професором емеритусом

Члан 35.

- (1) Универзитет може, на приједлог факултета или друге организационе јединице, додијелити звање професор емеритус редовном професору, под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Правилником о условима и поступку додјеливања звања и правима професора емеритуса.
- (2) Са лицем из става (1) овог члана ректор Универзитета може закључити посебан уговор за извођење наставе на другом и трећем циклусу студија, учествовање у изради истраживачких пројеката или за чланство у комисији за избор у звања.
- (3) Професор емеритус не може бити одређен за одговорног наставника.
- (4) Права и обавезе лица које је изабрано у звање професор емеритус ближе се утврђују уговором.

10.5 Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 36.

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.

10.6 Уговор о дјелу

Члан 37.

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

IV ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 38.

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

2. Радна тијела

Члан 39.

- (1) Ректор Универзитета може за извршавање одређених послова, сагласно закону, Статуту Универзитета и другим подзаконским актима, формирати радна тијела или комисије.
- (2) У радна тијела или комисије из става (1) овог члана могу се именовати лица запослена на Универзитету или лица која нису радници Универзитета.
- (3) Обављање одређеног експертног посла може се повјерити појединцу.

3. Организација рада, руковођење и одговорност

Члан 40.

- (1) Ректор Универзитета за свој рад из домена академских питања одговара Сенату, а из домена пословања Управном одбору;
- (2) Проректори за свој рад одговарају ректору и Сенату;
- (3) Декан организује и руководи радом факултета/Академије, а за свој рад одговара ректору и наставно-научном/наставно-умјетничком вијећу;
- (4) Директор Института организује и руководи радом Института, за свој рад одговоран је ректору и Научном вијећу Института;
- (5) Генерални секретар руководи Секретаријатом Универзитета и координира рад административних служби факултета/Академије/Института, за свој рад одговоран је ректору, Сенату и Управном одбору;
- (6) Финансијски директор руководи Сектором за материјално-финансијске послове Универзитета, за свој рад одговара ректору и Управном одбору;
- (7) Секретари факултета/Академије/Института за свој рад одговорни су декану/директору и генералном секретару;
- (8) Руководиоци стручних служби Универзитета за свој рад одговорни су ректору, генералном секретару и финансијском директору;
- (9) Руководиоци стручних служби факултета/Академије/Института за свој рад одговорни су декану/директору и секретару факултета/Академије/Института;
- (10) Координатори пројеката одговарају ректору, декану/директору факултета/Академије/Института и донатору.

4. Радно мјесто

Члан 41.

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

5. Распоређивање запослених

Члан 42.

Запослени се распоређују, и то:

- 1) академско особље, на радно мјесто наставника и сарадника, сагласно одлуци о избору за ужу научну/умјетничку област или за наставни предмет и одлуци Сената о одговорним наставницима и сарадницима, на почетку академске године.
- 2) административно и помоћно-техничко особље, распоређује се на радна мјеста која су систематизована и утврђена као радна мјеста административног и помоћно-техничког особља, на приједлог генералног секретара, финансијског директора и декана/директора факултета/Академије/ Института.

6. Повјеравање одређених послова и посебних дужности

Члан 43.

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

V – РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 44.

- (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 и Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа.
- (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 послје подне, односно врши се седмична смјена, како одреди надлежни руководилац.

2. Непуно радно вријеме

Члан 45.

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

3. Прековремени рад радника

Члан 46.

- (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 један сат компензирајућег радног времена.
- (4) Вријеме из претходног става прерачунава се тромјесечно у слободне сате и дане, које су запослени дужни искористити у року од шест мјесеци.

4. Ноћни рад

Члан 47.

- (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.

VI – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 48.

- (1) У складу са Законом о раду и Колективним уговором, Универзитет радницима обезбјеђује одморе у трајању од:
 - у току радног времена 30 минута
 - дневни одмор између два узастопна радна дана 12 часова
 - седмични одмор 24 часа
 - годишњи одмор (преко шест мјесеци стажа) 20 дана

Члан 49.

