

SVEUČILIŠTE U MOSTARU
UPRAVNO VIJEĆE

Ur. broj: 01-51-130/20
Mostar, 1. prosinca 2020.

Na temelju članka 46. Zakona o visokom obrazovanju u Hercegovačko-neretvanskoj županiji („Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije“, broj: 4/12) i članka 35. Statuta Sveučilišta u Mostaru (ur. broj: 01-1685/20 od 26. veljače 2020. godine), Upravno vijeće Sveučilišta u Mostaru na 51. sjednici, održanoj 1. prosinca 2020. godine, donosi

ODLUKA O USVAJANJU
PRAVILNIKA O RADU SVEUČILIŠTA U MOSTARU (pročišćeni tekst)

I.

Ovom Odlukom usvaja se Pravilnik o radu Sveučilišta u Mostaru (pročišćeni tekst).

II.

Pravilnik o radu Sveučilišta u Mostaru (pročišćeni tekst) iz točke I. čini sastavni dio ove Odluke.

III.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednik Upravnog vijeća

doc. dr. sc. Branko Krišto



Dostaviti:

- ① Ustrojbenim jedinicama,
- Tajništvu Sveučilišta,
- Pismohrana.

SVEUČILIŠTE U MOSTARU

***PRAVILNIK
O RADU SVEUČILIŠTA U MOSTARU
pročišćeni tekst***

Mostar, prosinac 2020. godine

Na temelju članka 118. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“, broj 26/16 i 89/18), članka 46. Zakona o visokom obrazovanju u Hercegovačko-neretvanskoj županiji („Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije“ broj 4/12) članka 35. Statuta Sveučilišta u Mostaru, uz prethodno mišljenje Senata (Odluka ur. broj:01-5675/20), a na prijedlog rektora, Upravno vijeće Sveučilišta u Mostaru na 50. sjednici, održanoj 1. prosinca 2020. godine, u t v r đ u j e:

P R A V I L N I K O R A D U
SVEUČILIŠTA U MOSTARU
(pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjemu tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze koje proizlaze iz rada i po osnovi rada na Sveučilištu u Mostaru (u daljnjemu tekstu: Sveučilište), a odnose se na:

1. postupak zasnivanja radnoga odnosa i zaključivanja ugovora o radu
2. radno vrijeme
3. odmore i dopuste
4. plaću i naknade plaće
5. naknadu štete
6. zaštitu plaće i naknada plaće
7. stručno usavršavanje
8. ostvarivanje prava i obveza iz radnoga odnosa
9. zaštitu žene za vrijeme trudnoće i porođaja
10. zaštitu na radu
11. prestanak ugovora o radu
12. otkaz s ponudom izmijenjenoga ugovora o radu
13. privremene i povremene poslove.

Članak 2.

- (1) Poslodavac, u smislu ovoga Pravilnika, je Sveučilište u Mostaru kojega zastupa rektor.
- (2) Radnik, u smislu ovoga Pravilnika, je fizička osoba zaposlena na temelju ugovora o radu na Sveučilištu u Mostaru. Radnik može biti zaposlen kao nastavnik u znanstveno-nastavnome / umjetničko-nastavnome zvanju (u nastavku: akademsko osoblje) ili kao nenastavno osoblje (u nastavku: administrativno osoblje).

Članak 3.

- (1) Na sva prava, obveze i odgovornosti na radu i u vezi s radom na Sveučilištu koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu FBiH (u daljnjemu tekstu: Zakon o radu), Zakona o visokom obrazovanju HNŽ (u daljnjemu tekstu: Zakon o visokom obrazovanju), Statuta Sveučilišta u Mostaru (u daljnjemu tekstu: Statut), kolektivnih ugovora, drugih zakonskih i podzakonskih propisa koji reguliraju radno-pravni status radnika kao, te internih akata poslodavca.

Članak 4.

- (1) Ako se Zakonom o visokom obrazovanju, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, Statutim ili ugovorom o radu koji obvezuje poslodavca i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primijenit će se za radnika povoljnije pravo.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovome Pravilniku, a odnose se na radnike, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 5.

- (1) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno prema propisima, obvezama i uputama poslodavca ili osobe koju je on ovlastio.

Zabrana diskriminacije

Članak 6.

- (1) Na Sveučilištu je zabranjena diskriminacija radnika kao i osoba koje traže zaposlenje po svim osnovama utvrđenim člankom 8. Zakona o radu.
- (2) Na Sveučilištu je zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovi spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (*mobbing*) radnika, kao i osobe koje traže zaposlenje utvrđeno člankom 9. Zakona o radu.
- (3) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekome od osnova utvrđenih člankom 8. Zakona o radu, nevažeće su.

Članak 7.

- (1) Ako radnik, kao i osoba koja traži zaposlenje, smatra da je izložen diskriminaciji po nekome od osnova utvrđenih Zakonom o radu ima pravo rektoru/dekanu podnijeti zahtjev za zaštitu od diskriminacije u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka rektor/dekan odmah će uputiti glavnome tajniku, odnosno tajniku ustrojbene jedinice koji će ispitati njegove navode i utvrditi osnovanost podnesenoga zahtjeva.
- (3) Ako osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu diskriminaciju, u odnosu na njezinu vrstu i prirodu, otkloniti, dužni su to odmah učiniti i o tome obavijestiti rektora/dekana u roku od sedam (7) dana od dana prijema zahtjeva.
- (4) Ako se radi o prijavljenome obliku diskriminacije koji zahtijeva provođenje postupka te utvrđivanje postojanja diskriminacije, rektor/dekan imenuje povjerenstvo za provođenje toga postupka.

II. POSTUPAK ZASNIVANJA RADNOGA ODNOSA I ZAKLJUČIVANJA UGOVORA O RADU

Članak 8.

- (1) Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se stupanjem na rad na temelju zaključenoga ugovora o radu. Radni odnos zasnovan je na dan određen ugovorom o radu kao dan početka rada radnika.
- (2) Ugovor o radu zaključen je kada su se ugovorne stranke usuglasile o bitnim sastojcima ugovora, što se potvrđuje potpisima poslodavca i radnika. Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje rektor.
- (3) Ugovor o radu s rektorom potpisuje predsjednik Upravnoga vijeća.
- (4) Sklapanje Ugovora o radu vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o visokom obrazovanju i ovim Pravilnikom.
- (5) Ugovor o radu mora sadržavati podatke utvrđene Zakonom o radu.

Zasnivanje radnoga odnosa s administrativnim osobljem

Članak 9.

- (1) Prijedlog za prijem u radni odnos administrativnoga osoblja daje dekan ustrojbene jedinice, odnosno za rektorat rektor.
- (2) Radni odnos administrativnoga osoblja zasniva se zaključivanjem ugovora o radu nakon provedenog javnog natječaja.
- (3) Pored općih uvjeta predviđenih Zakonom o radu javni natječaj, sadrži i druge elemente sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
- (4) Natječaj je javan i objavljuje se putem službene mrežne stranice Sveučilišta i u najmanje jednim dnevnim novinama dostupnim u županiji.
- (5) Natječaj za prijem u radni odnos administrativnoga osoblja ostaje otvoren najmanje petnaest (15) dana.

Članak 10.

- (1) Prije zaključivanja ugovora o radu s kandidatima za radno mjesto administrativnoga osoblja koji ispunjavaju opće i posebne uvjete za obavljanje poslova radnoga mjesta, može se vršiti prethodna provjera znanja, vještina, sposobnosti, osobina ličnosti i drugih svojstava.
- (2) Provjera iz prethodnoga stavka ovoga članka može se vršiti intervjuom, testiranjem, radnim zadatcima, kombinacijom više vrsta provjere ili na drugi način prikladan provjeri znanja za radno mjesto za koje je raspisan natječaj.
- (3) Prethodnu provjeru radnih sposobnosti kandidata vrši stručno povjerenstvo od tri člana koje imenuje rektor, a za ustrojbene jedinice dekan. Rektor može predložiti dekanu člana povjerenstva za izbor kandidata za radno mjesto na ustrojbenoj jedinici. Povjerenstvo može za provedbu provjere angažirati stručnjake specijaliste iz određenih oblasti koja se provjerava.
- (4) Članovi povjerenstva moraju imati najmanje jednak stupanj stručne spreme koja je predviđena za radno mjesto za koje se natječe kandidat.
- (5) Ako se kandidat ne odazove prethodnoj provjeri iz ovoga članka, a svoj izostanak ne opravda, smatra se da je povukao prijavu na natječaj. Pravdanje izostanka mora biti u pisanoj formi uz prijedlog zakazivanja novoga termina provjere. Ako se kandidat ne odazove ni na novi termin koji povjerenstvo odredi za provjeru, povjerenstvo može

donijeti odluku da se predmetna prijava kandidata smatra povučenom bez obzira na eventualno pravdanje i drugoga izostanka.

