

OBJAVLJENO 04.01.2018.god

NA OGLASNOJ PLOČI

RACUNOVAN

UNIVERZITET U SARAJEVU
STOMATOLOŠKI FAKULTET
SA KLINIKAMA
U SARAJEVU

**PRAVILNIK
O RADU**

Sarajevo, decembar 2017. godine

Na osnovu člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj 26/16), odredaba Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo ("Službene novine KS" broj 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine KS“ broj: 45/17), Statuta Univerziteta u Sarajevu, Zakona o visokom obrazovanju („Službeni list KS“ br:33/17), Nastavno-naučno vijeće Stomatološkog fakulteta sa klinikama u Sarajevu na sjednici održanoj dana 26.12.2017. godine, usvojilo je:

PRAVILNIK O RADU

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se sljedeća pitanja:

- a) zaključivanje ugovora o radu;
- b) provjera stručnih i radnih sposobnosti;
- c) zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika;
- d) postupak i mjere zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije;
- e) pripravnici;
- f) radno vrijeme;
- g) odmori i odsustva;
- h) naknada štete;
- i) osnovi i mjerila za isplatu plaće;
- j) zabrana nelojalne konkurencije;
- k) autorska djela stvorena u radnom odnosu;
- l) povreda prava i obaveza iz radnog odnosa;
- m) privremeni premještaj;
- n) prestanak ugovora o radu;
- o) ostvarivanje i zaštita prava iz radnog odnosa;
- p) ostvarivanje obaveza iz radnog odnosa;
- q) druga važna pitanja u vezi sa radom

Član 2.

- 1) Na nastavno osoblje i ostale radnike, koji nisu isključivo vezani za zdravstvenu djelatnost Fakulteta primjenjuju se odredbe Zakona o visokom obrazovanju („Službene novine Kantona Sarajevo broj: 33/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo ("Službene novine KS" broj: 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine KS“

- broj: 45/17), kao lex specialis zakonskih i podzakonskih akata na osnovu kojeg nastavno osoblje i ostali radnici i zasnivaju radni odnos na Fakultetu.
- 2) Na sve radnike Fakulteta, koji rade isključivo u oblasti zdravstva primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo ("Službene novine KS" broj: 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine KS“ broj: 45/17) kao lex specialis zakonskih i podzakonskih akata na osnovu kojeg radnici i zasnivaju radni odnos na Fakultetu.
 - 3) Na sva pitanja koja nisu regulisana Zakonom o visokom obrazovanju, Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo ("Službene novine KS" broj: 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine KS“ broj: 45/17), primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o zdravstvenom osiguranju, Zakon o stomatološkoj djelatnosti ("Službene novine Federacije BiH", br. 37/12), Zakon o zaštiti na radu, kao i propisi donijeti na osnovu navedenih zakona, te drugi zakoni i propisi kao lex generalis zakona.

Član 3.

Poslodavac, u smislu ovog Pravilnika, je Stomatološki fakultet sa klinikama u Sarajevu, sa sjedištem u Sarajevu, ul. Bolnička br.4a (dalje u tekstu: Fakultet).

Član 4.

Radnik, u smislu ovog Pravilnika je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 5.

Radni odnos se zasniva stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu između Fakulteta kao poslodavca i fizičkog lica kao radnika. Nakon zaključenja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonom.

Član 6.

Fakultet utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštivajući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Prema uputama datim u skladu sa prirodom i vrstom rada, radnici su obavezni preuzete poslove lično obavljati, te poštivati organizaciju rada i poslovanja na Fakultetu, kao i zakone i druge opće akte Fakulteta.

Član 7.

Zabranjena je diskriminacija radnika Fakulteta, kao i lica koje traži zaposlenje na Fakultetu, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo. Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

Direktna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Indirektna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje.

Član 8.

Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

Uznemiravanje u smislu ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 7. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje u smislu ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom. Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 9.

Diskriminacija iz člana 7. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d) napredovanje u poslu i
- e) otkazivanje ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 7. ovog Pravilnika, ništave su.

Član 10.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 7. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Član 11.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Pravilnika, radnik Fakulteta, kao i lice koje traži zaposlenje, mogu od Fakulteta zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

Ako Fakultet u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je Fakultet postupio suprotno odredbama ovog Pravilnika o zabrani diskriminacije, na Fakultetu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

Ako sud utvrdi da je tužba iz ovog člana osnovana Fakultet je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Član 12.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog Pravilnika ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Član 13.

Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Fakultet ima pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 14.

Radnici odnosno Fakultet slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Radnik odnosno Fakultet ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Član 15.

Fakultetu ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

a) miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;

b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 16.

Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Član 17.

Fakultet je dužan osigurati odgovarajuće uslove za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Fakultet je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu na Fakultetu, ali čiji sindikat ima članove na Fakultetu, dozvoljen je pristup Fakultetu kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Sindikalni predstavnici iz ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu na Fakultetu, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih u Zakonu o radu.

Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih u Zakonu o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**Član 19.**

- 1) Kada se na poslovima Fakulteta ukaže potreba za novim radnikom, dekan Fakulteta nakon dobijanja saglasnosti nadležnog Ministarstva, provodi proceduru definisanu Zakonom o visokom obrazovanju, to znači za nenastavno osoblje je potrebno pribaviti prethodnu saglasnost Rektora Univerziteta, nakon čega dekan odlučuje da li će se radno mjesto popunjavati putem javnog oglasa u dnevnoj štampi ili obavještenjem Zavoda za zapošljavanje. Prijem radnika na neodređeno vrijeme vrši se putem javnog konkursa ili oglasa.
- 2) Fakultet može sporazumno sa drugom javno zdravstvenom ustanovom bez javnog konkursa ili oglasa i uz saglasnost radnika preuzeti radnika u skladu sa njegovim stručnim kvalifikacijama. Preuzimanje se vrši pisanim sporazumom Fakulteta i javne zdravstvene ustanove.
- 3) U oglasu odnosno obavještenju iz prethodnog stava navode se svi uslovi koje kandidat za zapošljavanje mora ispunjavati, podaci o tome da li se kandidat prima na rad na neodređeno ili određeno vrijeme, sa punim ili nepunim dnevnim radnim vremenom, rok za prijavu i obavezni dokumenti o dokazima o ispunjavanju uslova za rad na radnom mjestu i druga neophodna obavještenja.
- 4) Prijem nastavnika i saradnika vrši se prema proceduri utvrđenoj u Zakonu o visokom obrazovanju