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

2. Годишњи одмор

Члан 50.

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

3. Дужина годишњег одмора

Члан 51.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири 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 52.

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

Члан 53.

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 54.

- (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.

4. Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 55.

- (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.

5. Коришћење годишњег одмора

Члан 56.

- (1) Академско особље користи годишњи одмор, за вријеме љетњег семестралног распуста. Одлуком о усвајању Академског календара за сваку школску годину коју доноси Сенат Универзитета, утврђује се вријеме коришћења годишњег одмора за наставнике и сараднике Универзитета.
- (2) Административно особље користи одмор према плану коришћења годишњих одмора који доноси ректор, односно декан/директор за организационе јединице по овлашћењу ректора.

- (3) При доношењу плана ректор, односно декан/директор води рачуна да се обезбиједи непрекидан процес обављања послова из дјелатности Универзитета и жељи запосленог за временом коришћења годишњег одмора.
- (4) Запосленом се уручује рјешење о коришћењу годишњег одмора прије почетка коришћења годишњег одмора.
- (5) Ректор, односно декан/директор по овлашћењу ректора може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе посла, најкасније 5 радних дана прије дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (6) За вријеме коришћења годишњег одмора радник има право на основну плату у висини плате као да је за то вријеме био на раду.

VII - ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 57.

- (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 саког 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.

2. Плаћено одсуство по основу учешћа у академској размјени

Члан 58.

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

3. Неплаћено одсуство

Члан 59.

- (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) њега 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 60.

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

VIII - ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 61.

- (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, послодавац 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 и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.

Члан 62.

Послодавац је дужан да обезбиди 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 63.

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 64.

- (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 65.

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

IX СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ

Члан 66.

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

Члан 67.

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 68.

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

Члан 69.

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

X - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 70.

- (1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад.
- (2) Плата из става (1) овог члана састоји се од основне плате за обављени рад и временаведеног на раду, увећања плате и накнада прописаних Законом о платама у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске и Колективним уговором.
- (3) Плата радника из става (2) овог члана представља плату прије опорезивања порезом на доходак.
- (4) Бруто плата радника је плата увећана за доприносе.
- (5) Право на плату раднику престаје даном престанка радног односа.

Члан 71.

- (1) Плате запослених у високом образовању утврђене су Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске и Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа.
- (2) У случају када је износ основне плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда испод износа најниже плате у Републици, раднику се исплаћује најнижа плата.

2. Накнаде плате

Члан 72.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада, у случајевима предвиђеним Колективним уговором и овим Правилником.

Члан 73.

- (1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад и због повреде на раду износи у висини од 100% просјечне плате коју би радник остварио да је био на раду.
- (2) Накнада плате за вријеме привремене неспособности за рад осигураника, 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 74.

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

4. Увећање основне плате

Члан 75.

- (1) Радник има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду и Колективним уговором, у сљедећим случајевима:
 - 1) рада ноћу за 35%,
 - 2) за рад на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.
- (2) За извођење теренске наставе за раднике Универзитета основна плата увећава се за накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10% дневно од цијене рада утврђене у складу са прописима којима се уређују плате запослених у области високог образовања и студентског стандарда.
- (3) Радницима који раде на радним мјестима са повећаним ризиком (рад на машинама и уређајима са повећаним опасностима, рад са отровима, зрачењима, канцерогеним, патогеним материјама и сличним условима) основна плата увећава се 10%.
- (4) Радницима који повремено раде у лабораторији и на терену, а на тим мјестима су прописане посебне и пооштрене мјере опреза и заштите, и радницима који су изложени посебном психофизичком оптерећењу ако стално и редовно раде више од 50% радног времена под таквим условима, основна плата увећава се 10%.

Члан 76.

- (1) Универзитет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.
- (2) Универзитет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун и за мјесец за који није исплатио плату, уз обавјештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, у складу са терминским мјесечним планом потрошње Министарства финансија Републике Српске.

5. Остала примања радника

Члан 77.

