

На основу члана 23. Статута Православног богословског факултета „Свети Василије Острошки” Универзитета у Источном Сарајеву на сједници Управног одбора факултета, одржаној електронским путем од 24.12. до 26.12. 2025. године, усвојен је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Православног богословског факултета Свети Василије Острошки у Фочи Универзитета у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Православном богословском факултету Свети Василије Острошки у Фочи (у даљем тексту: Факултет), односно, права и обавезе радника, заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду, премјештај на друге послове, измјена уговора о раду, плате, накнаде и друга примања, друга питања која су значајна за раднике на Факултету као што је пробни рад, радно вријеме, одмори и одсуства, остваривање и заштита права запослених, безбједност и здравље на раду, измјена уговорених услова рада, те остваривање права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду, Закона о високом образовању, Општег колективног уговора Републике Српске и Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске и других законских и подзаконских прописа.

Члан 2.

- (1) Раднике на Факултету чини академско и административно особље.
- (2) Академско особље чине наставници и сарадници који обављају послове наставе и научно-истраживачког рада.
- (3) 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 Факултету.

Члан 3.

- (1) О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника на Факултету одлучује декан Факултета.

II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права радника

Члан 4.

(1) Радник има право на:

- 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,
- 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
- 3) здравствену заштиту,
- 4) заштиту личног интегритета,
- 5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и
- 6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, општим актима и уговором о раду.

(2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја.

(3) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 5.

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

(2) Радник, односно представник радника, због активности из става (1) овог члана не може 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 6.

(1) Радник је дужан да:

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

(2) 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 става (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 7.

(1) Обавезе академског особља проистичу из уговора о раду, Закона о раду, Закона о високом образовању, Статута Факултета, Правилника о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста и других општих аката Факултета.

(2) Као чланови академске заједнице, наставници и сарадници имају обавезу да поштују начела Кодекса професионалне етике и да чувају углед универзитетског наставника односно сарадника, као и углед Факултета. Придржавање начела Кодекса професионалне етике сматра се радном обавезом наставника и сарадника.

(3) Обавезе административног особља (лица која обављају стручне, административне и помоћно-техничке послове) проистичу из уговора о раду, Закона о раду, Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету, Кодекса професионалне етике и других општих аката Факултета.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 8.

(1) Радни однос на Факултету може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању и/или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Факултету.

(2) Лице које има заснован радни однос с пуним радним временом код другог послодавца у земљи и иностранству, не може имати заснован радни однос на Факултету.

(3) Општи услови конкурса за пријем у радни однос су:

1) да је држављанин Републике Српске или Босне и Херцеговине или да испуњава услове у складу са Законом о запошљавању страних држављана и лица без држављанства,

2) да је старији од осамнаест година,

3) да има општу здравствену способност,

4) да није осуђиван за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова на Факултету,

5) да није отпуштен из органа управе или јавне установе као резултат дисциплинске мјере.

(4) Посебни услови конкурса прописани су Законом о високом образовању и/или Правилником о

унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Факултету.

(5) Општи и посебни услови кокурса наводе се у тексту конкурса, као и захтијевана документација коју кандидат треба да приложи.

Члан 9.

(1) Факултет 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 и са објективним радним оптерећењем запослених, у складу са стандардима за акредитацију високошколских установа.

(2) При заснивању радног односа, Факултет 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 10.

(1) Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим радником из реда административног особља доноси декан Факултета.

(2) Наставник и сарадник заснива радни однос на Факултету на основу јавног конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, Статутом Факултета и Универзитета у Источном Сарајеву, те Правилником о поступку и условима избора академског особља Универзитета.

(3) Наставник, односно, сарадник запослен на Факултету може закључити уговор о допунском раду или уговор о дјелу на другој високошколској установи само уз претходну сагласност декана, а у складу са законом и правилником који регулише рад академског особља на другој високошколској установи.

2. Закључивање уговора о раду

Члан 11.

(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/или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Факултету.

(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 декан у име и за рачун Факултета као послодавца и лице са којим се заснива радни однос, прије ступања на рад.