- (6) O obavljenoj provjeri iz ovoga članka povjerenstvo sačinjava zapisnik i izvješće s prijedlogom zadovoljava li kandidat ili ne zadovoljava posebne uvjete radnoga mjesta, odnosno ako je više kandidata koji su pozvani na provjeru koji od njih najviše zadovoljava posebne uvjete radnoga mjesta. Izvješće s prijedlogom i zapisnik dostavljaju se rektoru/dekanu na daljnji postupak.

Članak 11.

- (1) Odluku o prijemu u radni odnos nakon provedenoga postupka iz prethodnih članaka u ime poslodavca donosi rektor najkasnije u roku petnaest (15) dana od dostavljenoga izvješća natječajnog povjerenstva, odnosno prijedloga dekana ustrojbene jedinice.
- (2) U odluci iz prethodnoga stavka određuje se datum prijema u radni odnos, te će se s izabranim kandidatom provesti procedura zaključenja ugovora o radu.
- (3) Odluka iz ovoga članka dostavlja se ustrojbenoj jedinici u okviru koje je radno mjesto na koje se kandidat zapošljava, natječajnom povjerenstvu i svim sudionicima natječajnoga postupka.
- (4) Kandidat koji nije zadovoljan odlukom može podnijeti žalbu rektoru u roku propisanom odlukom.
- (5) Ako se izabrani kandidat ne odazove po pozivu na zaključenje ugovora o radu, može se donijeti odluka o prijemu sljedećega kandidata koji je prema izvješću natječajnoga povjerenstva zadovoljio uvjete radnoga mjesta ili se natječaj može ponoviti.

Zasnivanje radnoga odnosa s akademskim osobljem

Članak 12.

- (1) Radni odnos za akademsko osoblje zasniva se zaključivanjem ugovora o radu nakon provedenog javnog natječaja.
- (2) Javni natječaj za izbor akademskoga osoblja provodi se u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, Statutom i Pravilnikom o minimalnim uvjetima za izbor u znanstveno-nastavna / umjetničko-nastavna zvanja.
- (3) Nakon provedenoga postupka izbora u znanstveno-nastavna / umjetničko-nastavna zvanja, s izabranim kandidatom zaključuje se ugovor u skladu s natječajem.

Članak 13.

- (1) Ugovor o radu s akademskim osobljem zaključuje se na određeno vrijeme i to na razdoblje na koje je izabrano u određeno znanstveno-nastavno / umjetničko-nastavno zvanje.
- (2) U ugovoru o radu s akademskim osobljem navodi se datum posljednjega izbora u isto ili više zvanje, uključujući broj i datum odluke Senata o izboru.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu s redovitim profesorom zaključuje se na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koji je zaključen, odnosno u skladu s odredbama ugovora o radu.
- (5) Ako je izborno razdoblje radnika u znanstveno-nastavnome / umjetničko-nastavnome zvanju proteklo, a procedura za izbor ili reizbor pokrenuta u skladu s pozitivnim

zakonskim propisima i internim aktima poslodavca, ugovor o radu produžava se do završetka procedure izbora/reizbora u zvanje u skladu s člankom 19. ovoga Pravilnika, te radnik nastavlja obavljati poslove radnoga mjesta za koje je zaključio predmetni ugovor o radu. Nakon provedenoga postupka izbora u više ili reizbora u isto zvanje poslodavac je dužan zaključiti novi ugovor o radu s radnikom.

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu s akademskim osobljem zaključuje se na temelju odluke Senata o izboru u znanstveno-nastavno / umjetničko-nastavno zvanje.

Prijava radnika

Članak 15.

- (1) Nakon zaključenja ugovora o radu Sveučilište prijavljuje radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti u skladu sa zakonom.
- (2) Sveučilište je dužno, uz pisani dokaz o dostavljanju, radniku dostaviti fotokopije prijave na obvezno osiguranje odmah na početku rada, kao i prilikom svake promjene osiguranja koja je u vezi s radnikom.
- (3) Sveučilište je dužno omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.
- (4) Upoznavanje radnika s općim aktima Sveučilišta vrši se putem mrežne stranice i oglasne ploče ili slanjem mailom te neposrednim uvidom u njih na ustrojbenoj jedinici na kojoj je radnik raspoređen.

Članak 16.

- (1) Sveučilište može donijeti odluku o poništenju natječaja ako se izmijene okolnosti zbog kojih je natječaj raspisan.

Zabrana natjecanja s poslodavcem

Članak 17.

- (1) Radnici ne mogu obavljati poslove iz djelokruga rada Sveučilišta na drugoj visokoškolskoj ustanovi ili kod drugih pravnih osoba koje obavljaju istu djelatnost bez prethodne suglasnosti rektora.
- (2) Suglasnost za angažiranje akademskoga osoblja na drugim visokoškolskim ustanovama daje rektor/dekan ustrojbene jedinice.
- (3) Akademsko osoblje može, osim nastavne djelatnosti, do ili iznad pune nastavne norme, u okviru punoga radnog vremena obavljati druge poslove iz djelatnosti Sveučilišta, a na temelju odluke rektora, odnosno dekana za rad na ustrojbenoj jedinici.

Probni rad

Članak 18.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati duže od šest (6) mjeseci.

- (3) Tijekom probnoga rada poslodavac može imenovati stručno povjerenstvo koje prati rad i učinke rada radnika za svaki konkretan slučaj. Po isteku probnoga rada to povjerenstvo daje mišljenje poslodavcu o svome zapažanju.
- (4) U slučaju opravdanoga odsustva radnika za vrijeme trajanja probnoga rada, probni se rad produžava za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan. Opravdanim slučajevima smatraju su: bolovanje, smrt ili bolest člana uže obitelji.
- (5) Radniku koji ne zadovolji uvjete na poslovima radnoga mjesta za vrijeme obavljanja probnoga rada prestaje radni odnos s danom isteka roka utvrđenoga ugovorom o probnom radu.
- (6) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam (7) dana.

Vrste ugovora o radu

Članak 19.

- (1) Ugovori o radu zaključuju se na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Ugovor o radu za administrativno osoblje može se zaključiti na određeno vrijeme u trajanju ne duljemu od roka utvrđenoga Zakonom o radu.
- (3) Ugovor o radu za akademsko osoblje zaključuje se na određeno vrijeme koliko traje izborna razdoblje za znanstveno-nastavno / umjetničko-nastavno zvanje.
- (4) Ugovor o radu za redovite profesore zaključuje se na neodređeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenoga tim ugovorom.
- (6) U slučaju da procedura izbora/reizbora akademskoga osoblja, koje ima zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, nije završena u roku predviđenom Pravilnikom o minimalnim uvjetima za izbor u znanstveno-nastavna / umjetničko-nastavna zvanja, radnik nastavlja obavljati poslove radnoga mjesta za koje je ugovor o radu zaključen, a najduže godinu dana od dana zaključivanja natječaja.
- (7) Nakon provedenoga postupka izbora u više ili reizbora u isto zvanje akademskoga osoblja Sveučilište je dužno zaključiti novi ugovor o radu s radnikom.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 20.

- (1) Poslodavac može omogućiti radniku stjecanje odgovarajućega obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za obavljanje poslova njegovoga radnoga mjesta, a prilikom promjena ili uvođenja novoga načina ili organiziranja rada poslodavac je obvezan omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Privremeni raspored

Članak 21.

- (1) Tijekom trajanja ugovora o radu radnik može biti privremeno raspoređen na drugo radno mjesto zbog potrebe za izvršenjem određenoga posla koji je nužno obaviti bez odgađanja.
- (2) Radnik može biti privremeno raspoređen na radno mjesto koje ne odgovara njegovoj stručnoj spremi u hitnim slučajevima, kao što su:

- 1) viša sila koja je nastupila ili se opravdano očekuje da će uslijediti (požar, poplava, potres i sl.)
- 2) zamjena iznenadno odsutnoga radnika ili povećanoga opsega poslova na drugome radnom mjestu.
- (3) Privremeni raspored radnika traje dok postoje okolnosti iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a najduže do 60 dana tijekom jedne kalendarske godine.
- (4) Radnik koji je privremeno raspoređen na drugo radno mjesto ostvaruje pravo na plaću radnoga mjesta za koje ima zaključen ugovor o radu, a ako je plaća radnoga mjesta koje privremeno obavlja viša, odlukom poslodavca isplatit će mu se plaća povoljnija za radnika.
- (5) O privremenome rasporedu u slučajevima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odluku donosi rektor, odnosno dekan za ustrojbenu jedinicu.

Pripravnici

Članak 22.

