



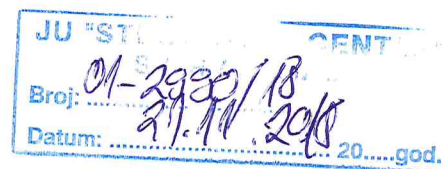
Bosnia and Herzegovina
Federation of Bosnia and Herzegovina

CANTON SARAJEVO
Ministry for Education, Science and Youth

Broj: 11-05-38-33174-2/18
Sarajevo, 20.11.2018. godine

JU „STUDENSKI CENTAR“ SARAJEVO

Sarajevo, Aleja Bosne Srebrene bb
n/r direktora, g-din Tarik Curić



PREDMET: Saglasnost, *dostavlja se*

Poštovani,

Vašim zahtjevom od 24.09.2018. godine zatražili ste saglasnost Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo na Pravilnik o radu sa organizacijom, sistematizacijom radnih mjesta, platama i drugim naknadama radnika JU „Studentski centar“ Sarajevo.

Nakon izvršenog uvida u prvobitno dostavljeni, kao i korigovani zahtjev sa priložima (u skladu sa primjedbama Ministarstva koje su JU „Studentski centar“ Sarajevo date na radno-konsultativnim sastancima od 04.10.2018. godine), **Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo daje saglasnost na Pravilnik o radu sa organizacijom, sistematizacijom radnih mjesta, platama i drugim naknadama radnika JU „Studentski centar“ Sarajevo.**

Stavlja se van snage akt Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, broj: 11-05-38-27533-3/17 od 19.10.2017. godine, u dijelu koji se odnosi na davanje saglasnosti na Pravilnik o radu sa organizacijom, sistematizacijom radnih mjesta, platama i drugim naknadama radnika JU „Studentski centar“ Sarajevo.

S poštovanjem,



web: <http://mon.ks.gov.ba>
e-mail: mon@mon.ks.gov.ba
Tel: + 387 (0) 33 562-128,
Fax: + 387 (0) 33 562-218
Sarajevo, Reisa Džemaludina Čauševića 1



JU "STL" CENTAR
Broj: 01-2999/18
Datum: 2018. god.

**PRAVILNIK O RADU
SA ORGANIZACIOM, SISTEMATIZACIOM
RADNINIH MJESTA, PLAĆAMA I DRUGIM
NAKNADAMA RADNIKA JAVNE USTANOVE
STUDENSKI CENTAR SARAJEVO**



Mahmud

Sarajevo, ____ 2018. godina

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“ broj 26/16), a nakon konsultacija sa Samostalnim sindikatom Javne ustanove "Studentski centar" Sarajevo, Upravni odbor Javne ustanove "Studentski centar" Sarajevo je na svojoj sjednici, održanoj 23. 7. 2018 godine sjednici, donio

PRAVILNIK O RADU SA ORGANIZACIJOM, SISTEMATIZACIJOM RADNIH MJESTA, PLAĆAMA I DRUGIM NAKNADAMA RADNIKA JAVNE USTANOVE STUDENTSKI CENTAR SARAJEVO

DIO PRVI - OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Pravilnika)

- (1) Ovim Pravilnikom utvrđuju se prava i obaveze poslodavca i radnika, i drugih lica koja rade za poslodavca ili se stručno obučavaju kod poslodavca, i to:
 - a) zaključivanje ugovora o radu,
 - b) obrazovanje, osposobljavanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija radnika,
 - c) organizacija i sistematizacija poslova,
 - d) radno vrijeme i raspored radnog vremena,
 - e) odmori i odsustva,
 - f) zaštita radnika,
 - g) plaće i naknade plaća
 - h) zabrana takmičenja radnika sa poslodavcem,
 - i) naknada štete,
 - j) prestanak ugovora o radu,
 - k) ostvarivanje prava i obaveze iz radnog odnosa i
 - l) druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.
- (2) Pravilnik iz stava (1) ovog člana donosi Upravni odbor Javne ustanove "Studentski centar" Sarajevo, na prijedlog direktora.

Član 2.

(Pojmovi)

- (1) Poslodavac u smislu odredaba ovog Pravilnika je Javna ustanova "Studentski centar" Sarajevo (u daljem tekstu Studentski centar).
- (2) Radnik u smislu odredaba ovog Pravilnika je fizičko lice koje je u radnom odnosu u Studentskom centru, na osnovu ugovora o radu.

