

UNIVERZITET UNIVERSITY



*unique blend of theory and practice*

# **PRAVILNIK O RADU UNIVERZITETA FINRA**

*Decembar 2024. godine*

Na osnovu člana 51. Zakona o visokom obrazovanju Tuzlanskog kantona („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 21/2021 - prečišćen tekst, 22/2021 - autentično tumačenje, 5/2022, 11/2022 i 16/2022) i člana 37. Statuta visokoškolske ustanove Univerziteta FINRA Tuzla, na 5. (petoj) sjednici održanoj dana 26.12.2024. godine, Upravni odbor visokoškolske ustanove Univerziteta FINRA Tuzla (u daljem tekstu: Univerzitet), donosi:

## **PRAVILNIK O RADU UNIVERZITETA FINRA**

### **Član 1. (Predmet regulisanja)**

Pravilnikom o radu uređuje se zaključivanje ugovora o radu, organizacija rada, stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, odmori i odsustva, zaštita radnika, plaće i ostale naknade, prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, prestanak ugovora o radu, mirovanje prava i obaveze, zaštita prava radnika i druga pitanja.

### **Član 2. (Značenje pojedinih izraza)**

U smislu ovog Pravilnika, upotrebljeni izrazi imaju sljedeća značenja:

„*Poslodavac*“ je visokoškolska ustanova Univerzitet FINRA Tuzla, sa sjedištem u Mitra Trifunovića Uče br. 9 Tuzla, (u daljem tekstu Univerzitet);

„*Radnik*“ je punoljetno fizičko lice sa punom poslovnom sposobnosti koje je sa Univerzitetom zaključio ugovor o radu;

„*Puno radno vrijeme*“ obuhvata rad od 40 sati sedmično;

„*Nepuno radno vrijeme*“ obuhvata rad na kraći od 40 sati sedmično;

„*Godina dana*“ označava kalendarsku godinu;

„*Dani, uz navođenje broja dana*“ označava tekuće kalendarske dane uračunavanjem nedjelje državnih i vjerskih praznika;

„*Stož*“ staž proveden na radu tj. u radnom odnosu (tradicionalno = radni staž);

„*Direktor*“ odlučuje o pravima, obavezama i odgovornosti akademskog osoblja, i o pravima radnika u nenastavnoj djelatnosti (administrativno osoblje).

### **Član 3. (Zaključivanje ugovora o radu stranog državljanina)**

Strani državljanin zaključuje ugovor o radu, pod uslovima utvrđenim Zakonom i ovim Pravilnikom.

### **Član 4. (Zabrana diskriminacije)**

- (1) Lice koje traži zaposlenje ili radnik ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, nacionalnog ili socijalnog porijekla, političkog mišljenja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili po bilo kojem drugom osnovu.
- (2) U smislu stava 1. ovog člana, ne isključuju se razlike koje se prave u dobroj vjeri ili proističu iz prirode posla na Univerzitetu, a one su zasnovane na:
  1. zahtjevima koje se odnose na određeni posao ili poslove;
  2. nesposobnosti lica da obavljaju poslove predviđene za određeno radno mjesto;
  3. nesposobnost lica da savlada program stručnog usavršavanja;
  4. aktivnost koje za cilj imaju poboljšanje položaja lica koja se nalaze u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.

#### **Član 5.**

##### **(Zabrana obavljanja određenih aktivnosti)**

Zaposlenici ne mogu na Univerzitetu osnovati organizacije i provoditi aktivnosti koje nemaju karakter sindikata i sindikalnih aktivnosti.

#### **Član 6.**

##### **(Primjena drugih propisa)**

Na prava i obveze iz ugovora o radu, koja nisu detaljno uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se pravila općih propisa o radu, odgovarajućih kolektivnih ugovora i Statuta Univerziteta.

#### **Član 7.**

##### **(Zaključivanje ugovora o radu)**

Po okončanju izbornog postupka, te nakon pravosnažnosti odluke o izboru u akademsko zvanje, Rektor zaključuje ugovor o radu sa izabranim kandidatom od datuma stupanja na rad.

