



**PRAVILNIK O RADU
NA SVEUČILIŠTU HERCEGOVINA**

Mostar, veljača 2018.



Na temelju članka 118. Zakona o radu FBiH („Službene novine“, br.: 26/16.) i Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine“, br.: 48/16), Senat Sveučilišta Hercegovina je na 3. sjednici održanoj 17. veljače 2018. godine, donio

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Sveučilište Hercegovina, kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Sveučilište), uređuje radne odnose, prava i obveze iz radnoga odnosa, postupak prijema zaposlenika i zaključenje ugovora o radu, odmori i odsutnosti, te postupak za ostvarivanje i zaštitu zaposlenika.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika izravno se primjenjuju na sve zaposlenike u radnom odnosu na Sveučilištu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuju se na zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.
- (3) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu ili drugoga zakona i propisa koji se primjenjuje na zaposlenike Sveučilišta, kolektivnih ugovora koje obvezuju Sveučilište i zaposlenike Sveučilišta i ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu rodno su neutralni i odnose se na osobe muškoga i ženskoga spola.

I.I. Temeljna prava i obveze iz radnoga odnosa

Članak 4.

- (1) Zaposlenik je dužan uredno, savjesno i osobno, u skladu s naravi i vrstom rada, obavljati poslove radnoga mjesta na koje je raspoređen i radi kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti interes i ugled Sveučilišta i pridržavati se stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.
- (2) Zaposlenik odgovara za imovinu Sveučilišta koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom Sveučilišta unutar ili izvan radnog vremena ili unutar ili izvan prostorija Sveučilišta.
- (3) Zaposlenik je dužan pristojno i dolično ponašati se prema studentima Sveučilišta, strankama i poslovnim partnerima, međusobno, prema nadređenim osoba i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili nanosi šteta ugledu Sveučilišta. Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave ili koje drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan



radnog vremena.

Članak 5.

- (1) Sveučilište je dužno zaposleniku dati posao i za obavljene rad isplatiti mu plaću.
- (2) Sveučilište samostalno utvrđuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati zaposlenici za obavljanje pojedinih poslova. Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Sveučilište uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.
- (3) Sveučilište određuje radno mjesto, mjesto rada i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (4) U skladu s posebnim zakonom, drugim propisima i financijskim mogućnostima Sveučilište osigurava zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava njegovo zdravlje.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

II.I. Zasnivanje radnoga odnosa

Članak 6.

- (1) Svaka osoba može, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos na Sveučilištu. Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Sveučilišta određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo onaj koji ispunjava te uvjete.
- (2) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima. Posebno je zabranjeno osobu koja traži posao stavljati u nepovoljniji položaj na temelju: rase, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, naobrazbe, društvenoga položaja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza i zdravstvenoga stanja.
- (3) U postupku odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu Sveučilište ne smije od kandidata tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja kandidat ne mora odgovoriti.
- (4) Pri sklapanju ugovora o radu zaposlenik je dužan obavijestiti Sveučilište o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima kao zaposlenik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Članak 7.



- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove Senat raspisuje se natječaj.
- (2) Sveučilište je dužno na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
- (3) Rok prijave za natječaj teče od dana objave natječaja.

II.II. Ugovor o radu

Članak 8.

- (1) Radni odnos na Sveučilištu zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane usuglasile o bitnim sastojcima ugovora što se potvrđuje potpisom Rektora i zaposlenika.
- (3) Ugovor o radu mora sadržavati podatke utvrđene Zakonom o radu.
- (4) Ako Sveučilište ne sklopi ugovor o radu u pisanoj formi, dužan je uposleniku uručiti pismenu izjavu u skladu sa Zakonom o radu.
- (5) Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

II.III. Trajanje ugovora o radu

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti za period duži od tri godine.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom ili prestankom razloga zbog kojega je sklopljen.

II.IV. Mjesto rada

Članak 10.

- (1) Poslove radnog mjesta zaposlenik obavlja u prostorima kojima se Sveučilište koristi za obavljanje svoje djelatnosti.
- (2) Zaposlenici se raspoređuju na radna mjesta u skladu sa Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Članak 11.

- (1) Sveučilište organizira rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu sa zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.



III.I. Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenika

Članak 12.

(1) Zaposlenik je dužan, ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom, Sveučilištu dostaviti

osobne podatke. Sveučilište osobne podatke prikuplja, obrađuje, rabi ili dostavlja trećim osobama

radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa.

(2) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti. O promjenama u podacima zaposlenik je dužan pravodobno obavijestiti Sveučilište jer u protivnom sam snosi štetne posljedice

svoga propusta.