- (1) Sveučilište može vršiti prijem pripravnika za radna mjesta administrativnoga osoblja radi osposobljavanja za samostalan rad.
- (2) Pripravnikom se smatra osoba završenoga odgovarajućeg stupnja stručne spreme koja je predviđena za radno mjesto na koje se prima, a koja prvi put zasniva radni odnos u tome zanimanju i obvezna je položiti stručni ispit ili steći određeno radno iskustvo.
- (3) S pripravnikom se u pisanoj formi zaključuje ugovor o radu radi obavljanja pripravničkoga staža, čime on stječe prava radnika, i to za:
 - 1) pripravnike visoke/više stručne spreme, odnosno visokoga obrazovanja prvoga, drugog ili trećeg ciklusa Bolonjskoga sustava studiranja na razdoblje od jedne godine
 - 2) pripravnike srednje stručne spreme na razdoblje od šest mjeseci.
- (4) Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje rektor.
- (5) Prekidom pripravničkoga staža smatra se vrijeme provedeno na bolovanju, porodni dopust, odsutnost uz suglasnost poslodavca i drugi slučajevi.
- (6) U slučajevima prekida iz prethodnoga stavka pripravnički staž produžava se za onoliko vremena koliko je pripravnik bio odsutan.
- (7) Ugovor o radu radi obavljanja pripravničkog staža prestaje nakon isteka roka na koji je zaključen.
- (8) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom o radu ili Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji ili sistematizaciji radnih mjesta uvjet za obavljanje poslova određenoga zanimanja, Sveučilište može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnoga odnosa.

Članak 23.

- (1) Pripravniku pripada plaća u iznosu od 70 % osnovne plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, ali se Sveučilište i pripravnik mogu dogovoriti o većemu iznosu plaće.
- (2) Pripravnik ima pravo na odmor tijekom radnoga dana, dnevni odmor između dvaju uzastopnih radnih dana, tjedni odmor i godišnji odmor ako su za to ispunjeni uvjeti.

Članak 24.

- (1) Bez obzira na oblik i vrijeme trajanja ugovora o obavljanju pripravničkoga staža, odnosno stručnoga osposobljavanja bez radnoga odnosa za samostalan rad, pripravnici prolaze proces stručne izobrazbe.

Mirovanje prava i obveza

Članak 25.

- (1) Radnik ima pravo na mirovanje rokova za izbor u akademska zvanja i na radna mjesta (mirovanje prava i obveza iz radnoga odnosa) u vrijeme dok obavlja funkciju rektora, prorektora, pomoćnika rektora, dekana ili drugu dužnost na Sveučilištu u skladu sa statutom ili dok obavljaju neku javnu dužnost. Radnik koji obnaša javnu dužnost ili funkciju rektora, prorektora, pomoćnika rektora i dekana ili drugu dužnost na Sveučilištu ima pravo vratiti se na radno mjesto na kojemu je radio prije odlaska na tu dužnost/funkciju.
- (2) Tijekom obavljanja dužnosti rektora, prorektora, pomoćnika rektora, dekana ili druge dužnosti na Sveučilištu radnik ima pravo sudjelovati u nastavnome procesu, u radu znanstveno-nastavnoga / umjetničko-nastavnoga vijeća, odjela, katedre, povjerenstava i drugih tijela matične ustrojbene jedinice u kojima je sudjelovao prije početka obavljanja dužnosti.
- (3) Nakon prestanka obavljanja dužnosti na Sveučilištu ili javne funkcije radnik ima pravo povratka na radno mjesto koje je imao prije početka obavljanja dužnosti/funkcije, te je Sveučilište, odnosno ustrojbeni jedinica obvezna omogućiti povrat radnika na radno mjesto u punome opsegu koje je radnik imao prije početka obavljanja dužnosti/funkcije.
- (4) Akademske osoblju koje je na neplaćenome dopustu, porodiljnom dopustu ili dopustu radi njege djeteta, bolovanju preko tri mjeseca, obavljanju javne dužnosti i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili statutom, rokovi za izbor u zvanja i na radno mjesto miruju i neće se uračunavati u izborno razdoblje.

III. RADNO VRIJEME

Članak 26.

- (1) Puno tjedno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati i raspoređuje se u pravilu na pet (5) radnih dana.
- (2) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punoga radnog vremena, u trajanju kako bude ugovoreno ugovorom o radu.
- (3) Raspored radnoga vremena nastavnog osoblja utvrđuje se rasporedom nastavnih aktivnosti (raspored nastave, ispita i dr.) prvoga, drugog i trećeg ciklusa.
- (4) Za radnike u nenastavnoj aktivnosti raspored radnoga vremena, dnevni početak i završetak rada utvrđuje rektor, a za ustrojbenu jedinicu dekan.

Evidencije o radnome vremenu

Članak 27.

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidencije propisane Zakonom o radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnoga vremena, smjenama i druge podatke o

prisustvu radnika na radu, kao što su privatani izlazak i povratak na posao, službeni izlazak i povratak na posao.

- (3) Evidenciju iz prethodnoga stavka vodi radnik kojega za ustrojbenu jedinicu ovlasti dekan, odnosno rektor.
- (4) Napuštanje rada tijekom radnog vremena dopušteno je samo uz dozvolu neposrednoga rukovoditelja.
- (5) Evidencija o nazočnosti na poslu temelj je za ostvarivanje prava koja su u vezi s prisustvom na radu (plaće, naknade i dr.).
- (6) Za akademsko osoblje evidentira se samo normirani oblik rada.
- (7) Vrijeme provedeno na radu za administrativno osoblje kontrolira neposredni rukovoditelj.
- (8) U izvanrednim okolnostima te ako priroda posla to omogućava, administrativno i akademsko osoblje može posao obaljšati od kuće, a o čemu se za administrativno osoblje vodi posebna evidencija za rad od kuće.

Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.
- (2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može zaključiti više takvih ugovora da bi na taj način ostvario puno radno vrijeme, ali uz poštivanje odredbi ugovora o radu s poslodavcem i internih akata poslodavca o zabrani obavljanja poslova na drugim visokoškolskim ustanovama.
- (3) Ako radnik zaključi ugovor o radu s nepunim radnim vremenom u smislu stavka 1. ovoga članka, ostvaruje sva prava iz radnoga odnosa, kao i radnici s punim radnim vremenom, a razmjerno duljini radnoga vremena na koje je ugovor o radu zaključen.

Prekovremeni rad

Članak 29.

- (1) Radnik je obvezan na zahtjev rektora/dekana raditi dulje od punoga radnog vremena samo u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i to do najviše osam (8) sati tjedno.
- (2) Ako prekovremeni rad traje duže od tri tjedna neprekidno ili duže od deset tjedana u tijeku kalendarske godine, poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu inspekciju rada.
- (3) Prekovremeni rad na Sveučilištu može se uvesti u sljedećim slučajevima: viša sila (požar, potres, poplava), izvanredno povećanje opsega posla, sprečavanje nastanka veće štete, obavljanje poslova nepredviđeno odsutnoga radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.
- (4) Radnik ne može otpočeti prekovremeni rad bez prethodnoga pisanog zahtjeva (naloga) poslodavca.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnoga tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šeste godine života djeteta, može raditi prekovremeno samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (6) Samo u slučaju neizostavne žurnosti rektor/dekan može naložiti prekovremeni rad usmeno uz naknadnu pisanu potvrdu usmenoga zahtjeva.

- (7) Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti utvrđenih u Zakonu o radu ili ugovoru o radu zabranjeno raditi duže od punoga radnog vremena.
- (8) Za rad duži od punoga radnog vremena – prekovremeni rad radnik ima pravo na uvećanu plaću od 25 % neto satnice.

Noćni rad

Članak 30.

- (1) Rad u vremenu između 22 i 6 sati ujutro sljedećega dana smatra se noćnim radom.
- (2) Noćni rad predstavlja poseban uvjet za ostvarivanje prava radnika na radu i po osnovi rada.
- (3) Ako je rad na određenome radnom mjestu organiziran u smjenama, organizira se prema rasporedu koji unaprijed utvrđuje neposredni rukovoditelj.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 31.

- (1) Tijekom radnoga vremena radnik koji radi duže od šest (6) sati dnevno ima pravo na odmor u trajanju od 30 minuta, a koji se ne može koristiti na početku, odnosno na kraju radnoga vremena.
- (2) Vrijeme odmora iz 1. stavka ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.

Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju radnih dana u trajanju od dvanaest (12) sati neprekidno.

Članak 33.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.
- (2) Ako je nužno da radnik radi na dan tjednoga odmora, osigurat će mu se da tjedni odmor koristi neki drugi dan tijekom sljedećega tjedna u dogovoru s izravno nadređenim za ustrojbenju jedinicu.

Godišnji odmor

Članak 34.