DIO DRUGI - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 3.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, zasniva se radni odnos radnika.
- (2) U roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i prilikom svake promjene osiguranja koja se tiče radnika, Studentski centar prijavljuje radnika na obavezno osiguranje i o tome radniku, uz pisani dokaz dostavlja fotokopije prijave.
- (3) Studentski centar je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada, zaštitom na radu i učini dostupnim Pravilnik o radu trajnim isticanjem na oglasnoj tabli, dostavljanjem svim radnicima ili poslovnim jedinicama primjerka ovog Pravilnika.



- (4) Ugovor o radu sa radnikom u ime Studentskog centra zaključuje direktor.
- (5) Ugovor o radu sa direktorom zaključuje predsjednik Upravnog odbora.

Član 4.

(Zabrana diskriminacije, uznemiravanje i nasilja na radu)

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi ugovor o radu sa Studentskim centrom, svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu, propisano u članovima 8. do člana 13. Zakona o radu.

Član 5.

(Postupak zaštite u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu)

- (1) Postupak zaštite u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu radnik pokreće podnošenjem zahtijeva Studentskom centru u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Studentski centar je dužan primati i rješavati zahtjeve iz stava (1) ovog člana, i preduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili nasilja na radu, ako utvrdi da isto postoji.
- (3) Studentski centar je dužan, zavisno o prirodi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od 15 dana od dostave zahtijeva i isti preispitati.
- (4) Ukoliko Studentski centar u roku od 15 dana, od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Član 6.

(Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora)

- (1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, direktor donosi odluku o zasnivanu radnog odnosa nakon provedenog javnog konkursa, uz prethodnu saglasnost Upravnog odbora, na način i pod uslovima ovog Pravilnika.
- (2) Potreba iz stava (1) ovog člana postoji:
 - a) ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno,
 - b) kad postoji potreba zamjene privremeno odsutnog radnika.
- (3) Direktor zaključuje ugovor o radu sa radnikom, pripravnikom, ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor sa licem radi stručnog osposobljavanja u skladu sa ovim Pravilnikom.

Član 7.

(Način popune radnih mjesta)

- (1) Popuna radnih mjesta u Studentskom centru može se izvršiti:
 - a) unutrašnjom preraspodjelom radnika,
 - b) prijemom putem nadležne službe za zapošljavanje,
 - c) sporazumom o preuzimanju radnika iz drugih srodnih organizacija,
 - d) prijemom po oglasu putem sredstava javnog informisanja,
 - e) prijemom po konkursu putem sredstava javnog informisanja,
 - f) na drugi način, koji nije u suprotnosti sa zakonom, a doprinosi kadrovskom i kvalifikacionom jačanju Studentskog centra.
- (2) Radno mjesto direktora obavezno se popunjava na osnovu sprovedenog javnog konkursa u skladu sa Pravilima Javne ustanove "Studentski centar" Sarajevo.



[Handwritten signature in blue ink]

Član 8.

(Odabir kandidata)

- (1) Direktor odlučuje o načinu odabira kandidata sa kojim će biti zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor predviđen ovim Pravilnikom (komisija, razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), o čemu donosi pisanu odluku.
- (2) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu ne mogu se tražiti od radnika podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi s odredbom člana 8. Zakona o radu.

Član 9.

(Vrste ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu s odabranim kandidatom može se zaključiti:
 - a) na neodređeno vrijeme,
 - b) na određeno vrijeme,
 - c) sa punim ili nepunim radnim vremenom,
 - d) uz probni rad,
 - e) sa pripravnikom.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Bez zasnivanja radnog odnosa, Studentski centar može zaključiti:
 - a) ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim Pravilnikom, i
 - b) ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa članom 166. i 167. Zakona o radu i ovim Pravilnikom.

Član 10.

(Forma i sadržina ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži sljedeće podatke:
 - a) nazivu i sjedištu Studentskog centra,
 - b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
 - c) trajanju ugovora o radu,
 - d) danu otpočinjanja rada,
 - e) mjestu rada,
 - f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - h) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate,
 - i) naknadi plaće,
 - j) trajanju godišnjeg odmora,
 - k) otkaznom roku,
 - l) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim ovim Pravilnikom.
- (2) Jedan primjerak zaključenoga ugovora o radu zadržava radnik, a tri primjerka Studentski centar.

Član 11.

(Ugovor o radu sa direktorom)

- (1) Direktor poslovodnu funkciju obavlja u radnom odnosu.
- (2) Ugovor o radu sa direktorom zaključuje se na određeno vrijeme u trajanju od 4 godine i traje od dana stupanja na rad, do isteka roka na koji je izabran, odnosno do razrješenja.
- (3) Ugovor o radu sa direktorom sadrži sve elemente iz člana 10. ovog Pravilnika.