(3) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi brišu se.

Članak 13.

(1) Zaposlenik Sveučilišta ima pravo na poštovanje svoje osobe i zaštitu svoga dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

(2) Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima službenik i namještenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika Sveučilišta.

(4) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.

(5) Uznemiravanjem iz prednjega stavka ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih

obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla,

imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva

ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(6) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili

neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(7) Postupci kojima se zaposlenik na bilo koji način uznemirava ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveza iz radnog odnosa.



IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

IV.I. Provjera sposobnosti i probni rad

Članak 14.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše šest mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Članak 15.

- (1) U tijeku probnog rada stručno povjerenstvo koje imenuje Rektor ili Glavni tajnik prati rad i učinke rada zaposlenika za svaki konkretan slučaj.
- (2) Povjerenstvo iz prethodnog stavka čine tri člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i zaposlenik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.
- (3) Po isteku probnog rada stručno povjerenstvo daje mišljenje Rektorima o svom zapažanju.

IV.II. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 16.

- (1) Sveučilište je dužno omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (2) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Sveučilište je dužno, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

IV.III. Pripravnici

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.
- (2) Rektor može vršiti prijem pripravnika kod izvannastavnih zaposlenika.
- (3) S pripravnikom se zaključuje ugovor o radu na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.
- (4) Kopiju ugovora Sveučilište dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od 5 dana od dana zaključivanja ugovora.
- (5) U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu najmanje 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava te se može dogovoriti i veći iznos novčane naknade, ovisno od stručne spreme pripravnika.

V. RADNO VRIJEME



V.I. Radni tjedan

Članak 18.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.
- (3) Petodnevni tjedni raspored iz stavka (2) ovoga članka raspoređen je, u pravilu, od utorka do subote.
- (4) Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.
- (5) Raspored radnog vremena utvrđuje Rektor ili Glavni tajnik.

V.II. Obaveza obavještanja

Članak 19.

- (1) Zaposlenik je dužan, bez odgode, obavijestiti Sveučilište o razlozima nedolaska na rad.
- (2) O privremenoj nesposobnosti za rad (bolovanje) zaposlenik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti Sveučilištu liječničku potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

V.III. Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.
- (2) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

V.IV. Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punoga radnog vremena.
- (2) Sveučilište je dužno razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

V.V. Prekovremeni rad

Članak 22.

- (1) Pri višoj sili, izvanrednom povećanju opsega poslova i u drugim sličnim primjerima prijeko potrebe, zaposlenik na zahtjev Sveučilišta mora raditi dulje od punog, ili nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.
- (2) Ako prekovremeni rad određenog zaposlenika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od deset tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.



(3) Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev Sveučilišta, raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 8 sati tjedno.

(4) Maloljetni zaposlenik, trudnica, roditelj odnosno usvojitelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj odnosno usvojitelj s djetetom do šest godina starosti, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Sveučilištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

VI. ODMORI I DOPUSTI

VI.I. Stanka

Članak 23.

(1) Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku).

(2) Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

(3) Odmor u tijeku rada (stanka) ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena, osim ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada.

(4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka (1) ovoga članka, Sveučilište će zaposleniku omogućiti raditi dnevno toliko kraće.

VI.II. Dnevni odmor

Članak 24.

(1) Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

VI.III. Tjedni odmor

Članak 25.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

(2) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(3) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka (2) ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Rektora.

VI.IV. Godišnji odmor

Članak 26.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

A) prema složenosti poslova:



- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti - 4 dana,
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, ili stečena visoka stručna sprema, ili završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, ili poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti - 3 dana,
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, ili stečena viša stručna sprema ili završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij - 2 dana,
- poslovi SSS i ostali poslovi - 1 dan.

B) prema duljini radnog staža:

- do 5 godina..... 1 dan
- od 5 do 10 godina 3 dana,
- od 10 do 15 godina 5 dana,
- od 15 do 20 godina7 dana,
- od 20 do 25 godina9 dana,
- preko 25 godina11 dana.

C) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku s djetetom do 7 godina starosti2 dana,
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju3 dana,
- osobi s invaliditetom3 dana.

Članak 27.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora ne uračunavaju se:
 - blagdani i neradni dani određeni zakonom,
 - dani tjednog odmora,
 - razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (3) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, to jest o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

VI.V. Rok stjecanja prava na godišnji

Članak 28.

- (1) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada na Sveučilištu.
- (2) Ako zaposlenik 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,
- (3) Privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni primjer opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom u smislu stavka 1. ovoga članka.

VI.VI. Korištenje godišnjeg odmora



Članak 29.