#### **Član 8.**

##### **(Prijem u radni odnos)**

- (1) Prijem akademskog osoblja na Univerzitetu vrši se na osnovu Javnog konkursa, objavljenog u najmanje jednom dnevnom listu, i na web stranici Univerziteta.
- (2) Prijem neakademskog (administrativnog) osoblja na Univerzitetu može se vršiti na osnovu Javnog konkursa, objavljenog na web stranici, po nalogu osnivača Univerziteta, ili odluke Rektora.
- (3) Konkurs sadrži: naziv radnog mjesta, opće i posebne uslove koje kandidat treba da ispunjava, vrijeme za koje se zaključuje ugovor o radu, dužina radnog vremena (puno ili nepuno), trajanje probnog rada ili pripravničkog staža ako se predviđaju, rok za podnošenje prijave i dokumenta o ispunjavanju uslova i druga pitanja propisana Zakonom o radu.
- (4) Konkurs ostaje otvoren najmanje 8 dana od dana objavljivanja.

#### **Član 9.**

##### **(Vrste ugovora)**

Univerzitet može zaključiti slijedeće vrste ugovora:

1. Ugovor na neodređeno vrijeme,
2. Ugovor na određeno vrijeme,
3. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova,
4. Ugovor o autorskom djelu,
5. Ugovor o angažovanju u izvođenju nastave;
6. Ugovor o djelu i druge ugovore u okviru registrovane djelatnosti.

#### **Član 10.**

##### **(Ugovor o radu na određeno vrijeme)**

- (1) U Ugovoru o radu na određeno vrijeme mora se tačno odrediti datum početka i prestanka rada.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Član 11.**

##### **(Obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme)**

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

**Član 12.**  
**(Probni rad)**

- (1) Ako je u konkursu za popunu određenog radnog mjesta predviđen probni rad, sa izabranim licem se zaključuje ugovor o radu sa klauzulom o probnom radu.
- (2) U slučaju utvrđivanja klauzule o probnom radu, Rektor će posebnom odlukom odrediti Komisiju za praćenje rezultata rada radnika, u skladu sa uslovima utvrđenim u Zakonom o visokom obrazovanju TK.
- (3) Probni rad ne može trajati duže od šest (6) mjeseci, a period trajanja probnog rada određuje Rektor.
- (4) Ukoliko radnik uspješno savlada probni rad, nastavlja da radi u skladu sa zaključenim ugovorom o radu. U personalnom dosijeu radnika odlaže se Izvještaj Komisije koji sadrži podatak da je radnik uspješno savladao probni rad, te se jedan primjerak izvještaja predaje i radniku.

**Član 13.**  
**(Ugovor o pripravničkom stažu)**

- (1) Ako je u konkursu za popunu radnog mjesta predviđeno obavljanje pripravničkog staža, sa izabranim licem/pripravnikom zaključuje se ugovor sa klauzulom o pripravničkom stažu.
- (2) Ugovor o pripravničkom stažu može se zaključiti u formi ugovora o radu sa pripravnikom ili ugovor sa licem na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa.
- (3) Sa pripravnikom koji uspješno položi pripravnički ispit može se zaključiti ugovor o radu, na neodređeno ili određeno vrijeme.

**Član 14.**  
**(Zasnivanje radnog odnosa)**

- (1) Stupanjem radnika na rad na osnovu zaključenog Ugovor o radu, zasniva se radni odnos.
- (2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa punim radnim vremenom stiče prava utvrđena ovim Pravilnikom.
- (3) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom (na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme), ima pravo kao i radnik iz stava 2. ovog člana, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena.