- 5) Odluku o prijemu na rad donosi dekan.
- 6) Ugovor o radu može se zaključiti samo sa radnikom koji pored općih uslova za zasnivanje radnog odnosa ispunjava i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta Stomatološkog fakulteta sa klinikama, koji predstavlja sastavni dio ovog pravilnika.

Član 20.

Strani državljani mogu zaključiti Ugovor o radu u skladu i pod uslovima utvrđenim Zakonom o zapošljavanju stranaca.

Član 21.

Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života. Može se zaključiti ugovor o radu sa licem između 15 i 18 godina života tj. maloljetnik, uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opštu zdravstvenu sposobnost za rad.

Probni rad

Član 22.

Prilikom zaključivanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad na sve poslove na Fakultetu.

Probni rad iz ovog člana ne može trajati duže od 6 mjeseci. Probni rad za sve novoprimitljene zaposlenike traje 3 mjeseca, te se na osnovu pismenog mišljenja neposrednog rukovodioca po isteku probnog rada radniku određuje dalji radno-pravni status: ugovor se nastavlja kao ugovor na neodređeno vrijeme, ugovor se nastavlja kao ugovor na određeno vrijeme, produžuje se probni rad za dodatna tri mjeseca ili se u slučaju negativnog mišljenja ugovor raskida

Probni rad se može radniku iznimno produžiti zbog nastanka objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana. Radnik koji traži produženje probnog rada iz objektivnih razloga, dužan je podnijeti zahtjev Fakultetu i dokumentovati razloge zbog kojih traži produženje probnog rada.

Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu sa Fakultetom.

Član 23.

Ugovor o radu zaključuje se:

- a) na neodređeno
- b) određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine, osim izuzetaka predviđenih Zakonom o visokom obrazovanju, za nastavnike i saradnike u nastavi.

Ako Fakultet izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa istim radnikom uzastopne ugovore o radu

na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor će se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 24.

Prekidom ugovora o radu iz člana 23. ovog Pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) privremene spriječenosti za rad;
- c) porođajnog odsustva;
- d) odsustva sa rada u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- f) odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca,
- g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako Kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 25.

- 1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu Fakulteta;
 - b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu otpočinjanja rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na koje radnik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - h) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate,
 - i) naknadi plaće;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) otkaznom roku
 - l) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim Kolektivnim ugovorom.
- 2) Umjesto podataka iz stava 1. tačka g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- 3) Ako Fakultet ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pismenoj formi, a radnik obavlja poslove za Fakultet uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako Fakultet drugačije ne dokaže.

Član 26.

Ako se radnik upućuje na rad u inostranstvo, prije odlaska u inostranstvo, mora se postići pismena saglasnost između Fakulteta i radnika u pogledu slijedećih uslova ugovora:

- a) radnog mjesta u inostranstvu;
- b) trajanja rada u inostranstvu;
- c) mjestu rada i boravka u inostranstvu;
- d) valuti u kojoj će se isplaćivati plata i drugim primanjima u novcu i naturi na koje radnik ima prava za vrijeme boravka u inostranstvu.
- e) uslovima vraćanja u zemlju.

Član 27.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija Fakulteta (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom

Ugovor o radu zaključen u smislu ovog člana, pored podataka iz člana 25. ovog Pravilnika, sadrži i podatke o:

- a) trajanju radnog vremena,
- b) vrsti poslova i načinu organizovanja rada,
- c) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d) visini plate za obavljeni rad i rokovima isplate,
- e) upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
- f) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- g) drugim pravima i obavezama.

Ugovor iz ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

Član 28.**Radno – pravni status dekana**

Na izbor i nadležnosti dekana Fakulteta primjenjuju se odredbe Statuta Univerziteta u Sarajevu.

Član 29.

Fakultet je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Član 30.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu Fakultet ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 7. ovog Pravilnika.

Član 31.

Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**Član 32.**

Fakultet može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Fakultet je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz ovog člana uređuju se Kolektivnim ugovorima ili ovim Pravilnikom.

Član 33.

Fakultet je dužan omogućiti obrazovanje i usavršavanje nastavnika i saradnika u oblasti naučnog, odnosno nastavnog rada za koji su birani.

Naučno usavršavanje u smislu ovog člana podrazumijeva:

- a) pohađanje postdiplomskog studija,
- b) naučni rad u vidu izrade magistarskog i doktorskog rada,
- c) stručno obrazovanje i usavršavanje u specijalističkim stomatološkim disciplinama,
- d) publikovanje knjiga i učešće u naučnim projektima,
- e) učešće na naučnim skupovima,
- f) gostovanje na drugim fakultetima ili srodnim institucijama.

Član 34.

Svim radnicima Stomatološkog fakulteta sa klinikama kojima će se ubuduće iz sredstava Fakulteta plaćati edukacija u okviru pohađanja dodiplomske, postdiplomske nastave i obavljanja specijalizantskog staža, a ukoliko istim prestane radni odnos na Fakultetu zbog samovoljnog napuštanja posla u roku od 10 godina od završene edukacije, biće obavezni izvršiti povrat naprijed navedenih sredstava u roku koji odredi dekan Fakulteta svojom odlukom.