- (1) Godišnji odmor za tekuću kalendarsku godinu, zaposlenici Sveučilišta koriste kao kolektivni godišnji odmor.
- (2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Rektor.
- (3) Preostali dio godišnjega odmora zaposlenik koristi, redovito, tijekom kalendarske godine u dogovoru sa Sveučilištem.
- (4) Zaposlenik ima pravo koristiti dvaput po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Rektora ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

VI.VII. Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 30.

- (1) Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Rektor najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Zaposleniku se može odgoditi, ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Rektora.
- (3) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora omogućit će se naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

VI.VIII. Plaćeni dopust

Članak 31.

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno:
 - sklapanje braka: 5 radnih dana,
 - rođenje djeteta: 5 radnih dana,
 - smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, brata ili sestre, unuka: 5 radnih dana,
 - smrt djeda ili bake, te roditelja supružnika: 3 radna dana,
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i slično: 2 radna dana,
 - elementarne nepogode: 5 radnih dana, i
- (2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku (1) ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Ako razlozi iz stavka (1) ovoga članka nastanu za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida i zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Članak 32.

- (1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

VI.IX. Studijski dopusti



Članak 33.

- (1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
 - sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

VI.X. Neplaćeni dopust

Članak 34.

- (1) Sveučilište može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopuštaju priroda posla i potrebe organizacije rada na Sveučilištu.

VI.XI. Dopust za školovanje

Članak 35.

- (1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja.
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka (1) ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Sveučilišta.
- (3) Pod uvjetima iz stavka (1) i (2) ovoga članka i ako je zaposlenika na školovanje uputilo Sveučilište, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust.

VII. ZAŠTITA MAJČINSTVA, MALOLJETNIKA I ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

VII.I. Zaštita majčinstva

Članak 36.

- (1) Prava u svezi s porođajem, materinstvom i njegovom djece uređuju se zakonom.

Članak 37.

- (1) Sveučilište:
- neće odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu,
 - neće tražiti podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica,
 - može trudnici ili ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova,
 - neće otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od prava: korištenja porodiljnog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, ili u roku od 45 dana od prestanka trudnoće. Ove okolnosti ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 38.

- (1) Nakon proteka porodiljnog, zaposlenik ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Sveučilište



mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

VII.II. Zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 39.

- (1) Zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Sveučilište neće otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka. Ta zabrana neće utjecati na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.
- (2) Ozljeda na radu, ne smije štetno utjecati na napredovanje zaposlenika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.
- (3) Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, i bolesti, a za kojega nakon liječenja ili oporavka, ovlaštenu specijalistu medicine rada ili ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Sveučilište mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

VIII. PLAĆA

VIII.I. Određivanje plaće

Članak 40.

- (1) Za obavljene radove zaposleniku pripada plaća u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim aktima kojima se ova materija utvrđuje.
- (2) Plaća ne može biti niža od najniže osnovne plaće utvrđene u Federaciji Bosne i Hercegovine a koja se množi koeficijentom složenosti poslova koje zaposlenik obavlja, postotkom ostvarenim radnim stažem koji iznosi 0,4 % za svaku godinu radnog staža.

VIII.II. Isplata plaće

Članak 41.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća se isplaćuje u novcu.
- (3) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do petog dana u idućem mjesecu, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
- (4) Zaposlenik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.



VIII.III. Uvećanje plaće

Članak 42.

1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću najmanje: 25%;
- za prekovremeni rad najmanje: 25%;
- rad na dan tjednog odmora najmanje : 15%;
- rad u dane blagdana, koji su po zakonu neradni najmanje 40%

(2) Postotak povećanja plaće odnosi se i obračunava se samo na one sate za vrijeme provedeno na radu u slučajevima navedenim u prethodnom stavku.

(3) Noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana.

(4) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

VIII.IV. Dodatak za akademski stupanj

Članak 43.

(1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:

- 5%, ako zaposlenik ima akademski stupanj magistra znanosti,
- 10%, ako zaposlenik ima akademski stupanj doktora znanosti.

(2) Dodaci iz stavka (1) ovog članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu neto satnicu.

VIII.V. Naknada plaće

Članak 44.

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Sveučilište;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje; i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(2) U smislu stavka (1) ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

VIII.VI. Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 45.

(1) Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini najmanje 80% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, s tim da ne može biti niža od iznosa minimalne plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada.

(2) Naknada u 100% iznosu zaposlenikove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je

započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog:

- privremene spriječenosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu



- privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih zbog trudnoće ili porođaja

(3) Refundiranje isplaćene naknade plaće Sveučilište će potraživati od nadležnog županijskog zavoda zdravstvenog osiguranja.