**Član 15.**  
**(Sadržaj ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu zaključen u pismenoj formi sadrži:
  1. Oznaku vrste ugovora;
  2. Naziv visoke škole, sjedište i adresa;
  3. Ime, prezime, prebivališta ili boravište, adresa i jedinstveni matični broj (jmbg);
  4. Datum i mjesto zaključenja;
  5. Dan, mjesec i godina početka, a kod ugovora na određeno vrijeme i dan, mjesec i godina prestanka radnog odnosa;
  6. Naziv radnog mjesta;
  7. Odredbe o plaći, drugim naknadama i periodima isplate;
  8. Odredbe o zbrani konkurencije;
  9. Otkazne rokove, te druge podatke koji su utvrđeni kao obavezni elementi zakonom o radu.
- (2) Ako tokom trajanja ugovora o radu dođe do promjene sadržine ugovora, sa radnikom će se zaključiti novi ugovor o radu.

**Član 16.**  
**(Potpisnici ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu u ime Univerziteta potpisuje Rektor.
- (2) Pravilo iz stava 1. ovog člana vrijedi i kod donošenja i potpisivanja odluke o prestanku ugovora o radu i otkazu ugovora o radu.
- (3) Radnik lično potpisuje ugovor o radu.

- (4) Radniku se lično uručuje jedan (1) originalan potpisan primjerak ugovora o radu, a tri (3) originalna i potpisana primjerka ostaju Poslodavcu.

**Član 17.**  
**(Trajanje ugovora akademskog osoblja)**

- (1) Akademsko osoblje zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, i to za period trajanja izbora.  
(2) Sa redovnim profesorom Univerzitet zaključuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

**Član 18.**  
**(Vanjski saradnici)**

- (1) Suradnici koji nisu u radnom odnosu sa Univerzitetom mogu se angažirati na osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ugovora o angažovanju u izvođenju nastave, ugovora o djelu i ugovora o autorskom djelu, te druge vrste ugovora iz djelatnosti Univerziteta.
- (2) Ugovori o obavljanju privremenih i povremenih poslova podrazumijevaju:
- a) izradu raznih elaborata, projekata, studija i programa;
  - b) izradu finansijskih izvještaja i obračuna;
  - c) učešća u raznim komisijama;
  - d) mentorske poslove (pri izradi završnog rada);
  - e) marketinške usluge;
  - f) servisiranje računara i projektoru;
  - g) stručne i ekspertne poslove;
  - h) pomoćne i tehničke poslove za kojim se povremeno ukaže potreba.
- (3) Ugovori o djelu podrazumijevaju:
- a) izvođenje nastave, odnosno nastavnog procesa, kao i ocjenjivanje studenata;
  - b) angažovanje stručnjaka iz prakse, uglednih nastavnika, gosta predavača u nastavi, kao i radi privremene zamjene nastavnika i saradnika;
  - c) izvođenje kurseva, treninga, radionica i slično;
  - d) drugi poslovi koji imaju karakter poslova za koje se zaključuje ugovor o djelu.
- (4) Ugovori o autorskom djelu su oni koji podrazumijevaju :
- (a) elektronske verzije predavanja (audio i video);
  - (b) izradu prezentacija ili slajdova;
  - (c) drugi poslovi koji imaju autorski karakter.

**Član 19.**  
**(Opći uvjeti za zaključivanje ugovora o radu)**

Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom i radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena (nepuno radno vrijeme) može se zaključiti sa licem koje je punoljetno, te koje posjeduje opću zdravstvenu sposobnost, što se dokazuje ljekarskim uvjerenjem.

**Član 20.**  
**(Formiranje radnog tijela)**

Za izvršavanje određenih poslova, vrste ili vrsta poslova, u skladu sa Zakonom i Statutom može se formirati radno tijelo (komisija, ekspertni tim) sastavljeno od radnika i lica van Univerziteta po odluci tijela Univerziteta (Upravnog odbora, Senata ili Rektora).