Član 12.

(Forma i sadržina ugovora o radu sa pripravnikom)

- (1) Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 10. ovog Pravilnika.
- (2) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava. Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada pravo na topli obrok i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim radnicima.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to sa pripravnikom srednje školske spreme u trajanju od 6 mjeseci i sa pripravnikom visoke školske spreme u trajanju od 12 mjeseci.

Član 13.

(Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, i to sa kandidatom srednje školske spreme 6 mjeseci i sa kandidatom visoke školske spreme 12 mjeseci.
- (3) Kandidat se za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor, na način kako je to regulisano za radnike.
- (4) Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, sadrži podatke iz člana 10. ovog Pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.
- (5) Studentski centar osigurava kandidata na stručnom osposobljavanju za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 14.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (1) Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ti poslovi ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključuje se u pismenoj formi u skladu sa članom 167. Zakona o radu.

Član 15.

(Privremeni raspored radnika)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprečavanje nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) direktor može donijeti rješenje o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu, ako je za njega to povoljnije, isplaćuje mu se plaća za radno mjesto na koje je privremeno raspoređen.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv rješenja iz stava (1) ovog člana, ne odlaže njeno izvršenje.



DIO TREĆI - OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE, DOKVALIFIKACIJA I PREKVALIFIKACIJA RADNIKA

Član 16.

(Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)

- (1) Studentski centar će prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, organizovati radnicima obrazovanje ili usavršavanje za rad, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju (u daljem tekstu: obrazovanje).
- (2) Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje na koje ga Studentski centar uputi, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je nužno za nastavak daljeg uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Studentski centar ima za potrebu prerasporediti radnika.
- (3) U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje ga upućuje Studentski centar, u skladu sa stavom (2) ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog ili drugog radnog mjesta.
- (4) Studentski centar snosi sve troškove obrazovanja za radnike koje uputi.
- (5) Radnici koji budu upućeni na obrazovanje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.
- (6) Ukoliko se obrazovanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo i na naknade troškova koji iz tog proističu.
- (7) Odluku o upućivanju radnika na obrazovanje donosi Direktor.
- (8) Odlukom o upućivanju radnika na obrazovanje, osim bitnih elemenata vezanih za vrstu i trajanje obrazovanja, obavezno se utvrđuje i:
 - a) obaveza radnika da određeni vremenski period nakon završetka obrazovanja nastavi sa radom kod Studentskog centra,
 - b) obaveza radnika za naknadu troškova Studentskom centru u slučaju neuspješnog polaganja završnog ispita,
 - c) obaveza radnika na naknadu troškova Studentskom centru u slučaju davanja otkaza od strane radnika, prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Studentskog centra po završetku obrazovanja,
 - d) obaveza radnika na naknadu troškova Studentskom centru u slučaju davanja otkaza od strane Studentskog centra radniku zbog počinjene teže povrede radnih obaveza, a koji se dogodi prije isteka vremenskog perioda na koji je obavezan na rad kod Studentskog centra.

Član 17.

(Planovi obrazovanja i usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije)

- (1) Direktor priprema i donosi plan obrazovanja radnika na godišnjem nivou ili višegodišnjem nivou, zavisno od potreba i mogućnosti Studentskog centra, i o tome upoznaje radnike.
- (2) Poseban plan dokvalifikacije i prekvalifikacije izrađuje se u slučajevima iz člana 73., 96. stav 2. i člana 110. stav 2. Zakona o radu.

Član 18.

(Pripravnici)

- (1) Studentski centar može primiti pripravnike za osposobljavanje za samostalan rad na svim radnim mjestima, izuzev radnih mjesta: direktor, rukovodilac poslovne jedinice i šef/odjela službe.
- (2) Ako polaganje stručnog ispita pripravnika pred državnim organima nije predviđeno zakonom, po završetku pripravnčkog staža, Studentski centra će omogućiti pripravniku da polaže stručni ispit, u roku od 30 dana od dana prestanka ugovora o radu sa pripravnikom.
- (3) Direktor imenuje komisiju pred kojom pripravnik polaže pripravnčki ispit.
- (4) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a jedan član komisije mora da bude iste struke.



[Handwritten signature in blue ink]

- (5) Komisija izrađuje program polaganja pripravnčkog ispita i dostavlja ga pripravniku, najmanje 15 dana prije polaganja pripravnčkog ispita.
- (6) Ukoliko ne položi pripravnčki ispit u roku iz stava (2) ovog člana, pripravnik ima pravo ponovno polagati ispit u roku od 30 dana, kod Studentskog centra gdje je obavio pripravnčki staž, sa tim da je dužan snositi troškove komisije.
- (7) Pripravniku koji uspješno položi ispit, izdaje uvjerenje.