VIII.VII. Naknada u slučaju smrti zaposlenika i člana uže obitelji i teške invalidnosti

zaposlenika

Članak 46.

(1) U slučaju smrti zaposlenika uslijed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj obitelji se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže obitelji, isplaćuje se naknada u visini najmanje dvije plaće iz prethodnog stavka.

(3) Članom uže obitelji iz st. 2. ovoga članka smatraju se braćni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom kućanstvu.

VIII.VIII. Regres za godišnji odmor

Članak 47.

(1) Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne neto plaće svih zaposlenih ostvarene na Sveučilištu u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetom da poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio s gubitkom..

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

IX.I. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 48.

(1) Ugovor o radu prestaje sukladno Zakonu o radu.

(2) Nastavniku koji je ispunio uvjete za mirovinu sukladno Zakonu o radu prestaje radni odnos, međutim ako za to postoji potreba i ako se na natječaj, koji se raspisuje najmanje jednom godišnje, za popunu radnog mjesta nastavnika ne prijavi osoba koja ispunjava uvjete, može se zaključiti ugovor o radu s nastavnikom koji je ispunio uvjete za mirovinu na jednu akademsku godinu, a najduže do navršenih sedamdeset (70) godina života

IX.II. Otkaz ugovora o radu

Članak 49.

(1) Ugovor o radu može otkazati Sveučilište ili zaposlenik.

(2) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Članak 50.



(1) Ako na natječaj za izbor u isto ili više nastavničko zvanje i radno mjesto zaposlenik ne podnese prijavu ili se ne izabere zbog neispunjavanja uvjeta za ponovni izbor, pokrenut će se postupak redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, bez obveze ponude drugoga radnog mjesta.

IX.III. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 51.

(1) Sveučilište i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka

(izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito

važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog

odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

IX.IV. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 52.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Sveučilište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(4) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(5) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći

od 14 dana u slučaju da Sveučilište otkazuje ugovor o radu.

IX.V. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 53.

(1) Sveučilište može zaposleniku otkazati ugovor o radu i istodobno predložiti mu sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

IX.VI. Otpremnina

Članak 54.

(1) Zaposlenik kojem Sveučilište otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji

se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Sveučilištu.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, ili odrediti u iznosu manjem od jedne trećine



prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu,

za svaku navršenu godinu rada na Sveučilištu.

(3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu nadoknade.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovoga članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

(6) Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu najmanje u visini tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

X. NAKNADA ŠTETE

X.I. Odgovornost zaposlenika

Članak 55.

(1) Ako zaposlenik na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Sveučilištu, dužan je štetu naknaditi u skladu sa Zakonom o radu.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 56.

(1) O pravima i obvezama uposlenika iz Ugovora o radu odlučuje Rektor u skladu sa Zakonom o radu

XII. POSEBNE ODREDBE

XII.I. Privremeni i povremeni poslovi

Članak 58.

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uvjetima utvrđenim zakonom.

XIII. Nagrađivanje i stimuliranje radnika

Članak 59.

Na radnim mjestima na kojima radnik ostvaruje nadprosječne rezultate rada, ili iskazuje posebnu stručnost, ekspeditivnost i ekonomičnost u radu, ili uspješno i brzo rješava ili sudjeluje u realiziranju značajnih projekata-poslova, ili pokazuje inventivnost u vršenju svojih



poslova, rektor, može samoinicijativno ili na prijedlog ustrojbenih jedinica odobriti stimulaciju na osnovnu plaće od 10%.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

- (1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika vršit će se na način utvrđen za njegovo donošenje.
- (2) Tumačenje pojedinih odredbi ovog Pravilnika daje Rektor.

Članak 61.

- (1) Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaju važiti svi ranije doneseni propisi koji se odnose na rad i radne odnose na Sveučilištu Hercegovina
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 35- 20-1/18

REKTOR

U Mostaru , 17. veljače 2018. god

dr. sc. Ivica Radovanović, redoviti profesor



poslova, rektor, može samoinicijativno ili na prijedlog ustrojbenih jedinica odobriti stimulaciju na osnovnu plaće od 10%.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

- (1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika vršit će se na način utvrđen za njegovo donošenje.
- (2) Tumačenje pojedinih odredbi ovog Pravilnika daje Rektor.

Članak 61.

- (1) Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaju važiti svi ranije doneseni propisi koji se odnose na rad i radne odnose na Sveučilištu Hercegovina
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 35- 20-1/18

U Mostaru , 17. veljače 2018. god



dr. sc. Ivica Radovanović, redoviti profesor