**Član 21.**  
**(Premještanje radnika na drugo radno mjesto)**

- (1) U toku trajanja ugovora o radu radnik može biti premješten na drugo radno mjesto:
- 1. akademsko osoblje, ako ima izbor u određeno zvanje za nastavni predmet ili naučnu oblast;
  - 2. administrativno osoblje, ako ispunjava opće i posebne uslove tog radnog mjesta u skladu sa Pravilnikom.
- (2) Odluku o premještanju akademskog osoblja donosi Rektor, nakon provedene procedure izbora u određeno zvanje.

- (3) Sa radnikom koji se premješta na drugo radno mjesto, zaključit će se novi ugovor o radu.

**Član 22.**  
**(Povjeravanje nastavnih aktivnosti)**

- (1) Povjeravanje nastave, ispita i drugih nastavnih aktivnosti akademskom osoblju srodnog predmeta, po odluci nadležnog tijela Univerziteta ne smatra se novim raspoređivanjem, niti premještajem.
- (2) Povjeravanje obavljanja određenih poslova radniku administrativnog osoblja po odluci Rektora – ne smatra se premještanjem, niti novim raspoređivanjem.
- (3) Kao povjeravanje poslova u smislu ovog člana Pravilnika smatra se na zakonit način izvršen izbor ili imenovanje radnika za obavljanje određenih posebnih dužnosti na Univerzitetu.

**Član 23.**  
**(Privremeni raspored)**

- (1) U izuzetnim okolnostima, radnik može biti raspoređen na radno mjesto koje ne odgovara uslovima koje on posjeduje, za vrijeme dok te okolnosti traju, a najduže 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Raspoređivanje u slučajevima iz stava 1. ovog člana vrši Rektor, a na prijedlog nadležnog tijela Univerziteta, bez izmjene ugovora o radu.

**Član 24.**  
**(Stručno obrazovanje i usavršavanje akademskog osoblja)**

- (1) Univerzitet je obavezan omogućiti akademskom osoblju stručno obrazovanje i usavršavanje na predmetu ili naučnoj oblasti za koju je biran ili se priprema, što će se bliže urediti posebnim pravilnikom.
- (2) Akademsko osoblje je obavezno da se osposobljava i usavršava u skladu sa razvojem Nastavnih planova i programa i potreba Univerziteta.
- (3) Način usavršavanja i obrazovanja nastavnika i saradnika će biti regulisan posebnim ugovorom između poslodavca i radnika.
- (4) Radnik u nenastavnoj djelatnosti (administrativno osoblje) ima pravo da se stručno osposobljava i usavršava radi uspješnog obavljanja poslova radnog mjesta na koje je raspoređen (kursevi, seminari, treninzi).
- (1) Univerzitet je obavezan da prilikom promjene ili uvođenja novog načina organizovanja rada, omogući radniku u nenastavnoj djelatnosti osposobljavanje, doobrazovanje ili usavršavanje, za rad u novonastalim okolnostima.

**Član 25.**  
**(Student demonstrator)**

U cilju stručnog obrazovanja i usavršavanja, student se može angažovati, u svojstvu demonstratora, na nastavnom predmetu, po odluci Rektora, uz prijedlog predmetnog nastavnika.

**Član 26.**  
**(Raspored radnog vremena)**

- (1) Raspored radnog vremena nastavnika i saradnika utvrđuje se rasporedom nastavnih aktivnosti (raspored časova, raspored ispita i dr.), unaprijed najmanje 15 (petnaest) dana.
- (2) Za radnike u nenastavnoj djelatnosti, raspored radnog vremena, dnevni početak i završetak rada određuje Rektor.
- (3) Rektor usklađuje raspored radnog vremena na Univerzitetu.

**Član 27.**  
**(Preraspodjela radnog vremena)**

- (1) Odlukom Direktora puno radno vrijeme se može preraspodijeliti, ako priroda posla i okolnosti to zahtijevaju.
- (2) Prosječno radno vrijeme kod preraspodjele ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove duže od 60 sati sedmično.
- (3) U slučaju iz stava 1. ovog člana, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(4) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

#### **Član 28. (Prekovremeni rad)**

Radnik je dužan raditi duže od 40 sati u sedmici, na zahtjev Direktora ali ne duže od 8 sati sedmično, u slučaju:

1. više sile;
2. objektivno uslovljene potrebe za nadoknadom nastave;
3. iznenadnog povećanja obima poslova.