Član 19.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Studentski centar može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim Pravilnikom.
- (2) Na lice koje se stručno osposobljava bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe člana 18. ovog Pravilnika koje se odnose na polaganje stručnog ispita pripravnika.

DIO ČETVRTI - ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Član 20.

(Pravni subjektivitet)

- (1) Studentski centar ima svojstvo pravnog lica.
- (2) U pravnom prometu sa trećim licima nastupa u svoje ime i za svoj račun, i odgovara za obaveze sredstvima kojim raspolaže.

Član 21.

(Organizacija Studentskog centra)

- (1) Organizaciju Studentskog centra određuju registrovane djelatnosti Studentskog centra, položaj i zadaci koje Studentski centar ima, u pravilu, u okviru ostvarivanja općih zadataka Univerziteta u Sarajevu.
- (2) Organizacija Studentskog centra je utemeljena i usklađena sa osnovnom djelatnošću (obezbjedjenje smještaja i ishrane redovnih studenata, dodiplomskog i postdiplomskog studija Univerziteta u Sarajevu), i svojim drugim registrovanim djelatnostima kojima doprinosi poboljšanju životnog standarda studenata.
- (3) Studentski centar svojom organizacijom obezbjeđuje povoljnije uslove za ostvarivanje osnovne i druge djelatnosti.

Član 22.

(Djelatnost)

- (1) Studentski centar obavlja sljedeće djelatnosti
 - a) Osnovna djelatnost:
 - 1) Poslovna jedinica Ishrana,
 - 2) Poslovna jedinica Smještaj,
 - 3) Poslovna jedinica Upravljanje objektima,
 - 4) Poslovna jedinica stručne službe
 - 5) samostalni odjeli.
 - b) Druge registrovane djelatnosti
 - 1) Poslovna jedinica Ugostiteljstvo,
 - 2) Poslovna jedinica Turizam,
 - 3) Poslovna jedinica Studentski servis.



Član 23.
(Sistematizacija poslova)

Sistematizacija poslova sadrži:

- a) organizacionu poziciju radnog mjesta,
- b) naziv radnog mjesta,
- c) broj izvršilaca,
- d) opis poslova i radnih zadataka radnog mjesta,
- e) uslove za obavljanje poslova radnog mjesta (opšti i posebni).

Član 24.
(Organizacija i sistematizacija poslova)

Organizacija i sistematizacija poslova je sastavni dio ovog Pravilnika (Prilog I).

DIO PETI - RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 25.
(Radno vrijeme)

- (1) Studentski centar sa radnikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično.
- (3) Nepuno radno vrijeme je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.

Član 26.
(Raspored radnog vremena i dužina radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme raspoređuje se na 5 (pet) radnih dana sedmično, a puno radno vrijeme iznosi 8 (osam) sati u toku radnog dana.
- (2) Raspored nepunog radnog vremena određuje se ugovorom o radu.

Član 27.
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine preraspodijeliti, ukoliko priroda posla to zahtijeva, tako da toku jednog perioda traje duže, a u toku drugog perioda traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa članom 39. Zakona o radu, kao i uvesti rad u smjenama.
- (2) Maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do 3 godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela, dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do 6 godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (3) O uvođenju preraspodjele radnog vremena direktor donosi pisanu odluku koja se dostavlja radniku najmanje 7 dana prije početka rada u preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 28.
(Prekovremeni rad)

- (1) U slučajevima iz člana 38. stav 1. Zakona o radu, kada je potrebno da se do određenog roka završi neodložan posao, u slučaju izvanrednog povećanog obima posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe direktor može zahtijevati od radnika da radi duže od punog radnog vremena



[Handwritten signature in blue ink]

(prekovremeni rad), a najviše od 8 sati sedmično, odnosno najduže 3 sedmice neprekidno, ili 10 sedmica u toku kalendarske godine.

- (2) Direktor je dužan donijeti pismenu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku.
- (3) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do 3 godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je, na temelju rješenja mjerodavnoga tijela, dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do 6 godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 29.

(Noćni rad i zaštita radnika koji rade noću)

- (1) Rad u vremenu od 22. ^{00.} sata navečer do 06. ^{00.} sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Radnik može da radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.
- (3) Studentski centar osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.
- (4) Zabranjen je noćni rad trudnici, počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju, kao i osobi kojoj je, na temelju rješenja mjerodavnoga tijela, dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do navršene 2 godine života djeteta.