Sa radnicima na koje se odnosi ovaj člana zaključivati će se posebni ugovori o pravima i obavezama vezanim za edukaciju i specijalizaciju, a koji će obavezno sadržavati klauzulu koja se odnosi na član 34. Pravilnika o radu Stomatološkog fakulteta sa klinikama u Sarajevu.

Član 35.

Radnici koji rade u vannastavnim poslovima imaju pravo i obavezni su, u skladu sa potrebama posla koji obavljaju, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

U ostvarivanju prava i obaveza iz ovog člana, radnik ima pravo na odsustvo, dostupnost stručne literature i finansijsku potporu za kurseve, seminare, škole i slično.

Pripravnici

Član 36.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Fakultet može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Fakultet i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz ovog člana.

Član 37.

Pripravnici zdravstvene struke obavljaju pripravnički staž i polažu pripravnički ispit stručni ispit u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i Pravilnikom o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika.

Član 38.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, propisom kantona ili ovim Pravilnikom propisano.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 39.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, Fakultet može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Vrijeme stručnog osposobljavanja iz ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pismenoj formi.

Fakultet dostavlja kopiju ugovora iz ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava Fakultet u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Prava, obaveze i raspoređivanje doktora stomatologije

Član 40.

- 1) Ugovori o radu zaključivati će se sa doktorima stomatologije tako što će se navoditi da će se poslovi i radni zadaci istih obavljati na klinikama Fakulteta, prema Planu i Programu rada za doktore stomatologije, a sve u cilju upoznavanja rada svih Klinika i faza rada na ovom Fakultetu sa klinikama i raspoređivanja istih na pojedine Klinike ovog Fakulteta.
- 2) Plan i Program rada iz predhodnog stava sadrži vremensko trajanje rada i raspored kruženja po svakoj od klinika ovog Fakulteta.
- 3) Na prijedlog Rukovodioca zdravstva dekan će svojom Odlukom upućivati doktora stomatologije na pojedinu Kliniku.
- 4) Po završenom radu na pojedinoj Klinici Šef te klinike će za pojedinog doktora stomatologije davati svoje mišljenje o radu i (ne)postojanju sklonosti za rad istog na toj Klinici.
- 5) Poslije završenog kruženja doktora stomatologije po Klinikama Fakulteta u skladu sa Planom i Programom rada doktora stomatologije, dekan Fakulteta će donijeti odluku o raspoređivanju tog doktora stomatologije na određenu Kliniku, a uzimajući u obzir:
 - a) potrebe za radnicima - doktorima stomatologije na Klinikama ovog Fakulteta

- b) mišljenja Šefova klinika o pojedinom doktoru stomatologije u skladu sa stavom 4. ovog člana, te
- c) (ne)postojanja sklonosti/afiniteta doktora stomatologije za takvo raspoređivanje
- 6) Odlučbe ovog člana primjenjivati će se na sve doktore stomatologije, koji su sada zaposleni, kao i na one koji će se zaposliti na ovaj Fakultet.

Raspoređivanje radnika

Član 41.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu njegove stručne spreme, zvanju i sposobnosti u slučaju potrebe procesa i organizacije rada, a naročito:

- a) radi povećanja, odnosno smanjenja obima posla u nekim organizacionim dijelovima Fakulteta,
- b) radi uvođenja nove organizacije i tehnologije rada,
- c) radi zamjene odsutnog radnika i
- d) ako radnik ne može da obavlja poslove na koje je raspoređen radi bolesti, invalidnosti i sl.

Odluku o raspoređivanju radnika donosi dekan Fakulteta, na osnovu vlastite inicijative ili prijedloga Šefa organizacione jedinice Fakulteta.

Član 42.

Izuzetno, radnik može biti raspoređen i na poslove manje složenosti za koje je predviđena niža stručna sprema od one koju radnik ima.

U slučaju raspoređivanja u smislu ovog člana, radnik ima pravo na platu, godišnji odmor i druga prava iz radnog odnosa, prema radnom mjestu na kojem je ranije bio raspoređen.

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Član 43.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove na Fakultetu.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Fakulteta za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Puno i nepuno radno vrijeme

Član 44.

Fakultet može zaključiti ugovor o radu sa radnikom za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.

U skladu sa Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama radnika u oblasti zdravstva na teritoriji Kantona Sarajevo puno radno vrijeme radnika Fakulteta traje 37,5 sati sedmično.

Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.

Puno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana u sedmici, od ponedjeljka do petka u trajanju od 7,5 sati dnevno.

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik koji je sa Fakultetom zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Član 45.

- 1) Radno vrijeme Fakulteta traje od 07,00 do 15,00 sati.
- 2) Početak i kraj radnog vremena može se pomjeriti za jedan sat više, s tim da ukupno radno vrijeme svakog radnika iznosi 7,5 sati dnevno.
- 3) Izuzimaju se nastavnici, saradnici i ostali radnici koji učestvuju u nastavnom procesu od obaveze iz stave 1. ovog člana o početku i kraju radnog vremena.
- 4) Radnici z stava 3. ovog člana će određenu dnevnu dužinu radnog vremena iz ovog člana započinjati i završavati u skladu sa dnevnim rasporedom časova u nastavnom procesu.
- 5) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 37,5-satne radne sedmice. Mjesečni fond radnih sati je umnožak radnih dana u tekućem mjesecu sa 7,5 sati.
- 6) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duže od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat duže od redovnog mjesečnog fonda radnih sati koji je uveden od strane Fakulteta u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.
- 7) Fakultet je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, Fakultet može na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz ovog člana odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana) u skladu sa mogućnostima organizacije rada.

Član 46.

Poslovi spremačice, garderobera i recepcionera Fakulteta, obavljat će se u vremenu od 06,30 do 19,00 sati, prema rasporedu, odnosno preraspodjeli radnog vremena.

Član 47.

