



**УНИВЕРЗИТЕТ „БИЈЕЉИНА“ БИЈЕЉИНА**

Бијељина, Павловића пут бб – Дворови, тел/факс: 055/350-150; 351-101  
ЖР: 1610250028490014 Raiffesen bank; Мат.бр.11066283; ЈИБ:4403180380002;  
Шифра д.85.42 [www.ubn.rs.ba](http://www.ubn.rs.ba); [info@ubn.rs.ba](mailto:info@ubn.rs.ba)

---

**ПРАВИЛНИК  
О РАДУ ОРГАНА УНИВЕРЗИТЕТА „БИЈЕЉИНА“**

Бијељина, 2014.година

На основу члана 3. Закона о раду, члана 64. Закона о високом образовању Републике Српске и члана 43. Статута Универзитета Бијељина, Управни одбор Универзитета 27.06.2014. д о н о с и

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ УНИВЕРЗИТЕТА „БИЈЕЉИНА“**

### **ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

1. закључивање уговора о раду
2. организација Универзитета
3. радно вријеме, одмори и одсуства
4. заштита радника
5. плате и накнаде плата
6. одговорност за повреду радних обавеза и материјална одговорност
7. забрана дискриминације
8. заштита права радника
9. престанак радног односа
10. евиденције у области рада
11. посебне одредбе
12. прелазне и завршне одредбе

### **ЗАКЉУЧИВАЊЕ, ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ**

#### **Члан 2.**

У погледу права, обавеза и одговорности запослених на Универзитету, односно у организационим јединицама, у његовом саставу, примјењује се закон којим се уређује рад, ако Законом није другачије предвиђено.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Универзитету одлучује директор и ректор.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима органа директора одлучује Управни одбор.

#### **Члан 3.**

Радник ступа на рад даном закључивања уговора о раду.

Радник остварује права и извршава обавезе из радног односа даном ступања на рад.

На дан ступања на рад радник је дужан донијети радну књижицу, извод из матичне књиге рођених, увјерење о држављанству, копију личне карте или пасоша, и диплому, односно свједочанство о завршеној школи.

Уколико је за радно мјесто актом о систематизацији предвиђено одређено специјалистичко знање, радник је дужан донијети и доказ о посједовању тог знања.

Сва документа морају бити оригинална или овјерене копије.

#### **Члан 4.**

Уговор о раду закључује се у писменој форми:

1. на неодређено вријеме са пуним или непуним радним временом али не краће од 1/4 пуног седмичног радног времена
2. на одређено вријеме са пуним или непуним радним временом али не краће од 1/4 пуног седмичног радног времена
3. пробни рад који може трајати највише до три мјесеца.

Послодавац може са заинтересованим лицем закључити уговор о волонтерском раду.

Послодавац може, под одређеним условима прописаним законом и овим Правилником, са заинтересованим лицем закључити уговор о обављању привремених односно повремених послова.

Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду на одређено вријеме за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода.

Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног тим уговором, ако се радник и послодавац другачије не споразумију.

За вријеме коришћења годишњег одмора, привремене спријечености за рад због болести, порођајног одсуства, удаљења с посла, периода између дана отказа уговора о раду и датума враћања на посао по одлуци суда или другог органа, као и за вријеме других оправданих одсуствовања с рада које радник користи на основу закона, колективног уговора и правилника о раду, уговор о раду се не прекида.

### **1. Рад приправника**

#### **Члан 5.**

Послодавац 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.

Одредба из претходног става 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.

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

Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

- 1) 6 мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,
- 2) 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

Приправнички рад, ако посебним прописом није другачије одређено, обавља се по програму који припреми послодавац.

Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

Садржај испита из става б. овог члана и начин његовог полагања прописује се посебним прописом или општим актом.

## **2. Волонтерски рад**

### **Члан 6.**

Послодавац може приправника примити на обављање приравничког стажа и без закључивања уговора о раду (волонтерски рад), ако су положени стручни испит или радно искуство, према закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад).

Волонтерски рад може трајати онолико времена колико је, према закону, за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.