(4) Уговор о раду закључује се у писаној форми, у складу са законским и подзаконским прописима.

Члан 12.

- (1) Одлуком декана којом се утврђује потреба заснивања радног односа са новим радником из реда
 - 1) путем јавног конкурса за попуњавање радног мјеста (уз подношење пријаве потребе за радником) који се оглашава у једном од дневних листова доступних на територији Босне и Херцеговине и интернет страници Факултета са роком за пријаву од 8 дана.
 - 2) путем огласа за попуњавање радног мјеста (уз подношење пријаве потребе за радником) који се оглашава на огласној табли одговарајућег бироа Завода за запошљавање Републике Српске и/или на интернет страници Завода за запошљавање, као и на интернет страници Факултетароком за пријаву од 8 дана.
 - 3) подношењем пријаве потребе за радником одговарајућем бироу Завода за запошљавање Републике Српске без оглашавања.
- (2) У свим случајевима из става 1. овог члана, по протеку рока за пријаву кандидата, декан формира трочлану комисију за провођење поступка пријема радника.
- (3) Поред чланова комисије именују се и њихови замјеници.
- (4) Чланови комисије и њихови замјеници морају имати најмање исти степен стручне спреме коју је потребно да има кандидат за радно мјесто на које се врши пријем.

Члан 13.

- (1) Комисија из члана 12. утврђује број пристиглих пријава, њихову благовременост, уредност и потпуност истих, те утврђује да ли пријављени кандидати испуњавају опште и посебне услове за пријем у радни однос.
- (2) Комисија позива на интервју и/или тестирање (у зависности од тога како је предвиђено одлуком декана) кандидате који су доставили благовремене, уредне и потпуне пријаве и који испуњавају тражене услове.
- (3) О мјесту и времену тестирања и/или интервјуисања кандидате обавјештава комисија.
- (4) У случају тестирања комисија сачињава тест (свака страница тестова се овјерава печатом Факултета) у писаној форми и исти садржи: назнаку "име и презиме" поред које стоји празна линија на којој кандидат уписује своје име и презиме, 10 питања од којих је 5 из сфере опште информисаности и 5 из области струке односно дјелокруга рада тог радног мјеста.
- (5) Комисија врши бодовање урађених тестова на начин да се тачни одговори на питања из опште информисаности бодују са по 2 бода, а тачни одговори на питања из области струке односно дјелокруга рада тог радног мјеста са по 5 бодова.
- (6) Комисија је дужна, након тестирања и/или интервјуисања, сачинити записник у којем се констатују резултати тестирања кандидата као и утисци које су кандидати оставили на комисију приликом интервјуа, те приједлог кандидата за пријем у радни однос.
- (7) Записник се доставља декану на даљи поступак.
- (8) Одлуку о пријему доноси декан.
- (9) На одлуку декана из става 8. незадовољни кандидат има право приговора Управном одбору Факултета у року од 15 дана од пријема исте.
- (10) Одлука Управног одбора по приговору је коначна и против исте се може покренути управни спор.

3. Посебне околности које се утврђују уговором о раду

3.1 Пробни рад

Члан 16.

- (1) За раднике на административним пословима уговором о раду може се предвидјети пробни рад.
- (2) Пробни рад може да траје највише три мјесеца. Изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.
- (3) Факултет 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.
- (4) Стручни надзор и праћење рада радника запосленог по уговору о пробном раду врши непосредни руководиоцац.
- (5) Непосредни руководиоцац по истеку пробног рада сачињава извјештај о резултатима пробног рада и у истом даје оцјену резултата пробног рада у смислу оцјењивања да ли је радник задовољио или није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада.
- (6) Извјештај из претходог става се доставља декану Факултета.
- (7) Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, декан у име Факултета као послодавца са радником закључује уговор о раду.
- (8) Раднику који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

Члан 17.

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

3.2. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

- (1) Факултет може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, али не краће од $\frac{1}{4}$ пуног седмичног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије прописано.
- (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 Факултету 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.