- (1) Ako radnik zasniva radni odnos prvi put ili ima prekid radnoga odnosa u trajanju duljemu od petnaest (15) dana, pravo na godišnji odmor radnik stječe nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada, odnosno roka propisanog Zakonom o radu.
- (2) Ako radnik nije ispunio uvjete iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na jedan dan godišnjega odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (3) Prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka ne smatraju se: odsutnost s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vrijeme prekida rada bez krivice radnika, vrijeme plaćenoga dopusta za razdoblje između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto temeljem odluke suda, porodičnoga dopusta i drugih razloga odsutnosti koji nisu uvjetovani voljom radnika u skladu s Zakonom o radu.

Članak 35.

- (1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana i najviše 30 radnih dana.

Članak 36.

- (1) Duljina trajanja godišnjeg odmora povećava se ovisno o:
- 1) godinama radnoga staža
 - 2) složenosti poslova koje obavlja
 - 3) socijalno-zdravstvenim uvjetima radnika i njegove obitelji.

Članak 37.

- (1) Godišnji odmor radnika povećava se prema navršenim godinama radnog staža, i to:
- 1) od 2 do 5 godine radnoga staža1 radni dan
 - 2) od 5 do 10 godina radnoga staža.....3 radna dana
 - 3) od 10 do 15 godina radnoga staža4 radna dana
 - 4) od 15 do 20 godina radnoga staža5 radnih dana
 - 5) od 20 do 25 godina radnoga staža.....6 radnih dana
 - 6) od 25 do 30 godina radnoga staža.....8 radnih dana
 - 7) od 30 do 35 godina radnoga staža.....10 radnih dana
 - 8) preko 35 godina radnoga staža.....12 radnih dana.

Članak 38.

- (1) Prema složenosti poslova godišnji odmor radnika povećava se ovisno o stručnoj spremi koja se traži za radno mjesto na koje je radnik raspoređen, i to:
- 1) radno mjesto akademskoga osoblja.....4 radna dana
 - 2) radno mjesto administrativnoga osoblja s VSS ili ekvivalent..... 4 radna dana
 - 3) radno mjesto administrativnoga osoblja s VŠS ili ekvivalent i VKV.....3 radna dana
 - 4) radno mjesto administrativnoga osoblja sa SSS.....2 radna dana
 - 5) radno mjesto administrativnoga osoblja ostale stručne spreme.....1 radni dan.

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo na uvećani godišnji odmor za svako dijete do navršene sedme godine starosti po jedan (1) radni dan.
- (2) Radnik koji obavlja roditeljsku skrb ili skrbnik djeteta s invaliditetom ima pravo na uvećani godišnji odmor za svako dijete s invaliditetom po dva (2) radna dana.
- (3) Ako oba roditelja rade na Sveučilištu, pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz ovoga članka može koristiti samo jedan radnik.
- (4) Radnik – osoba s invaliditetom s najmanje 60 % invalidnosti ima pravo na uvećani godišnji odmor u trajanju od tri (3) radna dana.

Članak 40.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje.
- (2) Kao navršena godina radnoga staža uzima se godina radnoga staža koju radnik navršava u tekućoj godini za koju se utvrđuje godišnji odmor.

Članak 41.

- (1) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se:

- 1) vrijeme tjednoga odmora
 - 2) vrijeme privremene spriječenosti za rad
 - 3) vrijeme blagdana i neradnih dana određenih zakonom i akademskim kalendarom
 - 4) porodiljni dopust
 - 5) drugo vrijeme neprisutnosti na radu koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (2) Po prestanku okolnosti iz stavka 1. ovoga članka radnik nastavlja s korištenjem godišnjega odmora, pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 42.

- (1) Plan godišnjega odmora za tekuću kalendarsku godinu utvrđuje rektor/dekan do 30. svibnja tekuće godine. Godišnji odmor u pravilu se koristi kao kolektivni odmor tijekom ljetnoga raspusta nakon završetka ljetnih ispitnih rokova, a u skladu s kalendarom koji poslodavac utvrđuje za svaku akademsku godinu.
- (2) Dekan/rektor će pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjega odmora najmanje sedam (7) dana prije korištenja godišnjega odmora.

Članak 43.

- (1) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjega odmora omogućit će se naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjega odmora.
- (2) Ako nastupi prekid godišnjega odmora zbog plaćenoga dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenoga dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Ostatak godišnjega odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenoga dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 44.

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest (12) radnih dana bez prekida dužan je koristiti u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.
- (3) Ako radnik nije započeo korištenje prvoga dijela godišnjega odmora u tekućoj godini nema pravo na isplatu regresa za tekuću godinu.
- (4) Ako radnik nije iskoristio cijeli odmor do 30. lipnja tekuće za prethodnu godinu nema pravo prenošenja godišnjega odmora u narednu godinu.

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo koristiti jedan (1) dan godišnjega odmora kada on želi, uz obvezu da najkasnije tri dana prije njegova korištenja o tome obavijesti poslodavca.

Članak 46.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor uz naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, osim u slučajevima u kojima Zakon to predviđa.

- (2) Radnik za vrijeme korištenja godišnjega odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Plaćeni dopust

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine, najviše do sedam radnih dana u slučajevima:
- 1) sklapanja braka7 radnih dana
 - 2) smrti člana uže obitelji.....7 radnih dana
 - 3) rođenja djeteta5 radnih dana
 - 4) teške bolesti člana uže obitelji i domaćinstva.....7 radnih dana.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu prethodnoga stavka, smatraju se: supružnici, odnosno izvanbračni partneri, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja povjereno na skrb). Članom uže obitelji, u smislu prethodnog stavka, smatraju se i otac, majka, supružnikovi otac i majka, očuh, maćeha, posvojitelj, djed, baka (po ocu i majci), braća i sestre. Ako djed, baka, brat i sestra ne žive u istom domaćinstvu radnik ima pravo na 3 slobodna dana u slučaju njihove smrti.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine neovisno o broju dana iz stavka (1), a najviše do sedam radnih dana u sljedećim slučajevima:
- 1) polaganje stručnoga ispita7 radnih dana
 - 2) selidba izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
 - 3) selidba u mjestu stanovanja2 radna dana
 - 4) sklapanje braka djeteta radnika 5 radnih dana
 - 5) otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda.....7 radnih dana.
- (4) Radnik dobrovoljni davatelj krvi za svako darivanje ima pravo na jedan dan plaćenoga dopusta koji treba iskoristiti neposredno iza darivanja krvi, a najkasnije u roku sedam (7) dana od darivanja.
- (5) Za odobrenje plaćenoga dopusta radnik upućuje pisani zahtjev rektoru/dekanu.
- (6) Odlukom rektora/dekana može se odobriti plaćeni dopust radniku i u drugim slučajevima osim onih predviđenih ovim člankom Pravilnika.

Članak 48.

- (1) Akademsko osoblje može poslije svakih šest godina rada kod poslodavca na radnim mjestima nastavnika u znanstveno-nastavnim / umjetničko-nastavnim zvanjima uzeti slobodnu studijsku godinu (*sabbatical*) za znanstveno i stručno usavršavanje u obliku stipendije ili za znanstveno-stručni rad (pisanje udžbenika, priručnika ili monografija).
- (2) Slobodna studijska godina u skladu s prethodnim stavkom smatra se plaćenim dopustom u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Slobodnu studijsku godinu odobrava rektor na prijedlog vijeća uz prethodno mišljenje dekana ustrojbene jedinice na kojoj je radnik raspoređen na svome radnom mjestu, a sve sukladno Statutu.

Neplaćeni dopust

Članak 49.

- (1) Rektor/dekan može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti dopust s posla bez naknade plaće – neplaćeni dopust.

- (2) Tijekom jedne kalendarske godine radniku se može omogućiti neplaćeni dopust s rada dva radna dana radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

Članak 50.

- (1) Radniku se na osobni zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće – neplaćeni dopust u trajanju do godinu dana u jednoj kalendarskoj godini radi privatnih potreba.
- (2) Za vrijeme odsutnosti s rada iz stavka 1. ovoga članka, radniku miruju prava i obveze koje se stječu na radu i po osnovi rada.

Članak 51.

- (1) Radniku nastavniku se na osobni pisani zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće za aktivnosti koje nisu u vezi s radom iz djelatnosti poslodavca, kao što su obavljanje javne funkcije, angažiranje na društvenim, političkim, športskim, kulturnim i drugim aktivnostima.
- (2) U vrijeme odsutnosti iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnicima miruju prava i obveze iz radno-pravnoga statusa do isteka ovog dopusta.

Članak 52.