Трајање волонтерског рада рачуна се у приправнички стаж и у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

Уговор се закључује у писменој форми и једна копија се подноси надлежном заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

Волонтером се сматра лице које је завршило средњу, вишу школу или факултет, а које по први пут заснива радни однос у том занимању, које је дужно према закону, положити стручни испит и коме је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

Волонтер има право на здравствено осигурање како је то регулисано прописима у погледу незапослених лица. Ове бенефиције обезбјеђује надлежни завод за запошљавање.

Волонтери имају право на дневни одмор у току рада као и између два узастопна радна дана.

## **3. Обављање повремених и привремених послова**

### **Члан 7.**

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, послодавац може да закључи 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;
- 4) корисником старосне пензије.

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

## **ОРГАНИЗАЦИЈА УНИВЕРЗИТЕТА**

### **Члан 8.**

Организација Универзитета утврђена је Статутом Универзитета.

Унутрашња организација и ситематизација Универзитета утврђује се посебним Правилником који садржи

- назив радних мјеста,
- потребан број извршилаца на сваком радном мјесту,
- услове које треба да испуњавају извршиоци (звање и степен стручне спреме, општа и посебна здравствена способност, посебна специјалистичка знања, потребно радно искуство),
- дужина приправничког стажа,
- кратак опис послова за сваку скупину или појединачно за свако радно мјесто,
- радна мјеста са посебним условима рада и др.

## **1.Распоређивање радника**

### **Члан 9.**

Радник се може распоредити на обављање послова и радних задатака, радног мјеста који одговарају његовој стручној спреми и радној способности, у складу са уговором о раду.

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.

Радник за вријеме обављања послова који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

Послодавац је дужан да омогући повратак на посао својим радницима након истека изборне функције у државном органу или организацији, комори, органима синдиката и политичким странкама, уколико се пријаве на радно мјесто у року од 5 дана од дана истека функције.

## **РАДНО ВРИЈЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Радно вријеме**

#### **1.Пуно радно вријеме радника**

### **Члан 10.**

Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

Општим актом може да се утврди радно вријеме краће од 40 часова седмично, али не краће од 36 часова седмично.

Радно вријеме радника који раде на радним мјестима и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, скраћује се сразмјерно томе штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (радна мјеста с посебним условима рада).

#### **2. Непуно радно вријеме**

### **Члан 11.**

Послодавац може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом. Радник може закључити уговор о раду с непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин остварује пуно радно вријеме

За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

### **3. Прековремени рад радника**

#### **Члан 12.**

У случају непланираног повећања обима посла, отклањања последица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на захтјев послодавца, ради дуже од пуног радног времена

Прековремени рад не може трајати више од 10 часова седмично нити дуже од 4 часа дневно. Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.

Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада.

За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.

Прековремени рад је забрањен:

- а) радницима млађим од 18 година живота,
- б) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота и
- в) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.

Изузетно, радницима из тачке б) и в), на њихов писмени захтјев, послодавац може одобрити да раде прековремено.

### **4. Прерасподјела радног времена**

#### **Члан 13.**

Ако природа и потреба посла захтијева, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу године сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично.

Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа седмично, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова седмично.

### **4. Ноћни рад**

#### **Члан 14.**

Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.

За раднике млађе од 18 година ноћним радом сматра се рад између 19.00 часова и 06.00 часова наредног дана.

Радницима млађим од 18 година живота забрањен је ноћни рад. Изузетно, радници млађи од 18 година живота могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада.

Трудним женама почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама са дјететом до једне године живота забрањен је ноћни рад.

### **5. Допунски рад**

#### **Члан 15.**

Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са другим послодавцем за рад до половине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада и закључује се у писаном облику.

## **6. Дневни одмор у току радног времена**

### **Члан 16**

Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или последња два сата радног времена радника.

Радник који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

## **7. Дневни одмор између два узастопна радна дана**

### **Члан 17.**

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Радник млађи од 18 година има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

## **8. Седмични одмор**

### **Члан 18.**

Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 48 часа непрекидно.

Седмични одмор се по правилу користи викендом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење седмичног одмора ако природа посла и организација рада то захтијева.