(4) Наставник који има заснован радни однос са пуним радним временом на другој високошколској установи у Републици Српској, Федерацији БиХ и иностранству може бити ангажован на Универзитету до половине пуног радног времена у складу са прописима који регулишу радне односе у Републици Српској и на основу споразума између Факултета и друге високошколске установе, у којем се прецизира облик радног ангажовања и расподјела радног времена наставника.

3.3. Рад приправника

Члан 19.

- (1) Факултет може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником.
- (2) Приправнички стаж за приправника са средњом стручном спремом траје шест мјесеци, а за приправника са високом стручном спремом дванаест мјесеци, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми и звању.
- (3) Приправнички стаж се обавља по програму који припрема радник Факултета који је одређен за ментора приправнику.
- (4) За ментора се одређује радник Факултета који мора имати најмање исти степен стручне спреме као приправник и најмање двије године радног искуства.
- (5) Приправник је обавезан да за вријеме приправничког стажа води дневник о свом раду.
- (6) Дневник рада приправника мјесечно својим потписом овјерава ментор.

Члан 20.

- (1) Након истека приправничког стажа приправник полаже приправнички испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.
- (2) Најкасније 30 (тридесет) дана по истеку приправничког стажа, декан Факултета формира комисију за полагање приправничког испита.
- (3) Чланови Комисије из става 2. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме као приправник, од чега најмање 1 (један) члан мора исту врсту стручне спреме.
- (4) Приправнички испит се полаже усмено и/или писмено пред комисијом из претходног става.
- (5) Комисија сачињава садржај приправничког испита било да се ради о усменој или писменој провјери оспособљености приправника за самосталан рад.
- (6) Приправнички испит састоји се од теоретског дијела који обухвата најмање 5 (пет) питања из струке и практичног дијела који подразумјева рад на извршењу конкретног радног задатка.
- (7) Комисија приправника оцијењује са оцјеном „положио“ или „није положио“ приправнички испит.
- (8) Приправнику који је задовољио на приправничком испиту издаје се увјерење о положеном приправничком испиту, на којем се констатује да је приправник обавио приправнички стаж, положио приправнички испит и да је оспособљен за самосталан рад у свом занимању.

Члан 21.

- (1) За вријеме обављања приправничког стажа, приправник има право на плату у износу од 80% основне плате радног мјеста на које је распоређен.
- (2) Изузетно од претходног става, приправници који су засновали радни однос за обављање приправничког стажа на Факултету, након спровођења поступака по јавним позивима републичких и општинских органа и организација за одобравање финансирања или суфинсирања плата приправника, имају право на плату у износима одређеним у јавним позивима или на други начин.
- (3) Поред плате, приправници остварују и сва друга права из радног односа у складу са уговором о обављању приправничког стажа (односно уговором о приправничком раду), законом, подзаконским актима и општим актима Факултета.

4. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 22.

- (1) Факултет 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,
 - 2) ако је дошло до промјене у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада.
- (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.

5. Рад ван радног односа

5.1. Допунски рад

Члан 23.

- (1) Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Факултетом 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.
- (3) Факултет са наставницима и сарадницима запосленим код другог послодавца у Републици Српској са пуним радним временом, а који су одлуком Сената Универзитета одређени за одговорне наставнике и сараднике на наставним предметима I, II и III циклуса, закључује уговор о допунском раду.
- (4) Са наставницима и сарадницима из става 3. овог члана, уговор о допунском раду се, у правилу, закључује на период од 12 мјесеци тј. за академску годину.
- (5) Изузетно од претходног става, уговор о допунском раду ће се закључити на краћи период уколико у току академске године наставнику, односно сараднику истиче избор у академско звање или је датум избора наставника, односно сарадника у звање каснији у односу на почетак академске године, као и у случају да је усљед оправданих разлога наставник, односно сарадник накнадно одређен за одговорног наставника, односно, сарадника.

(6) Наставнику и сараднику ангажованом по основу уговора о допунском раду, припада накнада за рад сразмјерно броју одржаних часова предавања, односно вјежби по цијени једног часа који је одређен Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа у РС.