- (1) Универзитет запосленим исплаћује:
- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, БиХ и иностранству, у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
 - 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла раднику којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра у једном смјеру, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити Упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, које доноси министар, уз претходно прибављено мишљење Синдиката;
 - 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне плате радника исплаћене раднику након опорезивања и које су остварене у последња три мјесеца прије остваривања права на пензију;
 - 4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу за службено путовање - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.
- (2) Универзитет обезбјеђује накнаду, по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне синдикалне организације у висини од 15% код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент.

Члан 78.

Раднику Универзитета или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у случајевима:

- 1) смрти радника - у висини 30 износа цијена рада утврђене одлуком Владе Републике Српске;
- 2) смрти члана уже породице - у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске;
- 3) рођења дјетета - у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске .
- 4) инвалидности и дуготрајне болести – у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе Републике Српске.

Члан 79.

- (1) Универзитет, на захтјев радника, може раднику из властитих средстава исплатити јубиларну награду за десет и двадесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда, а у складу са Финансијским планом Универзитета у Бањој Луци, и то:
- 1) за 10 година радног стажа - у висини три износа цијене рада утврђене одлуком Владе Републике Српске,
 - 2) за 20 година радног стажа - у висини седам износа цијене рада утврђене одлуком Владе Републике Српске.
- (2) Радник је дужан да захтјев из става (1) овог члана поднесе најкасније до краја текуће године у којој испуњава услов за додјелу јубиларне награде.
- (3) Универзитет из властитих средстава раднику исплаћује јубиларну награду за тридесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда, у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе Републике Српске.

Члан 80.

- (1) У случају остварених посебних резултата рада, послодавац може из властитих прихода раднику исплатити једнократну новчану накнаду.
- (2) Накнада из става (1) овог члана додјељује се у новчаном износу од 50% до 100% висине нето плате коју је радник остварио у предходном мјесецу.
- (3) Накнада из става (2) овог члана исплаћује се на основу објективних критеријума утврђених општим актом Универзитета.

XI - ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 81.

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 82.

- (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.

XII - ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 83.

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

XIII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 84.

- (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, ректор 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.

XIV - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 85.

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 86.

(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 усљед 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 у смислу члана 27. став (1) тачка 1) и 2) овог Правилника,
- 5) ако се не врати на рад у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства,

- б) 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, а у складу са Законом о раду и Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности радника Универзитета у Бањој Луци.
- (4) Поступак за раскид уговора о раду из става (1) тачке б) овог члана покреће декан/директор, најкасније пет мјесеци након истека периода на који је наставник или сарадник биран.

Члан 87.

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

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 88.

- (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 89.

- (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 90.

- (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 91.

- (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) Бодовање по основу критеријума из става (2) овог члана вршиће се у складу са одредбама Колективног уговора.
- (4) Поред основних критеријума дефинисаних у ставу (2) овог члана, на основу којих се врши бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму, Управни одбор Универзитета може, на приједлог ректора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката, одредити и друге критеријуме и елементе - посебне критеријуме бодовања, и то посебним правилником.

7. Отказни рокови

Члан 92.

Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду и Колективним уговором.

- (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 93.

- (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 и Закона о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда, 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 у складу са Законом о платама запослених у области високог образовања и студенског стандарда Републике Српске и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.

(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.

XV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 94.

Права и обавезе академског особља и других запослених на Универзитету, које нису регулисане овим Правилником, оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о високом образовању и Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.

Члан 95.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Универзитета у Бањој Луци, број: 03/04-3.3008-5/16 од 18.10.2016.године, Правилник о допуни Правилника о раду број: 03/04-3.2741-2/17 од 03.10.2017. године, Правилник о допуни Правилника о раду број: 03/04-3.868-4/18 од 02.04.2018. године и Правилник о измјенама и допунама Правилника о раду, број: 03/04-3.2608-4/18 од 05.10.2018. године.

Члан 96.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на веб страници Универзитета у Бањој Луци.

**ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА**

Број: 03/04-3.3408-2/19
Дана: 30.12.2019. године

Проф. др Рајко Гњато с.р.