Poslovi čuvara se obavljaju prema rasporedu kontinuirano u vremenu od 19,00 do 07,00 sati, svaki radni dan, a u dane subote, nedjelje i praznika kontinuirano 24 sata do ponedjeljka do 07,00 sati.

Skraćivanje radnog vremena

Član 48.

- 1) Radno vrijeme radnika koji rade na poslovima sa posebnim uslovima uz primjenu mjera zaštite na radu, puno radno vrijeme se u skladu sa članom 13. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva, skraćuje na 30 sati sedmično

- 2) Radnici koji rade na poslovima iz prethodnog stava /viši radiološki tehničar i RTG tehničar/, izjednačeni su u pravima i obavezama sa radnicima sa punim radnim vremenom

Prekovremeni rad

Član 49.

- 1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtijev Fakulteta, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.
- 2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Fakultet obavještava nadležnu inspekciju rada.
- 3) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.
- 4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena

Član 50.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

O uvođenju preraspodjele iz ovog člana, dekan Fakulteta je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Noćni rad

Član 51.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Član 52.

Za poslove čuvara za koje je rad organizovan u smjenama, izmjena smjena se uređuje, tako što taj radnik radi u danima od ponedjeljka do petka 12 sati, a 48 sati odmara.

Posebna zaštita radnika koji rade noću

Član 53.

- 1) Fakultet je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uslovima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- 2) Fakultet je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- 3) Radnicima koji rade noću Fakultet je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.
- 4) Ako se na ljekarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, Fakultet mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- 5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Noćni rad maloljetnih radnika

Član 54.

- 1) Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika.
- 2) Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- 3) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona.

Obaveza vođenja evidencija

Član 55.

- 1) Fakultet je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- 2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- 3) Fakultet je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni – matična evidencija.

- 4) Svakodnevna evidencija iz stave 1. ovog člana se vodi na propisanim obrascima i za iste su odgovorni Rukovodioci organizacionih dijelova fakulteta.
- 5) Evidencija iz stave 1. ovog člana dostavlja se u Službu finansija I računovodstva zadnji radni dan u mjesecu za taj mjesec. Dostavljena evidencija mora biti potpisana od strane Rukovodioca organizacionog dijela Fakulteta ili osobe koja ga mijenja u njegovom odsustvu.
- 6) Fakultet je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predočiti evidencije iz st. 1. i 3. ovog člana.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Odmor u toku radnog vremena

Član 56.

- 1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- 2) Fakultet je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- 3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Član 57.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 58.

- 1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru sa dekanom Fakulteta koji ne može biti duži od dvije sedmice.
- 2) Dani sedmičnog odmora su u pravilu subote i nedjelje.
- 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, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.
- 4) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Minimalni godišnji odmor

Član 59.

- 1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

- 2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 60.

- 1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- 2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
- 3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana

Način korištenja godišnjeg odmora

Član 61.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Godišnji odmor za nastavno osoblje

Član 62.

Dužina trajanja godišnjeg odmora nastavnog osoblja određuje se u skladu sa odredbama Zakona o viskom obrazovanju i Statuta Univerziteta u Sarajevu, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od 8 sedmica (56 radnih dana).

Nastavnom osoblju Fakulteta određuje se maksimalan iznos trajanja godišnjeg odmora u trajanju od 8 sedmica (56 radnih dana), bez obzira na dužinu radnog staža i posebne uslove rada.

Godišnji odmor nastavnog osoblja na Fakultetu može se koristiti u dva dijela i to u vrijeme ljetnog i zimskog raspusta, a izuzetno u drugim periodima godine (potrebe posla, zamjena odsutnog radnika, viša sila, prekid godišnjeg odmora usljed odsustva, bolovanja).

Godišnji odmor nenastavnog osoblja

Član 63.

Dužina godišnjeg odmora nenastavnog osoblja na Fakultetu određuje se u skladu sa odredbama Zakona o radu s tim da ne može trajati manje od 20 radnih dana, niti duže od 30 radnih dana.

Nenastavnom osoblju Fakulteta određuje se maksimalan iznos trajanja godišnjeg odmora u trajanju od 30 dana, bez obzira na dužinu radnog staža. Nenastavno osoblje koje ima posebne uslove rada;

- doktori stomatologije na oralnoj hirurgiji imaju pravo na uvećan godišnji odmor u trajanju od 5 radnih dana po osnovu uslova rada
- doktori medicine koji rade sa izvorima ionizirajućeg zračenja imaju pravo na uvećan godišnji odmor u trajanju od 15 radnih dana po osnovu uslova rada

Godišnji odmor nenastavnog osoblja na Fakultetu može se koristiti u dva dijela i to u vrijeme ljetnog i zimskog raspusta, a izuzetno u drugim periodima godine (potrebe posla, zamjena odsutnog radnika, viša sila, prekid godišnjeg odmora usljed odsustva, bolovanja)

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Član 64.

- 1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- 2) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 1. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- 3) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti dekana Fakulteta najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 65.

Šefovi organizacionih jedinica obavezni su dostaviti dekane Fakulteta planove godišnjih odmora radnika najkasnije do kraja aprila tekuće godinje. Pri određivanju prijedloga plana korištenja godišnjih odmora, vodi se računa o prirodi procesa rada, odnosno o potrebi obezbjđenja kontinuiteta procesa rada u tim organizacionim jedinicama i željama radnika.

Zaštita prava na godišnji odmor

Član 66.

- 1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- 2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 68. stav 4. ovog Pravilnika.

Korištenje godišnjeg odmora

Član 67.

- 1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan Fakulteta, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- 2) Dekan Fakulteta je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- 4) U slučaju prestanka ugovora o radu, Fakultet je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Fakulteta.

Član 68.

- 1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova, na osnovu pismene odluke dekana Fakulteta.
- 2) Radniku kojem je određeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Troškovima iz stava 4. ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi.
- 5) Putnim troškovima se smatraju stvarni troškovi prevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja.
- 6) Drugim troškovima smatraju se izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Član 69.