#### **Član 29. (Odmori vezani za rad)**

Radnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni i tjedni odmor, u trajanju:

1. odmor u toku radnog dana, radniku sa punim radnim vremenom, u trajanju od 30 minuta, ali ne na početku, niti na kraju radnog vremena;
  2. dnevni odmor između dva uzastopna radna dana, najmanje, 12 sati neprekidno;
  3. sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u toku rada u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (3) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora, samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, te u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

#### **Član 30. (Godišnji odmor)**

- (1) Radnik, svake kalendarske godine, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset (20) radnih dana.
- (2) Radnik koji je u tekućoj kalendarskoj godini prvi puta zasnovao radni odnos zaključenjem ugovora o radu stiče pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 2. ovog člana ima pravo na jedan (1) dan godišnjeg odmora, za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti, niti izvršiti u vidu novčane naknade.
- (5) Korištenje godišnjeg odmora može se privremeno prekinuti, na zahtjev Rektora u posebnim slučajevima kada je to neophodno radi organizacije rada, a u skladu sa zakonskim odredbama.

#### **Član 31. (Korištenje godišnjeg odmora)**

- (1) Godišnji odmor se koristi, po odluci Rektora iz dva (2) dijela, s tim da se prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje dvanaest (12) radnih dana u toku te kalendarske godine.
- (2) Drugi dio godišnjeg odmora koristi se najkasnije do 30-tog. juna naredne godine.

#### **Član 32. (Uvećanje godišnjeg odmora)**

- (1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu sa punim radnim vremenom, godišnji odmor iznad zakonski propisanog, uvećava se po osnovu radnog staža, za svake navršene tri (3) godine rada na Univerzitetu, godišnji odmor uvećava se za jedan (1) radni dan.
- (2) Plaćeni godišnji odmor obračunat po svim osnovama ne može trajati duže od trideset (30) radnih dana.
- (3) Plan korištenja godišnjih odmora donosi Rektor.

**Član 33.**  
**(Plaćeno odsustvo)**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, kumulativno do sedam (7) radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:
  1. zaključenja braka ili zaključenja braka djeteta;
  2. porođaja supruge;
  3. teže bolesti člana uže porodice;
  4. smrti člana uže obitelji;
  5. selidbe ili elementarne nepogode, koje ugrožava život ili imovinu radnika.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do dva (2) radna dana radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicionalnih potreba u toku godine.
- (3) Ne ograničavajući prava iz stava (1) i (2) ovog člana, odlukom Rektora može se odobriti plaćeno odsustvo u funkciji stručnog i naučnog usavršavanja.
- (4) Radnik koji je koristio plaćeno odsustvo dužan je podnijeti izvještaj o svom radu za vrijeme odsustvovanja.

**Član 34.**  
**(Neplaćeno odsustvo)**

- (1) Ako potrebe i mogućnosti organizacije rada na Univerzitetu to dozvoljavaju, odlukom Rektora, radniku se može odobriti korištenje neplaćenog odsustva, u toku jedne godine, najduže do jedan (1) mjesec, u slučajevima iz prethodnog člana, kao i drugim slučajevima po zahtjevu radnika.
- (2) Akademskom osoblju koji učestvuju u realizaciji Međunarodnih sporazuma, Univerzitet može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju predviđenom Međunarodnim sporazumom, ali ne duže od 1 (jedne) godine.
- (3) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva radniku miruju sva prava i obaveze.

**Član 35.**  
**(Upoznavanje sa propisima)**

Univerzitet je obavezan radnika upoznati, putem odgovarajuće službe, sa propisima iz oblasti radnih odnosa i zaštite na radu, u roku od 30 (trideset) dana od dana zaključenja ugovora o radu.