Ако је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне радне седмице.

## **9. Годишњи одмор**

### **Члан 19.**

Радник који има најмање шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана, а малолетни радник у трајању од најмање 24 радна дана.

Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

У годишњи одмор се не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида.

У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 3. овог члана, радник, у споразуму са послодавцем, користи остатак годишњег одмора.

Радник користи годишњи одмор без прекидања, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор искористи у два дијела. Послодавац се може споразумјети са радником да радник годишњи одмор користи и у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

Радник се не може одрећи права на годишњи одмор. Послодавац не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може, на име неискоришћеног годишњег одмора, исплатити накнаду.

Послодавац је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године.

Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

## **10. Плаћено одсуство**

### **Члан 20.**

Радник има право да уз накнаду плате одсуствује с посла у сљедећим случајевима: ступања у брак, рођења дјетета, добровољног давања крви, теже болести или смрти члана породице и у другим случајевима одређеним општим актом и уговором о раду.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице, уколико се законом, општим актом или уговором о раду не одреди другачије.

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

Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

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

Чланом породице, у смислу става 1. овог члана, 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, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је радио.

## **11. Неплаћено одсуство**

### **Члан 21.**

Послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико посебним законом није другачије одређено.

Послодавац може раднику, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима.

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



# ЗАШТИТА РАДНИКА

## 1. Заштита радника на раду

### Члан 22.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произлазе из општег акта.

Ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије коришћење може угрозити живот или здравље људи и околину, послодавац је дужан да прије отпочињања рада радника провјери да ли је радник оспособљен за руковање тим средствима и њиховим коришћењем.

Према потреби, послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.

Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које наступе због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима, до којих је дошло због пропуста послодавца.

Радник може да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље или ако таква опасност пријети другим лицима.

Радник је дужан да одмах обавијести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада о постојању опасности по живот и о свом одбијању да ради у тим условима.

Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

Поступањем супротно обавезама из става 7. овог члана, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

Послодавац је дужан да све запослене раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско-инвалидско осигурање и осигурање од незапослености, у складу са законом, као и да их колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање.

## 2. Заштита личних података

### Члан 23.

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.

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.

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.

### **3. Посебна заштита малољетних радника**

#### **Члан 24.**

Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

### **4. Посебна заштита жене и материнства**

#### **Члан 25.**

Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.

На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета.

Ако послодавац није у могућности да жени обезбиједи распоред на други посао у смислу става 2. овог члана, жена има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са општим актом.

Накнада из става 3. овог члана не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала да ради на свом радном мјесту.

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

За вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета жена има право на породилско одсуство у трајању од годину дана непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете у трајању од 18 мјесеци непрекидно.

На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може почети са коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство из става 6. овог члана, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави да користи запослени отац дјетета.

Жена - мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања за свако рођено дијете у односу на услове за стицање права на пензију уређене Законом о пензијско-инвалидском осигурању.

Жена може, на сопствени захтјев, уз сагласност послодавца, почети да ради и прије истека породилског одсуства, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

Ако жена почне да ради прије истека времена породилског одсуства, има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је према оцјени овлашћеног доктора медицине потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује (издржавање казне затвора, тежа болест, дошколовање, специјализација и едукација, припрема за запошљавање и др.), право на породилско одсуство има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка

старатељства без обзира на узраст дјетета и ово право отац дјетета има и када мајка није у радном односу.

Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.

Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу бринути о дјетету, право на рад са половином радног времена има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена.

О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.

Накнаду плате родитељу дјетета из става 16. овог члана обезбјеђује Јавни фонд за дјечију заштиту Републике Српске.

Родитељу дјетета из става 16. овог члана не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промијенити мјесто рада.

За вријеме коришћења породилског одсуства жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почињања породилског одсуства.

Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

Ако жена није остварила плату за свих посљедњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду.

Одредбе ст. 20. и 21. овог члана сходно се примјењују и на друга лица која, у складу са овим правилником, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с посла због њега и старања о дјетету.

Накнада плате из става 20. овог члана остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске.