Radnik koji odlazi u penziju ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću godinu.

ODSUSTVO SA RADA

Plaćeno odsustvo

Član 70.

- 1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju:
 - a) stupanja u brak,
 - b) porođaja supruge,
 - c) teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva i
 - d) smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
- 2) Članom uže porodice, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- 3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uslovima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili ovom Pravilnikom.
- 4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- 5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- 6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom
- 7) Odluku o plaćenom odsustvu po osnovama iz ovog člana donosi dekan Fakulteta, o čemu se vodi odgovarajuća personalna evidencija.
- 8) Ukupan broj dana plaćenog odsustva po svim osnovama ne može biti duži od 7 dana, u toku jedne kalendarske godine, osim za nastavno osoblje, što se reguliše Zakonom o visokom obrazovanju.

Član 71.

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili člana domaćinstva, odnosno roditelja supruge, odnosno supruge, radnik ima pravo na više od sedam radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je po pravu iz zakona ili ovog Pravilnika već iskoristio sedam radnih dana.

Član 72.

Akademskom osoblju može se odobriti plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do dva semestra u sljedećim slučajevima:

- a) izrada magistarskog ili doktorskog rada,
- b) naučno, umjetničko ili stručno usavršavanje (odlazak na kongrese, simpozije i sl.)
- c) odlazak u drugu visokoškolsku ustanovu van zemlje radi usavršavanja ili u okviru univerzitetske razmjene,
- d) obavljanje aktivnosti od posebnog interesa za Fakultet, kao što je realizacija ugovorenih obaveza Fakulteta na naučnoistraživačkim, stručnim i umjetničkim zadacima.

Odsustvo iz ovog člana može se odobriti ukoliko postoje za to planirana i osigurana finansijska sredstva te osigurana adekvatna zamjena radi kontinuiranog odvijanja nastave i izvršavanja drugih nastavnih i radnih obaveza.

Odluku o plaćenom odsustvu i periodu trajanja odsustva u svakom konkretnom slučaju iz ovog člana donosi dekan Fakulteta

Zahtjev za odsustvo iz ovog člana sadrži obrazloženje razloga odsustva, naznaku osobe koja će vršiti zamjenu i izvor sredstava za finansiranje.

Nakon završetka plaćenog odsustva sa rada osoba koja je koristila odsustvo podnosi izvještaj dekanu Fakulteta.

Neplaćeno odsustvo

Član 73.

Fakultet može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

Fakultet je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustva iz ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

ODSUSTVO RADI STRUČNOG OBRAZOVANJA I USAVRŠAVANJA

Plaćeno odsustvo

Član 74.

1) Radnik ima pravo na odsustvo u trajanju do 30 radnih dana uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo u slučaju:

- a) polaganja specijalističkog ispita,
- b) odbrane magistarskog rada,
- c) odbrane doktorske disertacije

- d) učešća na kongresima, simpozijumima i drugim oblicima stručnog usavršavanja.
- 2) Odluku iz prethodnog stava ovog člana donosi dekan Fakulteta.

Član 75.

- 1) Radnici vannastavnih djelatnosti mogu koristiti plaćeno odsustvo za stručno obrazovanje i usavršavanje, a koje je vezano za izvršavanje poslova tog radnog mjesta, uz prethodnu saglasnost neposrednog rukovodioca u trajanju do 60 radnih dana u toku kalendarske godine.
- 2) Odluku iz prethodnog stava ovog člana donosi dekan Fakulteta.

Neplaćeno odsustvo

Član 76.

- 1) Fakultet može radniku na njegov lični zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo, u trajanju od jedne, izuzetno dvije kalendarske godine.
- 2) Odluku iz prethodnog stava ovog člana donosi dekan Fakulteta uz prethodnu saglasnost neposrednog rukovodioca.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Član 77.

- 1) Prilikom stupanja radnika na rad Fakultet je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- 2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- 3) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti dekana Fakulteta i nadležnu inspekciju rada.
- 4) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 3. ovog člana ima pravo na naknadu plate kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 78.

Organizaciju i realizaciju mjera zaštite na radu na Fakultetu prati i provodi referent zaštite na radu.

Član 79.

Svaki radnik je dužan da se pridržava mjera zaštite na radu i da poslove radnog mjesta obavlja sa posebnom pažnjom radi obezbjeđenja svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih radnika, studenata i građana.

Član 80.

- 1) Fakultet, odnosno njegovi nadležni organi dužni su, da uzimajući u obzir naučne metode i savremena dostignuća, kao i finansijske mogućnosti koje finansijer djelatnosti Fakulteta daje, organizuje proces rada na način kojim se obezbjeđuje sigurnost na radu i zaštita radnika i studenata i pacijenata.
- 2) Fakultet je dužan da pod uslovima iz stava 1. ovog člana, stvara uslove rada i preuzima propisane mjere, normative i druge opštepriznate mjere zaštite na radu, kojima se obezbjeđuje psihofizičko zdravlje i lična bezbjednost radnika, studenata i pacijenata.
- 3) Radnik je dužan da se, u skladu sa zakonom i propisima zaštite na radu, podvrgne sistematskim pregledima u zdravstvenoj ustanovi, da se vakciniše, kao i da obavijesti neposrednog šefa svoje organizacione jedinice ukoliko boluje od neke bolesti ili ima zdravstvene nedostatke koji mogu bitno utjecati na njegovu radnu sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen.

Obaveze radnika i Fakulteta**Član 81.**

- 1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.
- 2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Fakultet može uputiti radnika na ljekarski pregled.
- 3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi Fakultet.

Žaštita maloljetnika**Član 82.**

- 1) Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- 2) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stava 1. ovog člana.
- 3) U slučaju iz stava 2. ovog člana Fakultet je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.
- 4) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava 3. ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati Fakultet mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

ZAŠTITA ŽENA

Zabrana nejednakog postupanja

Član 83.