(7) Поред накнаде из претходног члана, наставници и сарадници за вријеме трајања уговора о допунском раду имају право на накнаду трошкова смјештаја и трошкова превоза доласка до Факултета и повратка у мјесто пребивалишта у висини цијене карте јавног саобраћаја, осим авиопревоза.

(8) Право на накнаду трошкова смјештаја и превоза, наставници и сарадници ангажовани по уговору о допунском раду, остварују само у случају да факултет не обезбеђује превоз и смјештај и уколико је то предвиђено уговором.

5.2 Уговор о обављању послова наставника

Члан 24.

(1) Универзитет са наставницима запосленим на другим високошколским установама у Федерацији БиХ и иностранству, а који су одлуком Сената Универзитета одређени за одговорне наставнике на наставним предметима I, II и III циклуса, закључује се уговор о обављању послова наставника, а у складу са споразумом о међууниверзитетској сарадњи између Универзитета у Источном Сарајеву и других универзитета на којима су ти наставници у радном односу.

(2) Са наставницима из става 1. овог члана, уговор се, у правилу, закључује на период од 12 мјесеци тј. за академску годину.

(3) Изузетно од претходног става, уговор ће се закључити на краћи период уколико у току академске године наставнику истиче избор у академско звање или је датум избора наставника у звање каснији у односу на почетак академске године, као и у случају да је услед оправданих разлога наставник накнадно одређен за одговорног наставника.

(4) Наставнику ангажованом по основу уговора из став 1. овог члана, припада накнада за рад сразмјерно броју одржаних часова предавања, односно вјежби по цијени једног часа који је одређен Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа у РС и општим актима Факултета за остале послове наставника.

(5) Поред накнаде из претходног члана, наставници за вријеме трајања уговора имају право на накнаду трошкова смјештаја и трошкова превоза доласка до Факултета и повратка у мјесто пребивалишта у висини цијене карте јавног саобраћаја, осим авиопревоза.

(6) Право на накнаду трошкова смјештаја и превоза, наставници ангажовани по уговору из става 1. овог члана остварују само у случају да Факултет не обезбеђује превоз и смјештај и уколико је то предвиђено уговором.

5.3. Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 25.

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

(2) Уговор из претходног става може се закључити 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.

5.4. Уговор о дјелу

Члан 26.

(1) Факултет 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 посла.

5.5. Уговор о заступању или посредовању

Члан 27.

(1) Факултет може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

(2) Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Факултета, у складу са законом.

IV ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА НА ФАКУЛТЕТУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 28.

(1) Факултет је јединствена организациона цјелина чија је унутрашња организациона структура утврђена Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Факултету.

(2) Послови из оквира дјелатности Факултета, остварују се кроз организацију послова у Деканату и Секретаријату Факултета.

2. Радна тијела

Члан 29.

(1) За извршавање одређених послова, врсте или врста послова, сагласно закону, Статуу Факултета и другим подзаконским актима могу се формирати радна тијела и комисије састављене од запослених на Факултету или лица која нису запослена на Факултету.

(2) Обављање одређеног експертног посла може се повјерити појединцу.

2. Распоређивање на друго радно мјесто

Члан 30.

(1) У току трајања уговора о раду запослени може бити распоређен на друго радно мјесто и то у сљедећим случајевима:

1. наставник и сарадник може бити распоређен на друго радно мјесто, ако има избор у одређено академско звање из уже научне области која обухвата наставни предмет који је потребно изводити на другом радном мјесту;

2. радник који обавља административне или помоћно-техничке послове може бити распоређен на друго радно мјесто, ако испуњава опште и посебне услове тог радног мјеста (према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста).

(2) Одлуку о распоређивању наставника и сарадника на друго радно мјесто доноси декан Факултета на приједлог продекана за наставу.

(3) Одлуку о распоређивању административног и помоћно-техничког особља на друго радно мјесто доноси декан на приједлог секретара.

Члан 31.

(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, Факултет ће му понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

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

V – РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 32.

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 сати седмично.

(2) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.