**Član 36.**  
**(Zaštita žene i materinstva)**

Zaštita žene i materinstva obuhvata obezbjeđenje zakonom i kolektivnim ugovorom utvrđenih prava, za vrijeme:

1. trudnoće;
2. porođaja i
3. njege maloljetnog djeteta.

**Član 37.**  
**(Privremena nesposobnost za rad)**

Radnik je dužan najkasnije u roku tri (3) dana od dana nastupanja privremene nesposobnosti za rad obavijestiti Univerzitet.

**Član 38.**  
**(Otkazivanje ugovora o radu radnika sa umanjenom radnom sposobnosti)**

Univerzitet može, otkazati ugovor o radu radniku kod koga postoji umanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti, u skladu sa zakonom.

**Član 39.**  
**(Pitanja u vezi sa plaćama)**

Visina plaće i naknada plaće, način njihovog obračuna i druga pitanja u vezi sa plaćama i drugim primanjima mogu se regulisati Odlukom Rektora.



**Član 40.**  
**(Angažovanje akademskog osoblja na više predmeta)**

Akademskom osoblju Univerziteta može se odobriti angažovanje i na više predmeta ukoliko okolnosti na Univerzitetu to iziskuju, a u cilju izvođenja nastave uslijed preklapanja nastavnih planova ili u slučajevima odsustva nekog od nastavnika, a sve u skladu sa odredbama Standarda i normativa Tuzlanskog kantona.

**Član 41.**  
**(Obavljanje poslova do pune norme)**

Rektor je ovlašten da akademskom osoblju koje nema punu normu, obavi odgovarajuće stručne poslove na projektima, na Univerzitetu do pune norme. U tom slučaju nastavnik ili saradnik ima pravo na punu platu.

**Član 42.**  
**(Pravo na dnevnicu)**

- (1) Radnici na Univerzitetu imaju pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, u skladu sa zakonskim propisima.
- (2) Troškovi noćenja na službenim putovanjima priznaju se u punom iznosu prema priloženom računu, izuzev u hotelima de lux kategorije.
- (3) Za upotrebu vlastitog putničkog automobila za službeno putovanje u poslovne svrhe, radniku se priznaje 20% od cijene benzina po pređenom jednom kilometru.
- (4) Korištenje vlastitog putničkog automobila u poslovne svrhe kao i odlazak na službeno putovanje treba prethodno odobriti Rektor.

**Član 43.**  
**(Topli obrok)**

Zaposlenici imaju pravo na naknadu po osnovu toplog obroka, u skladu pozitivnim zakonskim propisima.

**Član 44.**  
**(Podaci o plaćama)**

Visina plaća i ostalih primanja na Univerzitetu su poslovna tajna.

**Član 45.**  
**(Povrede radnih obaveza)**

- (1) Težom povredom radne obaveze, smatra se naročito:
  1. odbijanje poslova, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje poslova;
  2. odbijanje ili neizvršenje ili neuredno izvršenje naloga Rektora, odnosno neposrednog rukovodioca;
  3. neprofesionalan odnosa prema studentima ili drugim licima koja se obraćaju Univerzitetu, te poslovnim partnerima;
  4. neopravdani izostanak sa posla u trajanju od tri (3) radna dana uzastopno ili sedam (7) radnih dana sa prekidima u toku jedne godine ili zloupotreba bolovanja;
  5. neuredno rukovanje i čuvanje službenih spisa, podataka, dokumenata i isprava;
  6. neopravdano neodržavanje nastavnih aktivnosti u toku mjeseca, u obimu od najmanje 1/4 časova predviđenih rasporedom;
  7. napuštanje radnog mjesta bez saglasnosti neposrednog rukovodioca, u toku mjeseca, od najmanje 1/3 fonda sati predviđenih za taj mjesec;
  8. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja, sa štetnim materijalnim i drugim posljedicama za Univerzitet;
  9. zaključenje štetnih ugovora ili nepovoljnih ugovora za Univerzitet,
  10. činjenje ili nečinjenje određene radnje koja ima biće krivičnog djela, privrednog prestupa ili prekršaja;
  11. nedolično ponašanje na radu ili u vezi sa radom;