- (1) Radniku se na osobni zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće za vrijeme prve tri godine života djeteta kojemu je, prema ocjeni mjerodavne ustanove, neophodna roditeljska njega, s tim da mu miruju prava i obveze iz radnoga odnosa.
- (2) Radnik je obavezan podnijeti zahtjev za dopust bez naknade plaće dekanu/rektoru najkasnije petnaest (15) dana prije njegova korištenja.
- (3) Uz zahtjev za dopust bez naknade plaće iz stavka 2. ovoga članka radnik je obavezan dostaviti dokaz mjerodavne ustanove da pravo po istom osnovu ne koristi njegov bračni partner.

Članak 53.

- (2) Plaćeni i neplaćeni dopust utvrđen ovim Pravilnikom odobrava rektor/dekan posebnom odlukom.

V. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 54.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća, dio plaće za radni učinak (ako postoji), uvećanje plaće i dodatci na osnovnu plaću.
- (2) Dodatci na osnovnu plaću su pored onih propisanih zakonom (dodatak za rad noću, u smjenama, blagdan, itd.) ustrojbeni dodatak, stimulacija, projektni dodatak, položajni dodatak, radni dodatak i nastavni dodatak.
- (3) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak na poslovima na kojima radnik radi predstavlja proizvod fonda raspoloživih radnih sati, vrijednosti boda (osnovne plaće po satu rada) i odgovarajućega koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja. Sastavni dio osnovne plaće čini i povećanje iz stavka 6. ovoga članka.
- (4) Koeficijente složenosti poslova utvrđuje Upravno vijeće.
- (5) Vrijednost boda, odnosno najniže plaće po satu rada, utvrđuje Upravno vijeće.

- (6) Osnovna plaća povećava se za 0,6 % za svaku godinu radnoga staža, s tim da ukupno povećanje po ovome osnovu ne može biti veće od 20 %.
- (7) Plaća radnika može se uvećati za ustrojbeni dodatak po osnovi radnoga odnosa na određenoj ustrojbenoj jedinici. Pravo na ustrojbeni dodatak i njegov iznos utvrđuje rektor, odnosno za ustrojbenu jedinicu dekan posebnom odlukom.
- (8) Plaća radnika može se uvećati za stimulatívni dio plaće po osnovi postizanja iznimnih rezultata u radu, urednosti na poslu, postizanja visoke kvalitete i kvantitete rada, te radnoga učinka. Pravo na stimulaciju i njezin iznos utvrđuje rektor, odnosno za ustrojbenu jedinicu dekan posebnom odlukom.
- (9) Plaća radnika može se uvećati za projektni dodatak po osnovi rada na posebnim međunarodnim i domaćim projektima, programima i angažmanima, te rada u različitim povjerenstvima. Pravo na projektni dodatak i njegov iznos utvrđuje rektor/dekan posebnom odlukom.
- (10) Plaća radnika raspoređenih na rukovodećim radnim mjestima može se uvećati za iznos položajnoga dodatka. Pravo na uvećanje plaće po osnovi položajnoga dodatka, kao i njegov iznos utvrđuje rektor, odnosno dekan posebnom odlukom. Položajni dodatak može se odlukom rektora/dekana dodijeliti dekanima, prodekanima, pomoćnicima dekana i prodekana, tajniku Sveučilišta i tajniku ustrojbene jedinice, voditeljima odjela, pročelnicima odjela, studija i katedri, voditeljima službi i drugim radnicima zbog odgovornosti i složenosti posla.
- (11) Plaća radnika koji odlukom rektora/dekana obavljaju dodatne poslove može se uvećati za radni dodatak. Pravo na uvećanje plaće po osnovi radnoga dodatka, kao i njegov iznos utvrđuje rektor/dekan posebnom odlukom.
- (12) Plaća se može uvećati za nastavni dodatak radnika na temelju sudjelovanja u nastavi na drugim ustrojbenim jedinicama Sveučilišta u Mostaru izuzev matične ustrojbene jedinice. Pravo na uvećanje plaće po osnovi nastavnoga dodatka, kao i njegov iznos utvrđuje rektor/dekan posebnom odlukom.
- (13) Uvećanja plaće po različitim osnovama međusobno se ne isključuju.

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, uslijed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid rada, po odluci nadležnih tijela.

Članak 56.

- (1) Radniku se može isplatiti regres za godišnji odmor u skladu s postojećim zakonskim propisima i financijskim mogućnostima visokoškolske ustanove/ustrojbene jedinice. Visinu regresa određuje rektor/dekan općom odlukom.
- (2) Radniku se može isplatiti otpremnina prilikom odlaska u mirovinu u visini do šest osnovnih plaća radnika koje su mu isplaćene u prethodnih šest mjeseci ili do šest prosječnih neto plaća u FBiH prema posljednjim statističkim podacima ako je to povoljnije za radnika, a sve u skladu s financijskim mogućnostima visokoškolske ustanove/ustrojbene jedinice. Visinu otpremnine određuje rektor/dekan općom odlukom.
- (3) Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu u visini od 1 % prosječne mjesečne plaće u FBiH ako mu se ne osigura prehrana tijekom rada.

Članak 57.

- (1) Radniku se može isplatiti novčana naknada za naknadu troškova pogreba u slučaju smrti radnika ili člana njegove uže obitelji, a sve u skladu s važećim propisima i financijskim mogućnostima visokoškolske ustanove/ustrojbene ustanove. Visinu naknade iz ovog stavka određuje rektor/dekan općom odlukom.
- (2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se bračni drug, djeca i roditelji.

Članak 57. a

- (1) Radniku se može isplatiti novčana naknada za pomoć u slučaju najmanje 60% invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji, jedanput godišnje, a sve u skladu s važećim propisima i financijskom mogućnosti visokoškolske ustanove/ustrojbene jedinice. Visinu naknade iz ovog stavka određuje rektor/dekan općom odlukom.
- (2) Naknade iz prethodnoga stavka isplaćuju se na zahtjev radnika, na osnovu dokumentacije nadležne zdravstvene ustanove.
- (3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se bračni drug, djeca i roditelji, a koji žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom.

Članak 58.

- (1) Radnik ima pravo na plaćene troškove prilikom službenoga putovanja (dnevnice u zemlji i inozemstvu, putni troškovi, smještaj).
- (2) Radnik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao ili s posla u visini karte gradskoga ili međugradskog prijevoza. Maksimalna udaljenost za koju se plaćaju troškovi prijevoza na posao i s posla može se ograničiti odlukom rektora/dekana.
- (3) Radnik ima pravo za naknadu iz stavka 2. ovoga članka samo ako je udaljenost mjesta stanovanja i mjesta rada veća od tri kilometra.

Članak 59.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojemu ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonima, propisom županije, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom i to:
 - 1) obrazovanja i stručnoga osposobljavanja, usavršavanja ili u skladu s potrebama rada poslodavca
 - 2) godišnji odmor
 - 3) privremena nesposobnost za rad
 - 4) porodiljni dopust
 - 5) vjerski blagdani
 - 6) plaćeni dopust i sl.
- (2) Razdoblje za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom županije, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 60.

- (1) Radniku pripada naknada plaće u slučajevima spriječenosti za rad zbog bolesti:
 - 1) do 42 dana u visini od 100 % osnovne plaće radnika
 - 2) preko 42 dana u visini od 80 % osnovne plaće radnika

- 3) ako je bolovanje uzrokovano povredom na radu, profesionalnim oboljenjem, bolest i komplikacije prouzročene trudnoćom i porođajem ili zbog transplantacije živoga tkiva i organa u korist druge osobe u visini od 100 % osnovne plaće radnika.
- (2) Refundacija sredstava plaćenih po osnovi privremene spriječenosti za rad radnika, u smislu prethodnoga stavka, od nadležnih fondova, vršit će se u skladu s odgovarajućim zakonskim propisima.
- (3) Osnovica za naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolovanja je osnovna plaća isplaćena radniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojemu je nastupio slučaj na temelju kojega se stječe pravo na naknadu plaće.

Članak 61.

- (1) Radniku se može, u skladu s raspoloživim sredstvima i na osnovi odluke rektora/dekana, isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u javnoj zdravstvenoj ustanovi prema mjestu prebivališta ili drugoj zdravstvenoj ustanovi na osnovi uputnice nadležnoga liječničkog povjerenstva, a koji nisu pokriveni zdravstvenim osiguranjem.
- (2) Naknade iz prethodnoga stavka isplaćuju se na zahtjev radnika, na osnovi dokumentacije zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.

Članak 62.

- (4) Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada za neprekidan rad na Sveučilištu.
- (5) Odluku o ostvarenju prava iz stavka 1. i isplati jubilarne nagrade donosi rektor/dekan.
- (6) Odlukom iz prethodnoga stavka utvrđuje se visina jubilarne nagrade s obzirom na broj godina neprekidnoga rada radnika na Sveučilištu.

Članak 63.