(3) Наставницима и сарадницима, дневно и седмично радно вријеме регулисано је уговором о раду и Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа.

(4) Радници запослени на пословима одржавања хигијене и пословима чувара, ложача и сл. послове обављају у смјенама у складу са потребама Факултета, и према плану који одређује надлежни руководиоца.

2. Прековремени рад радника

Члан 33.

- (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.

3. Ноћни рад

Члан 34.

Радник има право на увећање основне плате за рад ноћу у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.

VI – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 35.

(1) У складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором Факултет радницима обезбјеђује одморе у трајању од:

- у току радног времена - 30 минута
- дневни одмор између два узастопна радна дана - најмање 12 часова непрекидно
- седмични одмор – од најмање 24 часа непрекидно до 48 часова (уз најмање 8 часова дневног одмора између два узастопна радна дана)
- годишњи одмор (за радника који има навршених шест мјесеци стажа) - 20 дана.

Члан 36.

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

3. Годишњи одмор

Члан 37.

- (1) Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор после шест мјесеци непрекидног рада у смислу 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.

Члан 38.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири (4) навршене године радног стажа.
- (2) Годишњи одмор се увећава и у сљедећим случајевима:
 - а) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малолетном дјецом до седам година - 2 дана;
 - б) родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета- 3 дана;
 - в) инвалиду рада и ратном војном инвалиду – 2 дана.
- (3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради, као и вријеме привремене неспособности за рад.

Члан 39.

- (1) Радник користи годишњи одмор без прекида.
- (2) Раднику непосредни руководиоца може одобрити да годишњи одмор користи у два или више дијелова, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

Члан 40.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (2) Факултет не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.
- (3) Факултет 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 најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

Члан 41.

- (1) Радник којем престане радни однос на Факултету ради преласка на рад код другог послодавца, годишњи одмор за ту календарску годину користи на Факултету 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 Факултет 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 Факултета, у цјелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног одмора.

Члан 42.

- (1) Академско особље годишњи одмор користи за вријеме распуста у складу са законом и општим актима Универзитета и Факултета.
- (2) Административно особље користи одмор према плану коришћења годишњих одмора који доноси декан Факултета.
- (3) При доношењу плана декан води рачуна да се обезбиједи непрекидан процес обављања

послова из дјелатности Факултета и жељу запосленог за временом коришћења годишњег одмора.

(4) Запосленом се уручује рјешење о коришћењу годишњег одмора прије почетка коришћења годишњег одмора.

(5) Декан 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.

Члан 43.

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

VII - ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 44.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години 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 - пет радних дана,
- 7) приликом вјенчања дјетета - два радна дана,
- 8) добровољног давања крви - два радна дана за свако давање 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 Факултета 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,
- 14) задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана.

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

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

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

(5) Чланом уже породице, у смислу овог колективног уговора, 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 и усвојилац, а чланом шире породице дјед, баба, браћа и сестре и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

(6) Наставнику, на лични захтјев, декан Факултета на приједлог Вијећа Факултета и катедре може одобрити плаћено одсуство у трајању од једне академске године ради научног, умјетничког или стручног рада или усавршавања, у складу са статутом.

(7) Радник има право на плаћено одсуство за задовољавање вјерских потреба у трајању од два дана, а у складу са Законом о празницима Републике Српске.

2. Неплаћено одсуство

Члан 45.

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

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

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

3) његе тешко обољелог члана породице и

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

(2) Изузетно од става 1. овог члана, наставнику и сараднику, на лични захтјев, декан на приједлог вијећа и катедре може одобрити неплаћено одсуство у трајању од најдуже четири године ради даљег усавршавања, у складу са статутом високошколске установе.

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

2. Привремена спријеченост за рад

Члан 46.

(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.

VII - ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 47.

У вези са заштитом радника на раду Факултет је дужан да обезбиједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима, као и све потребне услове заштите на раду којим се штити

физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

Члан 48.

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

Члан 49.

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

VIII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

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

Члан 53.