12. zloupotreba pečata ili štambilja;
  13. odavanje poslovne tajne;
  14. nepoštivanje odredbi o zabrani konkurencije;
  15. svako drugo ponašanje radnika kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima i ugledu Unvierziteta ili ponašanje iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika na Unvierzitetu ne bi bio moguć.
- (2) Lakša povreda radne obaveze učinjena u povratu predstavlja težu povredu.
  - (3) U slučaju učinjene teže povrede radne obaveze, radnik se obavezno suspenduje sa poslova radnog mjesta koje obavlja u trajanju do 21 (dvadesetjedan) dan, odnosno do okončanja disciplinskog postupka.
  - (4) Rješenje o suspenziji sa poslova radnog mjesta za radnike donosi Rektor.
  - (5) Svaka povreda radne obaveze kojom se krše propisana ili uobičajena pravila ili etičke norme rada i života na Univerzitetu, a koja se ne može kvalifikovati kao teža povreda, smatra se lakšom povredom radne obaveze.
  - (6) U slučaju lakše povrede radne obaveze, poslodavac je obavezan dati prethodno pismeno upozorenje radniku, učiniocu povrede.
  - (7) Pismeno upozorenje obavezno sadrži: opis prestupa ili povrede za koje se radnik smatra odgovornim, izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja otkaznog roka, za slučaj da radnik lakšu povredu ponovi, uz ostavljanje mogućnost Radniku za davanja izjave, odnosno obrazloženja u vezi počinjene povrede u roku od tri (3) dana.

**Član 46.**  
**(Prouzrokovanje štete)**

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu Unvierzitetu, dužan je istu nadoknaditi.
- (2) Štetom u smislu stava 1. ovog člana smatra se i šteta koju je Unvierzitet nadoknadio trećem licu, prouzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje radnika, u kojem slučaju Unvierzitet ima pravo regresu.
- (3) Postojanje štete, njenu visinu i okolnosti pod kojima je šteta nastala, utvrđuje Komisija koju rješenjem imenuje Rektor.

**Član 47.**  
**(Odlučivanje o mjerama prema radnika u slučaju povrede radne obaveze)**

- (1) O povredi radne obaveze i naknadi štete od strane radnika odlučuje i mjere izriče, u prvom stepenu Rektor.
- (2) Utvrđivanje činjenica, prikupljanje dokaza, kao i provođenje postupka utvrđivanja disciplinske odgovornosti obavlja Generalni sekretar.
- (3) U toku postupka, radniku se mora omogućiti iznošenje odbrane.

**Član 48.**  
**(Postupak u slučaju povrede radnih obaveza)**

- (1) Postupak zbog povreda lakših radnih obaveza vodi Rektor.
- (2) Postupak zbog težih povreda radnih obaveza, vodi Komisija od tri člana koju imenuje Rektor.
- (3) Komisija iz prethodnog stava daje izvještaj i prijedlog Rektor.
- (4) U postupku utvrđivanja odgovornosti radnika zbog lakše ili teže povrede radnih obaveza, mora se saslušati taj radnik i mora mu se omogućiti odbrana.
- (5) Vođenje postupka zbog teže povrede radnih obaveza zastarijeva u roku od šest (6) mjeseci od dana saznanja za izvršenu povredu i počinioca, a najduže u roku od godine dana od dana izvršene povrede.

**Član 49.**  
**(Izricanje mjera)**

- (1) Mjere koje se mogu izreći za povredu radne obaveze i naknadu štete, su:
  1. otkaz ugovora o radu, bez davanja otkaznog roka, za težu povredu radne obaveze,
  2. naknada stvarne štete,
  3. novčana kazna u skladu sa zakonom,
  4. pismeno upozorenje.