- 1) Fakultet ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. Zakona o radu otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- 2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana.
- 3) Fakultet ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Član 84.

- 1) Fakultet je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- 2) Ako Fakultet nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- 3) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- 4) Ženu, iz stava 1. ovog člana, Fakultet može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Porođajno odsustvo

Član 85.

- 1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- 2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- 3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- 4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- 5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva

Član 86.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima

pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

Pravo iz ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Rad s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

Član 87.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene

ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Član 88.

Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme odsustva iz ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta

Član 89.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva

Član 90.

Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena

Član 91.

- 1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

- 2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret Fakulteta.
- 3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz članova 86. i 87. ovog Pravilnika, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju

Član 92.

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

Roditelju, koji koristi pravo iz ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Roditelju koji koristi pravo iz ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj

Član 93.

Prava iz člana 85. st. 1. i 3. i čl. 86., 87., 90., 91. i 92. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Član 94.

- 1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Fakultet ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- 2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- 3) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 23. stav 4. ovog Pravilnika.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Član 95.

- 1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- 2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad,

ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

- 3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Fakultet ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- 4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana, Fakultet može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.
- 5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti dekana Fakulteta o privremenoj spriječenosti za rad.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 96.

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), Fakultet mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti

Član 97.

Fakultet može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovom Pravilnikom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 130. ovog Pravilnika, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

VI. ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Član 98.

- 1) Radnik odgovara za zakonito i uredno izvršavanje poslova radnog mjesta na koje je biran ili raspoređen i u rokovima koji su utvrđeni zakonom i ovim Pravilnikom.
- 2) Ukoliko radnik ima teškoća u obavljanju poslova na način utvrđen u stavu 1. ovog člana, obavezan je o tome obavijestiti neposrednog rukovodioca i dekana Fakulteta, te tražiti pomoć ili upute za dalji rad, kako bi se poslovi završili u roku.

Član 99.

Pri izvršavanju poslova na koje je biran ili raspoređen, radnik je dužan naročito:

- a) da čuva imovinu Fakulteta i da se prema njoj odnosi sa pažnjom dobrog domaćina,
- b) da racionalno koristi sredstva za rad,
- c) da lično i savjesno obavlja svoj posao i da izvršava svoje radne obaveze i dužnosti,
- d) da se stručno usavršava i radno osposobljava,
- e) da u slučaju spriječenosti obavljanja zadataka blagovremeno, a najkasnije u roku od 24 sata obavijesti neposrednog rukovodioca,
- f) da čuva poslovnu i profesionalnu tajnu,
- g) da se pridržava zaštitnih mjera pri radu
- h) da izvršava odluke organa Fakulteta,
- i) da se pridržava propisa o radnom vremenu,
- j) da se pridržava zakona, akata i radnih naloga pojedinih organa i rukovodilaca.

Odgovornost iz radno-pravnog statusa

Član 100.

- 1) Svi radnici Fakulteta odgovaraju za povrede radnih obaveza i discipline ponašanja, te za štetu koju učine na radu i u vezi sa radom (disciplinska i materijalna odgovornost).
- 2) Disciplinska odgovornost radnika Fakulteta je odgovornost za povrede radnih obaveza i discipline ponašanja u slučajevima kada se povjereni poslovi ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Zakona i drugih propisa ili pravila ponašanja za vrijeme obavljanja poslova radnog mjesta ili u vezi sa djelatnosti Fakulteta.
- 3) Krivična odgovornost ne isključuje disciplinsku odgovornost ako je djelo koje je predmet krivičnog postupka ujedno i povreda radnih obaveza i discipline ponašanja.
- 4) Oslobođanje od krivične odgovornosti ne pretpostavlja oslobođanje od odgovornosti za povrede radne obaveze i discipline ponašanja ako je djelo propisano kao povreda radne discipline.

Vrste povreda radne discipline

Član 101.

- 1) Povrede radne discipline mogu biti lakše i teže.
- 2) Lakše povrede radne discipline su:
 - a) učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak sa posla,
 - b) napuštanje radnih prostorija tokom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 - c) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - d) neopravdani izostanak sa posla jedan dan,
 - e) neobavješćavanje odgovorne osobe o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga,
 - f) druge povrede koje su propisane Zakonom ili drugim propisima.
- 3) Teže povrede radne discipline su:
 - a) neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje nastavnih i radnih obaveza,
 - b) nezakonit rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je osoblje Fakulteta ovlašteno radi sprječavanja nezakonitosti,
 - c) davanje netačnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastale štetne posljedice,

- d) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- e) neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršenje poslova,
- f) odavanje poslovne ili druge tajne u vezi sa obavljanjem djelatnosti,
- g) obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti sa poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja,
- h) kršenje Etičkog kodeksa koje nanosi štetu ugledu Fakulteta,
- i) neopravdani izostanak sa posla od dva do četiri dana uzastopno.

Disciplinske mjere za lakše povrede radnog odnosa

Član 102.

- 1) Za lakše povrede radnih obaveza i discipline ponašanja utvrđene ovim Pravilnikom kao i za lakše povrede radnih obaveza i discipline ponašanja utvrđene općim aktima organizacionih jedinica, kao disciplinska mjera za slučaj utvrđene disciplinske odgovornosti može se izreći pisano upozorenje (opomena).
- 2) Disciplinska mjera iz stava 1. ovog člana je mjera kojom se radnici Fakulteta upozoravaju na obaveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njihovim ponašanjem, te im se ukazuje na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obaveza.

Disciplinske mjere za teže povrede radnog odnosa

Član 103.

Za teže povrede radnih obaveza i radne discipline utvrđene ovim Pravilnikom može se izreći jedna od sljedećih disciplinskih mjera:

- a) novčana kazna za vrijeme od jednog do šest mjeseci, s tim da novčana kazna ne može iznositi mjesečno više od 15% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je izrečena,
- b) pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu,
- c) otkaz ugovora o radu.