Факултет може омогућити наставнику и сараднику усавршавање за извођење наставе из наставних предмета из оквира уже научне области за коју је наставник или сарадник има избор у академско звање, а сагласно потребама реализације студијског програма и унапређења квалитета наставе.

Члан 54.

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

Члан 55.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству, у интересу Факултета доноси декан.

IX - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 56.

- (1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад.
- (2) Право на плату раднику престаје даном престанка радног односа.

Члан 57.

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

3. Накнаде плате

Члан 58.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Законом о раду, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

Члан 59.

(1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника утврђених Законом о празницима, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, као и за вријеме коришћења плаћеног одсуства, износи у висини од 100% просјечне основне 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 на терет Факултета у износу од 70% нето 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.

4. Заштита плате и накнаде

Члан 60.

(1) Факултет не може, без пристанка радника или правоснажне одлуке надлежног суда, своје и туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде.

5. Увећање основне плате

Члан 61.

(1) Радник има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

(2) Основна плата раднику се увећава по основу:

- рада ноћу за 35%

- рада на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.

(3) Академско особље има право на увећање основне плате за рад преко наставно-нормативног оптерећења у складу са Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа у Републици Српској.

(4) Право на увећање основе плате на име отежаних услова рада, радници Факултета оставрују у складу са Посебним колективним уговором, ако су Актом о процјени ризика

одређени као такви.

Члан 62.

- (1) Факултет је дужан да запосленом уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.
- (2) Факултет 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 63.

- (1) Факултет запосленим исплаћује:
 - 1) дневницу за службено путовање у Републици, Федерацији БиХ и у иностранству у износу који одреди Влада 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, а највише до 60 километара, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају,
 - 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне мјесечне нето плате радника остварене у посљедња три мјесеца,
 - 4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.
- (2) Изузетно из става 1. тачка 1. овог члана, дневнице које се исплаћују по основу учешћа на пројектима, када се исте финансирају из средстава пројекта, могу да буду и у другачијим износима од оних које је одредила Влада посебним актом.

Члан 64.

- (1) Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:
 - 1) смрти радника - у висини 40 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,
 - 2) смрти члана уже породице - у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,
 - 3) рођења дјетета - у висини 20 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,
 - 4) тешке инвалидности (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини 20 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,
 - 5) дуготрајне болести - у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.
- (2) Под дуготрајном болести се подразумијевају се случајеви:
 - болести због које је радник спријечен за рад најмање три мјесеца непрекидно,
 - болести због које је радник спријечен за рад 6 мјесеци у току календарске године,
 - у случају малигних обољења.

Члан 65.

(1) Факултет може раднику из властитих средстава исплатити јубиларну награду за десет и двадесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда, и то:

- 1) за 10 година радног стажа - у висини пет износа цијене рада утврђене одлуком Владе,
- 2) за 20 година радног стажа - у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

(2) Факултета раднику из властитих средстава исплаћује јубиларну награду за тридесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

(2) Радник је дужан да захтјев за исплату јубиларне награде из става 1. овог члана поднесе у року од 30 дана од дана испуњења услова за додјелу јубиларне награде за 10 и 20 година радног стажа.

Члан 66.

(1) У случају остварених посебних резултата рада Факултет 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 претходном мјесецу.

(3) Накнада из става 2. овог члана исплаћује се на основу критеријума времена потребног за извршење посла, потребних знања и вјештина и користи остварене (материјалне и нематеријалне) за Факултет.

Члан 67.

Факултет може раднику исплатити накнаду за обављање послова привременог карактера који нису предвиђени актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, услед повећаног обима посла, замјене привремено одсутног радника, рада у комисијама и другим радним тијелима

Члан 68.

(1) Накнада за обављање послова привременог карактера који нису предвиђени актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста или услед повећаног обима посла за одређени мјесеце исплаћује у износу који не може бити већи од 30% основне плате радника.

(2) Накнада из става 1. овог члана се исплаћује на основу рјешења/одлуке декана.

Члан 69.

(1) Накнада на име замјене привремено одсутног радника (боловање, најмање 5 радних дана) се утврђује рјешењем/одлуком декана у износу од 5% до 25 % по раднику, од основне плате радника који се замјењује.