- (1) Radniku se može za dijete do deset (10) godina starosti uručiti dar prigodom blagdana.
- (2) Odluku o ostvarenju prava iz prethodnoga stavka donosi rektor/dekan.
- (3) Odlukom iz prethodnoga stavka utvrđuje se vrijednost dara.

VI. NAKNADA ŠTETE

Članak 64.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 65.

- (1) Odgovornost radnika za učinjenu štetu postoji ako je:
 - 1) štetu prouzročio radnik na radu ili u vezi s radom
 - 2) šteta prouzročena namjerno ili iz krajnje nepažnje.
- (2) Za utvrđivanje odgovornosti radnika i visine učinjene štete formira se Povjerenstvo za

naknadu štete (u daljnjemu tekstu: Povjerenstvo) od tri člana, koje imenuje rektor/dekan.

- (3) Povjerenstvo iz stavka 2. ovoga članka može, cijeneći konkretan slučaj, način na koji je šteta učinjena, stupanj krivnje radnika za učinjenu štetu, raniji rad i ponašanje radnika kao i njegov socijalni status predložiti rektoru/dekanu smanjenje naknade štete ili predložiti da se radnik oslobodi od obveze naknade štete.
- (4) O provedenome postupku Povjerenstvo sastavlja zapisnik najkasnije u roku od petnaest (15) dana od dana imenovanja.
- (5) Na osnovi zapisnika iz stavka 4. ovoga članka rektor/dekan donosi rješenje o naknadi štete kojom se utvrđuje postojanje štete, odgovornost radnika za počinjenu štetu, visina štete te rok i način isplate štete.
- (6) Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnome iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa prouzrokovalo nerazmjerne troškove, Povjerenstvo iz stavka 2. ovoga članka može utvrditi visinu naknade štete u paušalnome iznosu.
- (7) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenoga paušalnog iznosa naknade štete, Sveučilište može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.
- (8) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Povjerenstvo iz stavka 2. ovoga članka utvrdit će odgovornost poslodavca i visinu štete.
- (9) Odredbe ovoga članka analogno se primjenjuju i na štetu prema trećoj osobi, pričinjenoj odradnika.
- (10) U postupku utvrđivanja odgovornosti radnika ili poslodavca za pričinjenu štetu primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima.

Članak 66.

- (3) Odluku u vezi s nastalom štetom nakon dostavljanja izvješća Povjerenstva iz prethodnoga članka donosi rektor, a za ustrojbenu jedinicu dekan.

VII. ZAŠTITA PLAĆA I NAKNADA PLAĆA

Članak 67.

- (1) Poslodavac ne može, bez ovršne sudske odluke ili suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

VIII. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 68.

- (1) Radnicima kojima visokoškolska ustanova/ustrojbeno jedinica ne financira doktorski studij može se pokriti dio troškova u iznosu koji se odredi odlukom Senata.
- (2) Zahtjev za pokriće troškova iz stavka 1. ovoga članka podnosi radnik poslodavcu nakon obrane doktorskoga rada uz dokaz o obrani.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA

Članak 69.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnoga 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 poslodavca ostvarivanje toga prava.

- (2) Poslodavac može rješavajući po zahtjevu za zaštitu prava:
 - 1) postići dogovor s radnikom o mirnome rješavanju spora
 - 2) udovoljiti zahtjevu radnika
 - 3) odbiti zahtjev radnika.
- (3) Rektor donosi odluku o pitanjima iz radnoga odnosa akademskoga i administrativnog osoblja koja se odnose na zasnivanje radnoga odnosa, povrede radne obveze, prestanak radnoga odnosa te druga pitanja utvrđena Statutom, na osnovi prijedloga znanstveno-nastavnoga/umjetničko-nastavnog vijeća odnosno dekana ustrojbene jedinice. Dekan donosi pojedinačne akte sukladno sa Zakonom i Statutom.
- (4) Na pojedinačne akte koje donosi rektor odnosno dekan može se podnijeti prigovor donositelju da preispita donesenu odluku.
- (5) Na pojedinačne akte koje donosi dekan može se podnijeti prigovor rektoru, a na one koje donosi rektor Upravnom vijeću.

Članak 70.

- (7) Prije podnošenja tužbe, radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnome rješavanju spora. U slučaju da se ovaj postupak ne okonča u razumnome roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu u rokovima iz članka 114. Zakona o radu.

Članak 71.

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ne može se otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, osim ako je odgovoran za težu povredu radne obveze iz ovoga Pravilnika.
- (2) Prava iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se na radnike koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme.
- (3) Radnik je dužan u roku od tri (3) dana od dana nastanka nesposobnosti za rad pismenim putem obavijestiti izravnoga nadređenog o privremenoj nesposobnosti za rad.
- (4) Svaka ustrojvena jedinica odredit će svojom odlukom osobu kojoj je se radnik obvezan javiti u slučaju nesposobnosti za rad.

Članak 72.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja i oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove, u skladu sa Zakonom o radu.

X. ZAŠTITA ŽENA ZA VRIJEME TRUDNOĆE I POROĐAJA

Članak 73.

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta majka ima pravo na porodiljni dopust u trajanju od dvanaest (12) mjeseci neprekidno.
- (2) Za vrijeme porodiljnoga dopusta radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini od 100 % plaće radnika. Osnovica za naknadu plaće za vrijeme porodiljnoga dopusta je prosječna

osnovna plaća isplaćena radniku u zadnja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je nastupio porodiljni dopust.

- (3) Na temelju nalaza ovlaštenoga liječnika radnica može započeti s porodiljnim dopustom 28 dana prije očekivanoga datuma porođaja.
- (4) Radnica može koristiti i kraći porodiljni dopust, ali ne kraći od 42 dana nakon porođaja, ako je uz pisani zahtjev dostavila nalaz i mišljenje specijaliste kojim se potvrđuje da je obvezni porođajni dopust, u trajanju od 42 dana, istekao i da nema smetnji da se imenovana vrati na posao, odnosno da je sposobna za rad.

Članak 74.

- (1) Otac djeteta, odnosno usvojitelj, može koristiti pravo iz članka 73. ovoga Pravilnika ako se roditelji sporazumno dogovore nakon 42 dana porodiljnog dopusta majke, zatim u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena koristiti ovo pravo u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 75.

- (1) Ako radnica koristi kraći porodiljni dopust ima pravo raditi polovicu punoga radnog vremena do isteka prava na porodiljni dopust (članak 73. stavak 1.)

Članak 76.

- (1) Jednom od roditelja djeteta s invaliditetom može se odobriti rad s polovicom punoga 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-zdravstvenoga zbrinjavanja na temelju nalaza nadležne zdravstvene ustanove, te:
 - 1) mu pripadaju sva prava iz radnoga odnosa u skladu sa Zakonom o radu
 - 2) može raditi noću ili prekovremeno samo na temelju njegova pisanoga pristanka

Članak 77.

- (1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno trajanje vremena provedenoga na radu, rad s polovicom radnoga vremena u smislu odredaba članaka 75. i 76. ovoga Pravilnika smatrat će se vremenom provedenim na radu u punome radnom vremenu.

Članak 78.

- (1) Ako nadoknada plaće za slučajeve iz članaka 75. i 76. nije regulirana posebnim zakonom ili je regulirana u iznosu manjemu od nadoknade plaće koju bi radnik primao kao da radi, poslodavac će radniku isplaćivati nadoknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme, odnosno isplaćivat će radniku razliku nadoknade plaće koju ostvaruje u skladu sa zakonom do iznosa nadoknade koju bi ostvarivao kao da radi.
- (2) Korištenje prava iz prethodnoga stavka utvrđuje se rješenjem rektora/dekana.

Članak 79.

- (1) Majka koja rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljnoga dopusta ima pravo produljiti porodiljni dopust za onoliko vremena koliko je prema nalazu mjerodavnoga liječnika potrebno da se oporavi od porođaja, a najmanje 45 dana od

porođaja, odnosno smrti djeteta, i za to vrijeme pripadaju joj sva prava po osnovi porodiljnoga dopusta.

Članak 80.

- (1) Nakon isteka porodiljnoga dopusta, odnosno nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punoga radnog vremena u slučajevima pod uvjetima i u trajanju predviđenim zakonom.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i radnik – otac djeteta ako žena za to vrijeme radi u punome radnom vremenu.
- (3) Radnik koji dobije blizance ili treće dijete ima pravo nakon isteka godine dana porodiljnoga dopusta koristiti još pola godine prava na rad s pola radnoga vremena uz plaću za pola radnog vremena.
- (4) Korištenje prava iz prethodnoga stavka utvrđuje se rješenjem rektora/dekana.

Članak 81.