Ако је за стицање одређених права из радног односа или у вези са радним односом важно претходно трајање радног односа, периоди породилског одсуства, рада с половином пуног радног времена ради појачане бриге и њега дјетета, привремене спријечености за рад труднице или мајке која доји дијете, или рада с половином пуног радног времена ради бриге и њега дјетета с тежим сметњама у развоју, сматраће се временом проведеним на раду у пуном радном времену.

#### **4. Посебна заштита болесних и инвалидних радника**

##### **Члан 26.**

Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме

Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.

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 вратити на послове на којима је претходно радио.

Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

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 овим правилником.

У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови из става 4. овог члана одговарајући.

Радник из става 3. овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произлазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става 5. овог члана.

## **5. Привремена спријеченост за рад**

### **Члан 27.**

Радник је дужан да најкасније у року три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине.

У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Доктор медицине је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању правилником прописује министар надлежан за послове здравља и социјалне заштите.

## **ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТА**

### **1.Обрачун и исплата плата**

#### **Члан 28.**

Радник остварује право на плату у складу са општим актом и уговором о раду.

Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана, радник има право да покрене поступак за накнаду штете.

Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са општим актом и уговором о раду.

Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.

У складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, радник има право на увећање плате по основу отежаних услова рада, радног стажа, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

### **Члан 29.**

Плата радника се одређује Уговором о раду.

Висина плате се утврђује на основу стручне спреме радника, дужине радног стажа, значаја послова које радник обавља, услова рада на радном мјесту, способности радника, те односа према раду.

Плата се обрачунава и исплаћује за период од мјесец дана до 10. у мјесецу за претходни мјесец.

За вријеме плаћеног одсуства радник има право на накнаду сразмјерно висини плате, а која се исплаћује истовремено са платом.

### **Члан 30.**

Обрачун плате за сваког појединог радника врши се на основу:

1. уговора о раду
2. остварених резултата рада
3. евиденције о присутности на послу
4. друге документације на основу које се утврђује радни допринос радника, резултати пословања организационе јединице и слично.

Сваком раднику мора се уручити писмени обрачун плате, са свим потребним подацима на основу којих је обрачун извршен, а који раднику омогућава увид у обрачун плате.

## **ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

### **1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радник**

#### **Члан 31.**

Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета послодавцу или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

### **Члан 32.**

Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из члана 34. став 1. т. 1) или 2) овог правилника, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

### **Члан 33.**

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне последице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом.

## **2. Мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине**

### **Члан 34.**

- (1) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од следећих мјера:
  - 1) писмено упозорење,
  - 2) новчана казна,
  - 3) престанак радног односа.
- (2) Мјера из става 1. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

### **Члан 35.**

Послодавац може раднику за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 51. ст. 2. и 3. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрећи једну од следећих мјера:

- а) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери;
- б) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

## **3. Накнада материјалне штете**

### **Члан 36.**

Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу дужан је да ту штету накнади.

Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дијеловима.

Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

#### **Члан 37.**

Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, колективним уговором и правилником о раду може се предвидјети да се висина накнаде штете утврђује у паушалном износу, као и да се уреди начин и поступак паушалног утврђивања накнаде штете, одреди орган који ту накнаду утврђује и друга питања у вези са утврђивањем накнаде штете у паушалном износу.

Уколико је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтијевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

#### **Члан 38.**

За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу радник и послодавац одговарају солидарно.

Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

#### **Члан 39.**

Општим актом могу се предвидјети услови и случајеви у којима се радник може ослободити од обавезе да накнади причињену штету.

#### **Члан 40.**

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

#### **Члан 41.**

Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

#### **Члан 42.**

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена овим правилником примјењују се прописи о облигационим односима.

### **4. Удаљење радника са рада**

#### **Члан 43.**

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, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

#### **Члан 44.**

Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### **Члан 45.**

По истеку удаљења из члана 43. став 2. овог правилника послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 51. овог правилника.