Član 30.

(Rad radnika sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva)

- (1) Nakon isteka porođajnog odsustva, radnica sa djetetom najmanje do 1 godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene 2 godine života djeteta.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da radi u punom radnom vremenu.

Član 31.

(Rad radnika sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta)

- (1) Nakon navršene godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do 3 godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (2) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da radi u punom radnom vremenu.

Član 32.

(Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

- (1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla 2 puta dnevno, u trajanju od po sat vremena, radi dojenja, do navršene 1 godine života djeteta.
- (2) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.
- (3) Radnica iz stava (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da radi u punom radnom vremenu.

Član 33.

(Prava radnika - roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uslovom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće kao da radi u punom radnom vremenu.



- (3) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao pisanu saglasnost.

Član 34.

(Obaveza vođenja evidencija)

- (1) Studentski centar je obavezan voditi evidencije propisane članom 43. Zakona o radu.
- (2) Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim osobama angažovanim na radu.
- (3) Matična evidencija vodi se u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim osobama angažovanim na radu.

DIO ŠESTI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 35.

(Odmori)

- (1) U skladu sa Zakonom o radu, Studentski centar obezbjeđuje radniku koji radi duže od 6 sati dnevno sljedeće odmore u trajanju najduže:
- | | |
|---|---|
| a) u toku radnog vremena | 30 (trideset) minuta, |
| b) dnevni odmor između dva radna dana | 12 (dvanaest) sati, |
| c) sedmični odmor | 24 (dvadeset i četiri) sata, |
| d) godišnji odmor radnika poslije šest mjeseci neprekidnog rada | od 20 do 30 radnih dana, |
| e) godišnji odmor radniku koji nema šest mjeseci neprekidnog rada | 1 radni dan za svaki
navršeni mjesec rada. |

Član 36.

(Duže trajanje odmora u toku rada)

Studentski centar je dužan radniku, na njegov zahtjev omogućiti odmor u toku rada u trajanju od 1 sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 37.

(Vrijeme korištenja odmora u toku rada)

Vrijeme korištenja odmora u toku rada određuje se odlukom direktora, i ne mora biti u istom periodu za sve radnike.

Član 38.

(Rad na dan sedmičnog odmora)

- (1) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla ili sprečavanja gubitka kvarljive robe.
- (2) Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan slobodan dan u idućoj sedmici.

Član 39.

(Stjecanje prava na godišnji odmor)

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u minimalnom trajanju propisanom članom 47. Zakona o radu.



- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u Studentskom centru.
- (3) Ako radnik, koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tokom tekuće godine ne može steći pravo na godišnji odmor iz stava (1) ovog člana, Studentski centar je dužan da mu obezbijedi najmanje 1 dan godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini.

Član 40.

(Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog)

- (1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog zakonom o radu, uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:
- dužine radnog odnosa radnika, i to:
- a) za ostvoreni radni staž od 6 (šest) mjeseci do 5 (pet) godina 2 (dva) radna dana,
 - za ostvoreni radni staž od 5 (pet) do 10 (deset) godina 4 (četiri) radna dana,
 - za ostvoreni radni staž od 10 (deset) do 15 (petnaest) godina 6 (šest) radnih dana,
 - za ostvoreni radni staž od 15 (petnaest) do 20 (dvadeset) godina 8 (osam) radnih dana,
 - za ostvoreni radni staž preko 20 (dvadeset) godina 10 (deset) radnih dana.
- b) radnicima sa posebnim uslovima rada, kao što su: električar, vodoinstalater, moler, bravar, stolar, keramičar, monter centralnog grijanja-kotlovnika, ekonom, spremačica, sobarica, portir, recepcioner, ugostiteljski radnik, glavni kuhar, kuhar, kuhar-buregdžija, kuhar-slasičar, pekar, pica majstor, mesar, kuhinjski pomoćnik, radnik u vešeraju, fizički radnik i vozač - osnovica godišnjeg odmora uvećava se za 2 radna dana.
- c) radniku sa umanjenom radnom sposobnosti, RVI-u i civilnoj žrtvi rata, uvećava se osnovica godišnjeg odmora za 2 radna dana.
- d) radniku sa jednim ili više djece do 7 godina starosti, uvećava se osnovica godišnjeg odmora za 2 radna dana.
- (2) Ukupan godišnji odmor, po svim osnovama, ne može biti duži od 30 radnih dana.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, radno vrijeme je raspoređeno na 5 radnih dana u sedmici.