- (1) Žena koja nakon isteka porodiljnoga dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo izostajati s posla dva puta dnevno radi dojenja djeteta u trajanju po sat vremena.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
- (3) Vrijeme izostanka iz stavka 1. ovoga članka računa se u puno radno vrijeme.
- (4) Odluku o korištenju prava iz ovoga članka na zahtjev radnice donosi rektor/dekan.

XI. ZAŠTITA NA RADU

Članak 82.

- (1) Poslodavac je dužan, u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i Zakona o zaštiti od požara, poduzeti sve radnje s ciljem sprječavanja negativnih posljedica koje mogu ugroziti život i zdravlje radnika.
- (2) Odredbe članaka od 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 83.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 - 1) smrću radnika
 - 2) sporazumno
 - 3) kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju) ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
 - 4) kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju) bez obzira na godine života; ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
 - 5) danom dostavljanja pravomoćnoga rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu

- zbog gubitka radne sposobnost
- 6) otkazom
 - 7) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - 8) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju od tri mjeseca i dulje, danom stupanja na izdržavanje kazne
 - 9) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljemu od tri mjeseca, početkom primjene te mjere
 - 10) pravomoćnom odlukom mjerodavnoga suda koja ima za posljedicu prestanak radnoga odnosa.
- (2) Izuzetak od primjene alineje 3) prethodnoga stavka jest radni odnos akademskoga osoblja. Akademskom osoblju radni odnos prestaje protekom akademske godine u kojoj je radnik navršio 65 godina života. Ako postoji potreba za nastavkom njegova rada i ako se na natječaj, koji se raspisuje najmanje jednom godišnje za popunu radnoga mjesta nastavnika, ne prijavi osoba koja ispunjava uvjete, može se zaključiti ugovor o radu s nastavnikom koji je ispunio uvjete za umirovljenje za jednu akademsku godinu, a najduže do navršenih sedamdeset (70) godina života.
- (3) Na prijedlog ustrojbene jedinice odluku iz prethodnoga stavka donosi rektor.

Otkaz ugovora o radu

Članak 84.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi s obrazloženjem i dostavlja radniku.
- (2) Otkazni rok je sedam (7) dana ako ugovor o radu otkazuje radnik i četrnaest (14) dana ako ugovor o radu otkazuju poslodavac.

Članak 85.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok:
 - 1) ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga
 - 2) ako radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka 1. alineja 1) ovoga članka poslodavac namjerava zaposliti radnika s jednakim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na jednakome radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Članak 86.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu u propisanome otkaznom roku.
- (2) Radnik može otkazati ugovor o radu bez otkaznoga roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obveze iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

Članak 87.

- (1) Odredbe Zakona o radu primjenjuju se u slučaju kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima rada.

Otkaz zbog povrede radnih obveza

Članak 88.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku bez obveze poštivanja otkaznoga roka u slučaju da je radnik odgovoran za težu povredu radnih obveza iz ovoga Pravilnika koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) Ako radnik počini lakšu povredu radnih obveza iz ovoga Pravilnika, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnoga pisanog upozorenja radniku o namjeri davanja otkaza u slučaju ponavljanja lakše povrede radne obveze.

Članak 89.

- (1) Ako to okolnosti slučaja nalažu, poslodavac može imenovati tročlano Povjerenstvo za utvrđivanje odgovornosti radnika, s ciljem utvrđivanja pravilnoga činjeničnog stanja u vezi s odgovornosti radnika.

Članak 90.

- (1) Poslodavac može izreći udaljenje – suspenziju s posla radnika koja može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne obveze, odnosno do završetka istražnoga postupka, isteka pritvora.
- (2) Za vrijeme suspenzije s posla radniku se isplaćuje osnovna plaća u punome iznosu, koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju s posla.

Članak 91.

- (1) U slučaju počinjenja lakše povrede radne obveze, te u izuzetnim slučajevima kod počinjenja teže povrede radne obveze umjesto otkaza ugovora o radu, poslodavac može izreći i mjere:
 - 1) pisana opomena
 - 2) premještaj na drugo radno mjesto.
- (2) Mjera iz stavka 1. ovoga članka ne može se izreći prije nego što se omogući radniku očitovanje o počinjenju povrede radne obveze.

Članak 92.

- (1) Pod težom povredom radnih obveza u skladu s člankom 88. ovoga Pravilnika smatraju se:
 - 1) zloupotreba položaja i prekoračenje danih ovlasti
 - 2) nezakonito raspolaganje sredstvima Sveučilišta
 - 3) neizvršavanje pravomoćnih sudskih odluka
 - 4) dovođenje u zabludu tijela upravljanja Sveučilištem koje je imalo za posljedicu odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktima Sveučilišta
 - 5) izvršavanje kaznenoga djela u vezi s radom na Sveučilištu
 - 6) povreda propisa o zaštiti od požara i zaštiti na radu
 - 7) zlouporaba prava korištenja bolovanja
 - 8) krađa, namjerno uništenje ili oštećenje imovine Sveučilišta
 - 9) nepoduzimanje ili propuštanje radnji, čime se ometa ili onemogućuje proces rada Sveučilišta
 - 10) davanje netočnih podataka od odgovornih radnika kojima se radnik obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava na radu
 - 11) odbijanje izvršenja poslova, odnosno radnih zadataka ili radnoga naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi
 - 12) neopravdano izostajanje s posla najmanje tri (3) radna dana neprekidno, odnosno pet

- (5) radnih dana tijekom kalendarske godine
- 13) neovlašteno korištenje sredstvima povjerenim radnicima za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka
- 14) neovlašteno korištenje pečata
- 15) falsificiranje zapisnika i odluka
- 16) narušavanje javnoga reda i mira na Sveučilištu, uporaba raznih opijata, alkohola i drugih narkotičnih sredstava za vrijeme radnoga vremena
- 17) činjenje lakših povreda radnih obveza uzastopno
- 18) druge teže povrede radnih obveza utvrđene zakonom ili drugim općim aktima Sveučilišta.

Članak 93.

- (1) Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnoga odnosa ne bi bio moguć.
- (2) Pod lakšom povredom na radu smatraju se:
 - 1) neopravdano kašnjenje na posao ili nedozvoljeno napuštanje posla
 - 2) neopravdano izostajanje s posla jedan radni dan tijekom mjeseca
 - 3) neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka ako se time nanosi neznatna šteta Sveučilištu
 - 4) nepravodobno obavještanje neposrednoga rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla
 - 5) neobavještanje neposrednoga rukovoditelja o privremenoj spriječenosti za rad
 - 6) prikrivanje materijalne štete koju pričinio drugi radnik, student ili treća osoba
 - 7) odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkome izvršenju posla
 - 8) nekorektan odnos i neuljudno ponašanje prema radnicima i trećim osobama za vrijeme rada
 - 9) nedostojno, uvrjedljivo ili na drugi način neprimjereno ponašanje prema radnicima, studentima ili trećim osobama
 - 10) neuredno održavanje sredstava za rad, materijala i dokumentacije bez štetnih posljedica
 - 11) nemaran odnos prema radu uslijed koga je došlo do gubljenja akata ili važnih dokumenata
 - 12) nepravilan odnos prema drugim radnicima i strankama tijekom rada u blažemu obliku.

Postupak utvrđivanja odgovornosti radnika

Članak 94.

- (1) Protiv radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je učinio lakšu ili težu povredu radne obveze, može se podnijeti prijava za pokretanje postupka radi utvrđivanja odgovornosti radnika.
- (2) Prijava iz stavka 1. ovoga članka podnosi se neposrednome rukovoditelju radnika ili rektoru /dekanu.
- (3) Postupak se može pokrenuti i po službenoj dužnosti ako postoji saznanje da je radnik počinio lakšu ili težu povredu radne obveze.

Članak 95.

- (1) Po prijemu prijave iz članka 94. ovoga Pravilnika ili na temelju saznanja da postoji pretpostavka da je radnik učinio lakšu ili težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu i iz članaka 92. i 93. ovog Pravilnika, neposredni rukovoditelj dužan je podnijeti

rektor/dekanu zahtjev za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika (u daljemu tekstu: zahtjev).

- (2) Zahtjev mora biti obrazložen s podacima o radniku i s opisom povrede radne obveze. U zahtjevu se može navesti i mjesto, vrijeme te način počinjenja povrede, zatim posljedice koje su mogle nastupiti ili koje su nastupile, imena svjedoka te isprave kojima se potvrđuju navodi o počinjenoj povredi radne obveze.
- (3) Postupak za utvrđivanje odgovornosti radnika može pokrenuti i dekan/rektor na temelju saznanja o učinjenoj povredi radne obveze.

Članak 96.