(2) Право на накнаду из претходног става се остварује до повратка радника са боловања.

Члан 70.

Износ накнаде за рад у комисијама и радним тијелима утврђује се одлуком/рјешењем декана у сваком конкретном случају узимајући у обзир сложеност посла, вријеме ангажовања и потребно стручно звање.

Члан 71.

Раднику се може на име обављања послова са повећаним степеном сложености, одговорности, самосталности или стручности, одлуком декана, у складу са финансијским планом одредити накнада која се исплаћује мјесечно, а која не може бити већа од износа од 20% основне плате радника.

Члан 72.

Факултет може радницима у складу са одлуком декана и финансијским планом радницима исплатити једнократну накнаду за новогодишње поклоне за дјецу као и накнаду на име вјерских празника (Православни Васкрс, Православни Божић).

Члан 73.

(1) Радник Факултета има право на накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла, а коме је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра, а највише до 60 километара, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Радник Факултета има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају код превозника који обављају превоз путника у градском, приградском или међуградском линијском саобраћају.

(3) Накнада трошкова превоза из става 2. овог члана остварује се тако да радник сваки мјесец приликом обрачуна трошкова превоза прилаже мјесечну карту издату на своје име, а накнада му се исплаћује на текући рачун.

(4) Радник Факултета који своје право на накнаду трошкова превоза не остварује путем мјесечне карте, нити путем уговорене цијене мјесечне карте, а ком је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра, а највише до 60 километара, има право на накнаду трошкова превоза у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају (у износу цијене повратне дневне карте, односно дневна карта умањена за 20%) или до пуне уговорене цијене мјесечне карте код превозника.

(5) Изузетно из става 1. овог члана, запослени на радном мјесту наставника или сарадника који изводи наставу на више факултета/академија, односно у сједишту факултета и у одјељењу ван сједишта факултета има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла на поменути релацијама у висини цијене повратне карте у јавном превозу, под условом да превоз није организован од стране факултета/академије.

(6) Изузетно из става 1. овог члана, накнада трошкова превоза припада радницима са инвалидитетом чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста и мање од четири километра без обзира на поријекло инвалидности или постотак инвалидитета.

(7) Радник чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од 60 километара има право на накнаду трошкова превоза до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 60 километара.

(8) Мјесто становања је адреса наведена у потврди о пребивалишту коју издаје надлежни орган.

(9) Радник чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра, а највише до 60 километара, декану Факултета доставља овјерену изјаву о чињеницама битним за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла, а која се даје на прописаном обрасцу и која садржи сљедеће податке:

1) име, презиме и датум рођења запосленог,

- 2) правни основ за давање изјаве,
- 3) адресу становања,
- 4) да ли запослени користи услуге превозника у јавном саобраћају или властито превозно средство,
- 5) изјаву дату под пуном материјалном и кривичном одговорношћу да су подаци наведени у изјави тачни.

(10) Радник је дужан пријавити сваку промјену података од којих зависи остваривање права на трошкове превоза најкасније у року од пет дана од дана настале промјене.

(11) Декан или лице које он за то овласти контролише удаљеност мјеста становања запосленог до радног мјеста.

(12) Декан или лице које он за то овласти може, с циљем отклањања могућих злоупотреба остваривања права на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и повратак са посла, за сваки појединачни случај рјешењем формирати комисију за утврђивање чињеничног стања битног за остваривање овог права.

(13) Комисија из става 14. овог члана врши контролу удаљености мјеста становања до мјеста рада запосленог на основу збирне линије најкраће линије јавног саобраћаја.

(14) Право на накнаду трошкова превоза не припада раднику који има право на употребу службеног возила.

(15) Висина накнаде трошкова превоза умањује се за износ попушта који превозник одобрава појединим категоријама лица са инвалидитетом и другим запосленим са признатим статусом члана породице погинулог борца.

X - ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 74.