Član 41.

(Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora)

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Studentski centar je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, pod uslovom da godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Studentskog centra.
- (2) Krivica Studentskog centra postoji ako radniku nije izdato rješenje o korištenju godišnjeg odmora, nije mu dao da koristi godišnji odmor po rješenju, nije mu omogućio da koristi prvi dio godišnjeg odmora u tekućoj godini, pozvao ga sa godišnjeg odmora da radi pa mu kasnije nije omogućio nastavak godišnjeg odmora i sl.
- (3) Studentski centar je dužan radniku, koji je blagovremeno najavio da želi koristiti godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu, omogućiti korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.



[Handwritten signature in blue ink]

Član 42.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela.
- (2) Godišnji odmor u dva dijela koristi se na način propisan u članu 50. stav 1. i 2. Zakona o radu.
- (3) Ako radnik ne iskoristi najmanje 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo na korištenje ni preostalog dijela godišnjeg odmora u narednoj godini, odnosno nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se isplatiti naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 41. ovog Pravilnika.
- (5) Radnik koji odbije da koristi godišnji odmor i nastavi da radi fizički će biti udaljen iz prostora Studentskog centra i onemogućit će mu se ulazak na posao, do isteka rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

Član 43.

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor, na usaglašen prijedlog rukovodilaca poslovnih jedinica i uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po poslovnim jedinicama, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u poslovnoj jedinici.
- (3) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika,
 - b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz člana 40. ovog Pravilnika,
 - c) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30) i
 - d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima),
- (4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije početkom petog mjeseca tekuće godine. Studentski centar može planom korištenja godišnjih odmora predvidjeti da se jedan dio godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor koristi kolektivno, ukoliko priroda poslova to zahtijeva.

Član 44.

(Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora)

- (1) U skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora, Studentski centar je dužan donijeti i dostaviti svakom radniku pisano rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu / periodima njegovog korištenja.
- (2) Rješenje iz stava (1) ovog člana donosi se i dostavlja radniku odmah nakon utvrđivanja plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije 7 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Član 45.

(Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:
 - a) sklapanje braka 5 (pet) radnih dana,
 - b) rođenje djeteta 5 (pet) radnih dana,
 - c) sklapanje braka djeteta 1 (jedan) radni dan,
 - d) smrt supružnika, djeteta ili roditelja 5 (pet) radnih dana,
 - e) smrt supružnikovih roditelja 2 (dva) radna dana,
 - f) smrt brata ili sestre 2 (dva) radna dana,



- g) otklanjanje težih posljedica elementarnih nepogoda 3 (tri) radna dana,
 - h) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim manifestacijama po odobrenju direktora 3 (tri) radna dana,
 - i) selidba ili izgradnja vlastite stambene kuće - stana 2 (dva) radna dana,
 - j) u slučaju teške bolesti članova uže porodice 2 (dva) radna dana,
 - k) dobrovoljnom darivaocu krvi, za svako darivanje krvi 1 (jedan) radni dan i
 - l) za zadovoljavanje vjerskih, odnosno tradicionalnih potreba 2 (dva) radna dana.
- (2) Plaćeno odsustvo po svim osnovama ne može biti duže od 7 radnih dana u kalendarskoj godini.
- (3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, zajedničkog domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do 7 dana odsustva po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu sa stavom (1) ovog člana.

Član 46.

(Drugi slučajevi plaćenog odsustva)

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i to:

- a) odsustvo radnika koji je u pritvoru, za vrijeme kojeg se radnik ne odjavljuje kod Poreske Uprave i isplaćuje mu se 80 % od njegove plaće, a po izlasku iz pritvora ima pravo povratka na posao,
- b) za vrijeme državnih praznika u koje se ne radi, koliko traju praznici.

Član 47.

(Plaćeno odsustvo - vrijeme provedeno na radu)

U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Član 48.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Direktor može radniku odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće u sljedećim slučajevima:
 - a) za obrazovanje i stručno usavršavanje u zemlji i inostranstvu najduže do 90 dana,
 - b) za njegu člana uže porodice, roditelja, odnosno člana porodičnog domaćinstva zbog teže bolesti, čije liječenje traje duže, do 60 dana,
 - c) učestvovanje u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu do 30 dana,
 - d) Izgradnju ili popravljjanje vlastite stambene jedinice do 30 radnih dana,
 - e) polaganja i pripremanje ispita (pravosudnih, državnih ispiti i sl.) do 30 radnih dana,
 - f) u drugim slučajevima koje direktor ocijeni opravdanim, a najduže do 30 dana.
- (2) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva, radnik se odjavljuje sa osiguranja, a po povratku na posao ponovo se prijavljuje na osiguranje kod nadležne Porezne Uprave.