Disciplinski postupak

Član 104.

Disciplinski postupak regulisan je članom 186. Statuta Univerziteta u Sarajevu.

VII PLATA I NAKNADA PLATE

Član 105.

Za obavljani rad radnik ima pravo na platu primjenom osnova i mjerila utvrđenih Pravilnikom o ličnim primanjima i naknadama radnika Stomatološkog fakulteta sa klinikama, koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Za radnike iz člana 2. stav 2. ovog Pravilnika plaća se u iznosu od 100% obračunava u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo ("Službene novine KS" broj: 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine KS“ broj: 45/17).

Za radnike iz člana 2 stav 1. ovog Pravilnika plaća se u iznosu od 50% obračunava u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva za područje Kantona Sarajevo ("Službene novine KS" broj: 44/17), Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti doktora medicine i stomatologije na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine KS“ broj: 45/17) i 50% u skladu sa Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu i Pravilnikom o izmjenama i dopunama Jedinstvenog pravilnika o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu.

Plaća iz ovog člana se isplaćuje najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Zaštita plaće i naknade plaće

Član 106.

Fakultet ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Saglasnost radnika iz ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Član 107.

Na sva pitanja koja se odnose na izume i tehnička unaprjeđenja radnika primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA FAKULTETOM

Član 108.

- 1) Radnik može, samo uz prethodno odobrenje Fakulteta, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet.
- 2) Svim radnicima za koje se utvrdi da obavljaju bilo koju djelatnost iz okvira djelatnosti Fakulteta, suprotno stavu 1. ovog člana, prestaje radni odnos na Fakultetu.

X NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu Fakultetu

Član 109.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Fakultetu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Određivanje paušalnog iznosa štete

Član 110.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete se utvrđuje u paušalnom iznosu koji utvrđuje dekan Fakulteta.

Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu

Član 111.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio Fakultet, dužan je Fakultetu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete

Član 112.

Nastavno – naučno vijeće Fakulteta, svojom odlukom u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje o smanjenju ili oslobađanju radnika od obaveze naknade štete.

Odgovornost Fakulteta za štetu prouzrokovanu radniku

Član 113.

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Fakultet je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- 3) Naknada plate koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Član 114.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom Fakulteta i radnika;
- c) kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Fakultet i radnik drugačije ne dogovore;
- d) kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se Fakultet i radnik drugačije ne dogovore;
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;

- f) otkazom ugovora o radu;
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - počtkom primjene te mjere;
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Član 115.

- 1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- 2) Sporazumom iz stava 1. ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Otkaz ugovora o radu

Član 116.

- 1) Fakultet može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- 2) Fakultet može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od Fakulteta da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- 3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, Fakultet namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otkaz Fakulteta bez obaveze poštivanja otkaznog roka

Član 117.

- 1) Fakultet može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Fakulteta da nastavi radni odnos.
- 2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- 3) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Fakulteta.

Neopravdani razlozi za otkaz**Član 118.**

Neopravdani razlozi za otkaz su.

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Fakulteta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti

Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka**Član 119.**

- 1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je Fakultet odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- 2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Fakulteta.

Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka**Član 120.**

U slučajevima iz čl. 116. i 118. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Omogućavanje iznošenja odbrane radnika**Član 121.**

Ako Fakultet otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Teret dokazivanja**Član 122.**

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na Fakultetu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 116 stav 1. tač. a. i b. i člana 117. st. 1. i 2. ovog Pravilnika.

Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku**Član 123.**

- 1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Fakultet, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
 - a) otkazati ugovor o radu, ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- 2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog na Fakultetu u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- 3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, Fakultet može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Pisana forma otkaza**Član 124.**

- 1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- 2) Fakultet je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno Fakultetu kojem se otkazuje.

Trajanje otkaznog roka**Član 125.**

- 1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da Fakultet otkazuje ugovor o radu.
- 2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno Fakultetu.
- 3) Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz, odnosno tri mjeseca kada Fakultet daje otkaz.

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza**Član 126.**

- 1) Ako radnik, na zahtjev Fakulteta, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Fakultet je obavezan da mu isplati naknadu plate i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može Fakultet obavezati da:
 - a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plate koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
 - b) isplati radniku:
 - naknadu plate u visini plate koju bi radnik ostvario da je radio;

- naknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu;
- druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu
- 3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Fakulteta, Fakultet ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
 - 4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 127.

- 1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Fakultet otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.
- 2) Ako radnik prihvati ponudu Fakulteta iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- 3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Fakultet, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 128.

- 1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) Fakultet može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- 2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plata radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- 3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

Program zbrinjavanja viška radnika

Član 129.

Ukoliko Fakultet ima namjeru u naredna tri mjeseca, da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom ukoliko je formiran.

Obaveza konsultiranja u smislu ovog člana:

- a. zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio Fakultet;
 - b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- Akt u pisanoj formi iz ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:
- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
 - broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;

- mjere za koje Fakultet smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto Fakulteta, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);
- mjere za koje Fakultet smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
- mjere za koje Fakultet smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu ovog člana, Fakultet namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otpremnina

Član 130.

- 1) Radnik koji je sa Fakultetom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Fakultet otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.
- 2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.
- 3) Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- 4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, Fakultet i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- 5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i Fakulteta.
- 6) Radniku koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremnina od najmanje pet neto plaća koje su radniku isplaćene u poslednjih pet mjeseci. S tim da ne može biti niža od pet prosječnih neto plaća ostvarenih u FBiH, prema poslednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku objavljenih prije prestanka radnog odnosa radnika.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 131.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorima i drugim propisima, dekan Fakulteta ili drugi organ/ovlašteno lice u skladu sa odredbama Statuta Univerziteta u Sarajevu.

Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika

Član 132.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava na Fakultetu, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa Zakonom o radu.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 133.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Fakulteta ostvarivanje tog prava.
- 2) Ako Fakultet u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 135. stav 1. ovog Pravilnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Zastara novčanih potraživanja

Član 134.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Mirno rješavanje sporova i prenošenje ugovora o radu

Član 135.

Prije podnošenja tužbe radnik i Fakultet mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uslovima predviđenim zakonom.

Ukoliko se postupak iz ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 133. ovog Pravilnika koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca

- 1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).
- 2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.
- 3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

XIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Pravo formiranja Vijeća zaposlenika

Član 136.

- 1) Radnici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod Fakulteta u zaštiti njihovih prava i interesa.
- 2) Ako na Fakultetu nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Prijedlog za formiranje Vijeća zaposlenika

Član 137.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih na Fakultetu.

Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika

Član 138.

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se zakonom.

XIV POSEBNE ODREDBE

Radna knjižica

Član 139.

- 1) Radnik ima radnu knjižicu.
- 2) Radna knjižica je javna isprava
- 3) Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

Postupanje sa radnom knjižicom

Član 140.

- 1) Na dan kada počne da radi, radnik predaje radnu knjižicu Fakultetu, o čemu Fakultet izdaje radniku pisanu potvrdu.
- 2) Na dan prestanka ugovora o radu, Fakultet je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.
- 3) Vraćanje radne knjižice iz stava 2. ovog člana ne može se uslovljavati potraživanjem koje Fakultet eventualno ima prema radniku.

Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde**Član 141.**

- 1) Pored radne knjižice iz člana 140. stav 2. ovog Pravilnika, Fakultet je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. U skladu sa članom 176. Zakona o radu Fakultet je izvršio povrat radnih knjižica radnicima.
- 2) U potvrdi iz stava 1. ovoga člana ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Privremeni i povremeni poslovi**Član 142.**

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovima:

- a) da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
- b) da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima**Član 143.**

- 1) Za obavljanje poslova iz člana 142. ovog Pravilnika zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- 2) Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 144.

Privremeni i povremeni poslovi u smislu člana 142. su:

- a) izrada projekata, elaborata, izvještaja, obračuna, programa, studija,
- b) izvođenje određenih oblika nastave od strane gostujućih profesora, profesora drugih fakulteta i penzionisanih profesora,
- c) angažovanje predavača za seminare, savjetovanja i slično i administrativno-stručni poslovi za organizaciju i rad istih,
- d) tehnički poslovi i manipulativni poslovi,
- e) vanredna čišćenja,
- f) održavanje i uređivanje parkovskih površina,
- g) uređivanje arhive i arhivske građe,
- h) rad na zamjeni radnika Fakulteta na poslovima portirsko-čuvarske službe i manipulantna na telefonskoj centrali.
- i) rad na izradi softverskih programa,
- j) poslovi medicinskog fotografa,

- k) vanredni pravni poslovi (izrada normativnih akata, otkupa stanova, zastupanja na sudu i slično)

Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Član 145.

- 1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- 2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog člana želi da se vrati na Fakultet, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a Fakultet je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- 3) Radnika, koji je obavijestio Fakultet u smislu stava 2. ovog člana, Fakultet je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 116. ovog Pravilnika.
- 4) Ako Fakultet ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 130. ovog Pravilnika, s tim da se prosječna plata dovede na nivo plate koju bi radnik ostvario da je radio.

Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti

Član 146.

- 1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- 2) O korištenju odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik mora obavijestiti Fakultet najmanje tri dana ranije.
- 3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik može pod istim uslovima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.
- 4) Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa na Fakultetu, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana izjednačava se sa vremenom provedenim na radu.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 147.

Sa svim radnicima Fakulteta zaključit će se Ugovori o radu u skladu sa ovim Pravilnikom, Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka, Pravilnikom o ličnim primanjima i naknadama radnika Stomatološkog fakulteta sa klinikama, koje čine zajedno jednu cjelinu.

Član 148.

Na radne odnose nastavnika, saradnika u nastavi i radnika zdravstvene struke, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, ukoliko nisu u suprotnosti sa Zakonom o visokom obrazovanju i

Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, odnosno vršenju zakonskih odredaba koje regulišu tu oblast i Kolektivnim ugovorima.

Član 149.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, primijenit će se Zakon o radu i drugi važeći propisi, koji regulišu pitanja iz radnih odnosa, kao i kolektivni ugovori.

Član 150.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vršit će se na način na koji se isti i donosi.

Član 151.

Sastavni dio ovog pravilnika je Pravilnik o sistematizaciji poslova i radnih zadataka broj: 08-415-4/06 od 18.10.2006. godine, Odluka o izmjenama i dopunama Pravilnika o sistematizaciji poslova i radnih zadataka broj: 08-319-5/08 od 11.06.2008. godine, kao i Pravilnik o ličnim primanjima i naknadama radnika Stomatološkog fakulteta sa klinikama, koji se usvaja zajedno sa ovim Pravilnikom.

Član 152.

Ovaj Pravilnik usvaja Nastavno-naučno vijeće Fakulteta, a stupa na snagu 8 (osmog) dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Fakulteta.

Nastavno-naučno vijeće Stomatološkog fakulteta sa klinikama Univerziteta u Sarajevu, na sjednici održanoj dana 29.12.2017. godine

PROGLAŠAVA

Da su **Pravilnik o radu i Pravilnik o ličnim primanjima i naknadama radnika Stomatološkog fakulteta sa klinikama Univerziteta u Sarajevu** usvojeni na sjednici održanoj dana 29.12.2017. godine.

Broj: 01-4-402-2/17

Sarajevo, 29. 12. 2017.g.

PREDSJEDAVAJUĆI
NASTAVNO-NAUČNOG VIJEĆA

Sedi Kobilica