Радници Факултета дужни су да послове свог радног мјеста обављају савјесно и одговорно, у складу са Законом о раду, овим Правилником и општим актима Факултета, као и да поштују организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима.

Члан 75.

(1) Непοштовање рокова, услова и правила рада утврђених правилницима и општим актима Факултета 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 Факултета, као и несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.

(3) Посебним актом Факултета регулише се поступак дисциплинске и материјалне одговорности запослених.

XI - ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 76.

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

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 77.

(1) Уколико радник сматра да му је од стране Факултета као 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) По захтјеву радника из претходног става, декан је обавезан дати писмени одговор у року од 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 78.

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

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

XIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 79.

(1) Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) када 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.

(2) Изузетак од става 1. тачка 2. овог члана су радници запослени на радном мјесту наставника којима престаје радни однос на крају академске године у којој су навршили 68

2. Отказ уговора о раду од стране Факултета

Члан 80.

(1) Факултет може отказати уговор о раду раднику:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способности за обављање послова на којима ради,

2) ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,

3) ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,

4) ако одбије закључење анекса уговора о раду,

5) ако се не врати на рад у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

(2) Факултет може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе.

(3) Факултет 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 запослених.

Члан 81.

У случајевима из члана 79. овог Правилника, раднику радни однос престаје достављањем рјешења о отказу уговора о раду, осим ако Законом о раду или самим рјешењем није одређен други рок.

4. Споразумни престанак радног односа

Члан 82.

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума Факултета 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.

5. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 83.

(1) Радник има право да откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога када жели да

прекине радни однос на Факултету.

(2) Отказ уговора о раду радник даје у писменом облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(3) Уколико радник отказује уговор о раду због повреде обавезе Факултета према раднику, у том случају радник може Факултету доставити отказ најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(4) Радник отказ из става 3. овог члана може дати најдаље у року од 15 дана од дана сазнања да је Факултет повриједио обавезу утврђену законом, другим прописом, општим актом Факултета и уговора о раду.

6. Удаљење радника са рада

Члан 84.

(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 Факултет 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 Факултет другачије не одлучи.

7. Отказни рокови

Члан 85.

(1) Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.

(2) Ако уговор о раду престаје отказом од стране Факултета (осим у случајевима из члана 179. ст. 1. тач. 2. и 5 и ст. 2. и 3 Закона о раду), отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

- а) од двије до десет година радног стажа 30 дана,
- б) од десет до двадесет година радног стажа 45 дана,
- в) од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана,
- г) преко тридесет година радног стажа 90 дана.

(3) Наставнику који изводи наставу не може се одобрити споразумни прекид радног односа тридесет дана прије завршетка наставног процеса.

6. Отпремнина

Члан 86.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране Факултета, након најмање двије године непрекидног

рада, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду, припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Изузетно од става 1, у случају да наставник или сарадник не буде изабран у исто или више звање, нема право на отпремнину.

(3) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника на Факултету и износи:

1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

2) за рад од десет до двадесет година - 40% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

3) за рад од двадесет до тридесет година - 45% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

4) за рад дужи од тридесет година - 50% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада.

(4) Ако раднику није исплаћена плата у неком или три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама и овим колективним уговором.

(5) Отпремнина из става 3. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

Члан 87.

(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, јавној служби.

(2) Наставник има право на мировање рокова за избор у академска звања, у вријеме док обавља дужност ректора или проректора на Универзитету и декана или продекана, у складу са Статутом Универзитета.

(3) 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.

(4) Вријеме проведено на породилском одсуству и период проведени на вршењу јавне функције не урачунава се у изборни период академског особља.

Члан 88.

Јавна функција сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован, или постављен од стране надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту прима плату.

Члан 89.

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

XIV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 90.

Права и обавезе запослених које нису регулисане овим Правилником, оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о високом образовању, Општег колективног уговора, Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, Статута Факултета и Универзитета и других прописа.

Члан 91.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на интернет страници Православног богословског факултета Свети Василије Острошки у Фочи.

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
Проф. др Далибор Петровић

Број: 1349-1/25

Датум: 26.12.2025.год.