(2) Mjere iz tačke 1. i 2. ovog člana mogu se izreći kumulativno.

**Član 50.**  
**(Evidencija o izrečenim mjerama)**

- (1) Na Univerzitetu se vodi posebna evidencija o izrečenim mjerama za povrede na radu.
- (2) Evidencija sadrži, naročito: ime i prezime radnika, radno mjesto, opis radnje kojom je počinio povredu, izrečenu mjeru ili visinu prouzrokovane štete.

**Član 51.**  
**(Prestanak ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu prestaje iz slijedećih razloga:
  1. smrću radnika,
  2. sporazumom poslodavca i radnika,
  3. otkazom poslodavca odnosno radnika,
  4. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja odnosno navrší 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
  5. gubitkom radne sposobnosti;
  6. istekom vremena za koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
  7. neizborom, u isto ili više zvanje;
  8. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca-danom stupanja na izdržavanje kazne;
  9. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca-početkom primjene te mjere;
  10. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- (2) Razlog za raskid radnog odnosa nastaje i u momentu kada radnik odbije da lično potpiše ugovor o radu.

**Član 52.**  
**(Ispunjenje uvjeta za penziju redovnog profesora)**

Nastavnik u zvanju Redovni profesor koji udovoljava uvjetima za penziju, može ostati u radnom odnosu na Univerzitetu u skladu sa važećim odredbama Zakona o visokom obrazovanju Tuzlanskog kantona.

**Član 53.**  
**(Otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca)**

- (1) Univerzitet može radniku otkazati ugovor o radu, uz obavezan otkazni rok, u slučaju:
  1. kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu,
  2. prestanka potrebe za obavljanjem poslova određenog radnog mjesta uslijed promjene nastavnog plana, ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga.
- (2) Otkaz ugovora iz prethodnog stava ovog člana moguće je dati, ako Univerzitet ne može radniku obezbijediti obavljanje drugih poslova na drugom radnom mjestu ili ne može radniku omogućiti usavršavanje ili prekvalifikaciju za rad na drugom radnom mjestu.

**Član 54.**  
**(Otkaz ugovora o radu u slučaju teže povrede radne obaveze)**

- (1) Univerzitet otkazuje ugovor o radu, bez davanja otkaznog roka, kada je radnik počinio težu povredu radne obaveze, shodno odredbama ovog Pravilnika.
- (2) Radnik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveze iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da bi bilo neosnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

**Član 55.**  
**(Opšta pravila u slučaju otkaza ugovora o radu)**

Kod otkaza, sa ili bez otkaznog roka, vrijede pravila:

1. daje se u pismenoj formi, uz obavezno obrazloženje;
2. otkazni rok teče od dana uručjenja otkaza, uz pismeni dokaz o uručjenju;
3. ako radnik prestane sa radom prije isteka otkaznog roka nema pravo na naknadu plate i druge naknade, do isteka otkaznog roka.

**Član 56.**  
**(Zaštita prava iz radnog odnosa)**

- (1) Radnik koji smatra da mu je pojedinačnim pravnim aktom povrijeđeno određeno pravo iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev za zaštitu prava prvostepenom organu – Rektor.
- (2) Na odluku prvostepenog organa, može se uložiti prigovor za zaštitu prava Upravnom odboru Univerziteta, kao drugostepenom organu, u roku od 8 (osam) dana od dana prijema prvostepene odluke.
- (3) Odluka Upravnog odbora je konačna.
- (4) Podnošenjem prigovora prvostepenom ili drugostepenom organu ne odlaže se izvršenje pojedinačnog akta koji se osporava.
- (5) Podnošenje prigovora ne sprječava radnika da zaštitu svoga prava traži pred nadležnim sudom.

**Član 57.**  
**(Stupanje na snagu)**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, od kada se i primjenjuje.

Broj: 03-1177-2-2/24  
Tuzla, 26.12.2024. godine

  
PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA  
/ Prof. dr. sc. Adil Kurtić /