Član 49.

(Neplaćeno odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba)

Studentski centar je dužan omogućiti radniku odsustvo do 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.



Član 50.

(Ostvarivanje prava na odsustvo)

- (1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.
- (2) Zahtjev treba da sadrži razlog zbog kojeg se traži odsustvo, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz prezentaciju eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljekarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa, prijava za polaganje ispita i sl.).
- (3) O zahtjevu za odsustvo odlučuje direktor.

DIO SEDMI - ZAŠTITA RADNIKA

Član 51.

(Primjena Zakona o radu)

- (1) Odredbe članova od 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.
- (2) Studentski centar je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje radnika od posljedice nesreće na Radu.

Član 52.

(Ljekarski pregled radnika)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Studentski centar će uputiti radnika / tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Studentski centar može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (2) ovog člana snosi Studentski centar, ako je on radnika uputio na ljekarski pregled.
- (4) Sa licem koje odbije ljekarski pregled iz stava (1) ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.
- (5) Ako radnik odbije da ode na ljekarski pregled iz stava (2) ovog člana smatra se da više nije sposoban za rad na svom radnom mjestu pa mu se može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 96. stav 1. tačka b. Zakona o radu.

Član 53.

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

- (1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme, a pretrpi povredu na radu ili oboli od profesionalne bolesti, ugovor o radu ne prestaje sa danom koji je naznačen u ugovoru, već se njegovo važenje produžava službenom zabilješkom da je radnik donio dokaz o produžavanju privremene spriječenosti za rad (doznaka), a prestaje kad nadležna zdravstvena ustanova proglasi radnika sposobnim za rad ili mu utvrdi invalidnost.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu, ugovor o radu prestaje u skladu sa čl. 97., 100. i 101. Zakona o radu.
- (3) O privremenoj spriječenosti za rad radnik je dužan u roku od tri dana pismenim putem obavijestiti Studentski centar.



Član 54.

(Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad duže od šest mjeseci)

- (1) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Studentski centar će ga rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Studentski centar je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Studentski centar preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, radniku može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika (sindikatom), otkazati ugovor o radu.

Član 55.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Studentski centar će, u pisanoj formi, ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stava (1) ovoga člana, Studentski centar je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Studentski centar preduzeo sve mjere iz stava (2) ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem nadležnog organa, može mu prestati radni odnos na način propisan u članu 74. Zakona o radu.

Član 56.

(Zabrana nejednakog postupanja prema trudnici)

- (1) Studentski centar ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, niti joj može, za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, rada sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, rada sa polovinom punog radnog vremena do 3 godine života djeteta i prava na odsustvo radi dojenja djeteta, otkazati ugovor o radu.
- (2) Studentski centar ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnice.

Član 57.

(Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće)

- (1) Studentski centar je dužan da ženu, za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporedi na druge poslove, ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (2) Privremeni raspored iz stava (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje ženine plaće.
- (3) Ženu iz stava (1) ovog člana Studentski centar može premjestiti na drugo mjesto rada samo uz njen pisani pristanak.



DIO OSMI - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 58.

(Pravo na plaću i jednakost plaća)

- (1) Plaća radnika za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, u skladu sa Sistematizacijom poslova, sastoji se od:
 - a) osnovne plaće,
 - b) dijela plaće za radni učinak,
 - c) uvećanje plaće po osnovu godina radnog staža, otežanih uslova rada, prekovremenog rada, noćnog rada, rada u dane sedmičnog odmora i rada u dane praznika, a u koje se po zakonu ne radi.
- (2) Studentski centar je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. Zakona o radu.

Član 59.

(Povećanje plaće)

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:
 - a) prekovremeni rad 50% neto satnice,
 - b) noćni rad 35% neto satnice,
 - c) rad na dan sedmičnog odmora 30% neto satnice i
 - d) rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici 50% neto satnice.
- (2) Satnica iz stava (1) ovog člana je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili je određena drugim aktom Studentskog centra i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.
- (3) Dodaci se međusobno ne isključuju.
- (4) Dodatak na plaću na mjesečnom nivou po svim osnovama iz ovog Pravilnika ne može prelaziti visinu prosječne netto isplaćene plaće u Kantonu Sarajevo u posljednja tri mjeseca.

Član 60.