- (1) Ako se prema podnesenome zahtjevu i priloženim dokazima radi o lakšoj povredi radnih obveza iz ugovora o radu iz člana 93. ovoga Pravilnika, rektor/dekan će pismeno upozoriti radnika u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje pismeno upozorenje.
- (2) Rektor/dekan će, prije izdavanja pismenoga upozorenja iz prethodnog stavka, pozvati radnika da se pisanim putem izjasni o elementima odgovornosti u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva, osim ako ocijeni da postoje okolnosti zbog kojih nije osnovano očekivati da to učini.
- (3) Pismeno upozorenje iz stavka 1. ovoga članka sadrži elemente, odnosno opis povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da će mu se otkazati ugovor o radu, bez davanja predviđenoga otkaznog roka, za slučaj da se takva povreda radne obveze ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja.

Članak 97.

- (1) Ako se prema podnesenome zahtjevu i priloženim dokazima radi o težoj povredi radnih obveza iz ugovora o radu iz članka 92. ovoga Pravilnika, rektor/dekan će donijeti rješenje o pokretanju stegovnoga postupka.
- (2) Protiv rješenja iz stavka 1. ovoga članka nije dopušten prigovor.

Članak 98.

- (1) Rješenje iz članka 97. ovoga Pravilnika sadrži: ime i prezime radnika protiv kojega se pokreće postupak, radno mjesto na koje je raspoređen, činjenični opis teže povrede radnih obveza, vrijeme, mjesto i način izvršenja, pravnu kvalifikaciju povrede, posljedice nastale učinjenom povredom, podatak o eventualnoj nastaloj šteti, okolnosti pod kojima je teža povreda učinjena i druge podatke potrebne za vođenje postupka.
- (2) Rješenje iz stavka 1 ovoga članka sadrži i imena članova povjerenstva koje će provesti postupak, a koje se sastoji od tri člana iz reda radnika Sveučilišta, odnosno ustrojbene jedinice na koju je raspoređen radnik protiv kojega se vodi postupak. Rješenjem se određuje predsjednik povjerenstva i jedan rezervni član koji mijenja predsjednika ili člana povjerenstva.
- (3) Povjerenstvo radi na sjednicama u punome sastavu.
- (4) Uz rješenje iz stavka 1. ovoga članka prilažu se svi raspoloživi dokazi i druga dokumentacija.

Članak 99.

- (1) Rješenje iz članka 97. ovoga Pravilnika dostavlja se povjerenstvu i radniku protiv kojega je pokrenut postupak.

Članak 100.

- (1) Predsjednik povjerenstva dužan je sazvati sjednicu na kojoj će se razmotriti podneseni zahtjev te izvesti/ocijeniti priloženi dokazi i raspoloživa dokumentacija, kao i pisano izjašnjenje radnika.
- (2) Povjerenstvo može, po svojoj ocjeni, pribaviti ili izvesti i druge dokaze.
- (3) Povjerenstvo će pisanim putem pozvati radnika da se izjasni o svim elementima odgovornosti ostavljajući mu primjeren rok za izjašnjenje.
- (4) U slučaju da radnik odbije prijem akata Povjerenstva ili ako dostava poziva radniku na radnom mjestu ili na adresi na kojoj ima prebivalište nije uspjela, poziv za izjašnjavanje bit će objavljen na oglasnoj ploči Sveučilišta i ustrojbene jedinice na kojoj je radnik raspoređen, a protekom roka od tri (3) dana od dana objavljivanja Povjerenstvo može nastaviti postupak radi utvrđivanja odgovornosti radnika.
- (5) O svome radu povjerenstvo sačinjava zapisnik.

Članak 101.

- (1) Nakon provedenoga postupka iz članka 100. ovoga Pravilnika, povjerenstvo je dužno u zapisniku utvrditi odgovarajući prijedlog i zapisnik dostaviti dekanu/rektoru u roku od petnaest (15) dana od dana donošenja rješenja iz članka 97. stavak 1. ovoga Pravilnika.
- (2) Povjerenstvo može utvrditi sljedeći prijedlog:
 - 1) da se, kao neosnovan, odbije zahtjev za pokretanje postupka ako utvrdi da radnik nije učinio, odnosno da nema dokaza da je učinio težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu koja mu se stavlja na teret
 - 2) da se radniku otkáže ugovor o radu ako utvrdi da je radnik učinio težu povredu radnih obveza bez poštivanja otkaznoga roka
 - 3) da se radnik pismeno upozori ako u provedenome postupku utvrdi da je radnik učinio lakšu povredu radnih obveza
 - 4) da se radnik rasporedi na drugo radno mjesto ako u provedenome postupku utvrdi da je radnik učinio lakšu povredu radnih obveza, posebice ako se radi o ponavljanju lakše povrede radne obveze.

Članak 102.

- (1) Na temelju dostavljenoga pisanog prijedloga povjerenstva iz prethodnoga članka i dekana, rektor donosi odgovarajuću odluku.
- (2) U slučaju da se radniku otkáže ugovor o radu zbog učinjene teže povrede radne obveze, prestaje mu ugovor o radu u roku tri (3) dana od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

XIII. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOGA UGOVORA O RADU

Članak 103.

- (1) Zaključeni ugovor o radu može se otkazati i istovremeno se ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

- (2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a rok ne može biti kraći od osam (8) dana.

XIV. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOGA ODNOSA

Članak 104.

- (1) O pravima i obvezama radnika iz radnoga odnosa odlučuje rektor, odnosno druge osobe u skladu sa Statutom.

Članak 105.

- (1) Odluke o pravima i obvezama radnika, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorijama poslodavca tijekom radnoga vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi poslodavac.
- (3) Odluka se smatra dostavljenom ako ju je zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.
- (4) Ako se odluka o pravu i obvezama radnika ne dostavi na način propisan stavkom 2. i 3. ovoga članka, odluka se objavljuje na oglasnoj ploči Sveučilišta i ustrojbene jedinice. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka dostavljena.
- (5) Na primjerku objavljene odluke zabilježiti će se podatci o njezinoj objavi, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta, te će se na odluci utvrditi da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom radniku.

XV. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Članak 106.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.
- (2) Privremenim i povremenim poslovima iz stavka 1 ovoga članka smatraju se:
- 1) sudjelovanje u izradi općih akata poslodavca ako to ne predstavlja poslove radnoga mjesta
 - 2) izrada stručnih elaborata i drugih sličnih akata
 - 3) priprema i održavanje stručnih predavanja, seminara, savjetovanja
 - 4) prevoditeljski poslovi, osim onih za čije je obavljanje sistematizirano radno mjesto
 - 5) popravke sredstava rada poslodavca i instalacija
 - 6) drugi poslovi koji su u vezi s djelatnosti poslodavca, a imaju značajku privremenih i povremenih poslova.
- (3) Ugovor se zaključuje u pisanome obliku, a sadrži opis povremenih i privremenih poslova, način i rok izvršenja poslova, te iznos naknade za njihovo obavljanje.

XVI. UGOVORI S VANJSKIM SURADNICIMA

Članak 107.

- (1) Osoba izabrana u znanstveno-nastavno / umjetničko-nastavno/ nastavno zvanje u skladu s odredbama Zakona o visokom obrazovanju, Statuta i Pravilnika o minimalnim uvjetima i postupku izbora u znanstveno-nastavna/umjetničko-nastavna zvanja ili osoba s druge visokoškolske ustanove (u daljnjemu tekstu: nastavnik) može biti angažirana u realizaciji nastavnoga i znanstveno-nastavnog/umjetničko-nastavnog procesa bez zasnivanja radnoga odnosa.
- (2) S nastavnikom se zaključuje ugovor o angažiranju koji u ime poslodavca potpisuje rektor odnosno dekan za potrebe ustrojbene jedinice.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

- (1) Na pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom, a u vezi su s radnopravnim statusom radnika, primjenjuju se odredbe Zakona o radu, kolektivnih ugovora i drugih važećih propisa iz ovoga područja i ostalih akata Sveučilišta.
- (2) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika vršit će se na način koji je predviđen za njegovo donošenje.
- (3) Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Rektorata i pravilnici o radu ustrojbenih jedinica.

Članak 109.

- (1) Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Sveučilišta u Mostaru obuhvaća Pravilnik o radu ur. broj: 01-38-109/18 od 5. studenog 2018. i Odluku o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu ur. broj: 01-51-129/20 od 1. prosinca 2020. godine.
- (2) U slučaju neslaganja teksta Pravilnika o radu te Odluke o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu s ovim pročišćenim tekstom Pravilnika o radu, prednost se daje izvornom tekstu Pravilnika o radu i Odluci o izmjenama i dopunama iz stavka 1. ovog članka.

Ur. broj: 01-51-131/20
Mostar, 1. prosinca 2020. godine

Predsjednik Upravnog vijeća

doc. dr. sc. Branko Krišto



*Odgovore na glasnju ploču
od 18. prosinca 2020.*