#### **Члан 46.**

За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу чл. 43. и 44. овог правилника, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

Накнада плате за вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 43. став 3. и члана 44. овог правилника исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

#### **Члан 47.**

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу чл. 43. и 44. овог правилника, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 46. став 1. овог правилника и пуног износа плате, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор;
- 2) ако раднику не престане радни однос у смислу члана 51. став 2. овог правилника, на терет послодавца.

### **ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

#### **Члан 48.**

Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког и душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Дискриминација лица из става 1. овог члана може бити непосредна и посредна.

Непосредна дискриминација, у смислу овог правилника, јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, као и радник, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог правилника, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и радника, због одређене особине, статуса, опредјељења или убјеђења из става 1. овог члана



Не сматра се дискриминацијом у смислу из става 1. овог члана прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, као и пружање посебне заштите одређеним категоријама радника у складу са овим правилником, колективним уговором и уговором о раду.

Дискриминација из из става 1. овог члана није дозвољена нарочито у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
- 2) услове рада и сва права из радног односа,
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање,
- 4) напредовање у послу и
- 5) отказ уговора о раду.

Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

Није дозвољена дискриминација заснована по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:

- 1) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама и
- 2) успостављања специјалних мјера ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених.

Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

Послодавац је дужан да предузме правовремене и ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба из става 1., 6. и 9. овог члана, лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за остваривање права и накнаду штете од послодавца у складу са законом.

У случају спора, на послодавцу је терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама из става 9. овог члана.

У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања и мобинга, ниједна одредба овог правилника не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

## **ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

### **Члан 49.**

О правима и обавезама радника из радног односа одлучује директор Универзитета.

Радник који сматра да му је повријеђено неко право из радног односа, може поднијети захтјев директору да му се обезбиједи остваривање тог права

Захтјев се подноси у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдуже у року од три мјесеца од учињене повреде.

Директор је обавезан да о захтјеву радника одлуче у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не донесе одлуку, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Подношење захтјева не одлаже извршење рјешења, одлуке или радње против које је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

Радник који сматра да му је повријеђено неко право из радног односа може покренути радни спор код надлежног суда у року од једне године од дана сазнања за повреду, а најдуже у року од три године од дана учињене повреде.

Подношење тужбе суду није условљено претходним обраћањем Послодавцу за заштиту права

На сва питања у вези са заштитом права радника која нису регулисана одредбама овог Правилника, примјењују се одредбе закона и колективних уговора.

## **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1.Престанак уговора о раду**

#### **Члан 50.**

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника и
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, даном достављања формалног обавјештења о губитку радне способности послодавцу од стране надлежног органа;
- 2) ако је радник осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере;
- 3) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

### **2.Отказ уговора о раду од стране послодавца**

#### **Члан 51.**

Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно 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;

Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:

- 1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;
- 2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити;
- 3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;
- 4) ода пословне или службене тајне;
- 5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;
- 6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;
- 7) неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;
- 8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг и
- 10) ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором.

Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;
- 6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. т. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, у случају из члана 51. ст. 2. и 3. овог правилника, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења.

У обавјештењу из става 6. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на обавјештење.

Неизјашњавање уредно обавијештеног радника о околностима које му се стављају на терет у року из става 6. овог члана није сметња за даље вођење поступка.

Послодавац може раднику из члана 51. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 51. овог правилника, не може да се сматра:

- 1) привремена спријеченост за рад усљед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета,
- 3) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника,
- 4) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом и
- 5) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 51. став 1. т. 1) и 3) за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

Отказ уговора о раду из члана 51. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог правилника послодавац може дати раднику у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 51. став 1. тачка 2) овог правилника послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одредбе о правном лијеку.

Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду, у смислу става 15. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној табли сматра се да је достављање извршено.

Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим правилником или самим рјешењем није одређен други рок.

Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

У случају отказа уговора о раду раднику код кога је радно вријеме прераспоређено у смислу члана 12. овог правилника послодавац је дужан раднику исплатити накнаду и обезбиједити друга права по основу прековременог рада.

Исплату обавеза из става 18. овог члана послодавац је дужан да изврши до дана престанка радног односа.

У случају спора пред надлежним органом, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду.

Ако откаже уговор о раду раднику у случају из члана 51. став 1. тачка 3) овог правилника, послодавац не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

Ако прије истека рока из става 22. овог члана настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос.

### **3. Удаљење радника са рада**

#### **Члан 52.**

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, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

### **4. Отказ уговора о раду од стране радника**

#### **Члан 53.**

Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.

Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

У случају да радник отказује уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца које произилазе из овог правилника, других прописа, општих аката и уговора о раду, отказ се послодавцу може доставити најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

Отказ уговора о раду по основу из става 3. овог члана радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из овог правилника, других прописа, општих аката и уговора о раду.

### **5. Отказни рок**

#### **Члан 54.**

Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок

Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац. Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

Ако радник, на захтјев послодавца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.

Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

## **6.Отказивање уговора о раду са понудом закључивања уговора под измјењеним условима**

### **Члан 55.**

Послодавац може отказати уговор о раду раднику уз истовремену понуду за закључивање уговора о раду под измјењеним условима.

Ако радник прихвати понуду послодавца за закључивање уговора о раду под измјењеним условима, задржава право да код надлежног суда оспорава допуштеност такве измјене уговора.

Радник који одбије да закључи уговор о раду под измјењеним условима, има право на отпремнину

## **7.Програм збрињавања вишка радника**

### **Члан 56.**

Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

- 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 10% радника код послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 30 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

## **8.Отпремнина**

### **Члан 57.**

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину,

О начину и роковима исплате отпремнине послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

## **ЕВИДЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА**

### **Члан 58.**

Послодавац је обавезан да води следеће евиденције:

- а) евиденцију о запосленим радницима
- б) евиденцију о платама
- в) евиденцију (пријаву) о несрећи на послу.

Евиденцију о запосленим радницима води на образцу «ЗР», који прописује надлежно министарство, овлаштени радник Послодавца или организационе јединице, у два примјерка, од којих један примјерак одлаже у досије радника, а други се чува у архиви.

Код Послодавца се обавезно води и матична књигу запослених радника.

Евиденцију о платама запослених, са свим потребним подацима, води овлаштени радник на образцу «ПЗ», који прописује надлежно министарство.

Подаци у образац «ПЗ» уносе се као збирни подаци из мјесечних исплатних листа и мјесечних евиденција о кориштењу радног времена.

Образац из става 1. овог члана попуњава се у року од 30 дана од истека рока за израду завршног рачуна за сваку годину.

Пријаву несреће на послу попуњава овлаштени радник Послодавца, односно организационе јединице у случају несреће на послу, на образцу «НП», који је прописан од стране надлежног министарства.

Образац из претходног става попуњава се у три примјерка, од којих се један примјерак доставља Фонду здравства, један раднику, а један примјерак се одлаже у досије радника.

Уколико је услед несреће на послу дошло до повређивања више радника, као и у случају да се ради о тешкој тјелесној повреди, односно ако је наступила смрт радника, један примјерак пријаве о несрећи на послу обавезно се доставља надлежној инспекцији рада.

## **ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

### **1. Радна књижица**

#### **Члан 59.**

Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад.

Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

Образац радне књижице прописује министарство.

Радну књижицу издаје надлежни орган јединице локалне самоуправе.

За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

На захтјев радника, послодавац је дужан да раднику, уз потврду врати радну књижицу.

Приликом престанка радног односа радника, послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом и да му преда радну књижицу уз потврду.

Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

### **2. Мировање права из радног односа**

#### **Члан 60.**

Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

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.

Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

Јавном функцијом, у смислу претходног члана, сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован или постављен од стране надлежног органа БИХ, РС, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту остварује плату.

#### **Члан 61.**

Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале по основу члана 60. овог правилника дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

Мировање права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања радника из става 1. овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину, у складу са чланом 57. овог правилника.

### **3. Остваривање права на штрајк**

#### **Члан 62.**

Право на штрајк радници остварују у складу са важећим законом о штрајку.

### **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 63.**

Измјене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

#### **Члан 64.**

Овај правилник ступа на снагу даном доношења.



Предсједник Управног одбора  
Доц. др Драган Зечевић