(Najniža plaća)

- (1) U slučaju da Studentski centar ostvari gubitak u poslovanju, ili se nalazi se u krizi uvjetovanoj elementarnim ili drugim nepogodama, ili zbog nepovoljnih tržišnih uvjeta rada, usljed čega može doći u poslovni gubitak ili gubitak radnih mjesta, Upravni odbor JU „Studentski centar“ Sarajevo će utvrditi visinu najniže satnice.
- (2) Odluku iz stava (1) ovog člana Studentski centar donosi uz konsultacije sa vijećem zaposlenika ili sindikatom, ako su formirani kod Studentskog centra, uz predočavanje svih razloga za takvu odluku, odnosno taj iznos najniže satnice.
- (3) Period za koji se donosi odluka iz stava (1) ovog člana Studentski centar određuje uz konsultacije sa vijećem zaposlenika ili sindikatom, ako su formirani kod Studentskog centra, a najduže za period do početka pozitivnog poslovanja koje omogućava povećanje najniže satnice.
- (4) Studentski centar ne može radniku, za ostvareni puni fond sati rada, isplatiti plaću u manjem iznosu od najniže plaće.

Član 61.

(Elementi za određivanje osnovne plaće)

- (1) Osnovna plaća je novčani iznos koji je Studentski centar dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao.
- (2) Elementi za određivanje osnovne plaće su najniža plaća i koeficijent vrednovanja radnog mjesta.



Handwritten signature in blue ink.

Član 62.

(Osnovna plaća)

- (1) Osnovica plate se izračunava u skladu sa aktuelnim važećim zakonskim i podzakonskim aktima na području Kantona Sarajevo odnosno Federacije BiH.
- (2) Osnovna plaća radnika utvrđuje se množenjem osnovice i koeficijenta vrednovanja radnog mjesta.
- (3) Koeficijent za obračun plaće utvrđuje Upravni odbor posebnim aktom uz prethodnu suglasnost Vlade Kantona Sarajevo.
- (4) Osnovicu plaće utvrđuje Upravni odbor JU „Studentski centar“ Sarajevo uz prethodnu saglasnost Vlade KS.

Član 64.

(Tabelarni prikaz osnovne plaće za pojedinačna radna mjesta)

Tabelarni prikaz osnovne plaće za pojedinačna radna mjesta sastavni je dio ovog Pravilnika (Prilog II).

Član 65.

(Uvećanje plaće po osnovu dužine radnog staža)

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.
- (2) Pod radnim stažom iz stava (1) ovog člana podrazumijeva se ukupan radni staž radnika.

Član 66.

(Obračun i isplata plaće)

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, najdalje do 30. u tekućem mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Prilikom isplate plaće Studentski centar je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (3) Studentski centar ako ne isplati plaću u roku iz stava (1) ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca, u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti, a koji je izvršna isprava.
- (4) Naloge za isplate plaća potpisuje direktor.
- (5) Studentski centar je dužan, na zahtjev radnika, vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- (6) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.
- (7) Tajnost pojedinačnih isplata Studentski centar obezbjeđuje uručivanjem obračuna plaće u zatvorenoj koverti ili na drugi sličan način, a radnici koji rade na pojedinačnom obračunu plaća obavezuju se na čuvanje tajnosti.

Član 67.

(Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret Studentskog centra kao da je radio.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 68.

(Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad)

- (1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret Studentskog centra u iznosu od 80% osnovice za naknadu, sa tim da ne može biti niža od iznosa



minimalne plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada, u skladu sa zakonom kojim je uređeno zdravstveno osiguranje.

- (2) Naknada plaće na teret Studentskog centra u iznosu od 100% od osnovice za naknadu pripada radniku:
 - a) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti,
 - b) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
 - c) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.
- (3) Naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad preko 42 dana osigurava kantonalni zavod zdravstvenog osiguranja. Studentski centar isplaćuje 80% osnovice za naknadu u koju je uključena i naknada koju refundira kantonalni zavod zdravstvenog osiguranja.

Član 69.

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

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Radniku iz stava (1) ovog člana, Studentski centar će isplatiti razliku neto plaće, do pune neto plaće na teret Studentskog centra.
- (3) Osnovica neto plaće je naknada koju radnik primi od nadležne općinske službe u iznosu utvrđenom zakonom koji reguliše ovu oblast.
- (4) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 63., 64. i 69. Zakona o radu radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, kao da radi u punom radnom vremenu.

Član 70.

(Naknada plaće ženi za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta)

- (1) Ako Studentski centar nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (1) člana 61. Zakona o radu, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće na teret Studentskog centra kao da je radila, uz izuzetke iz člana 68. stav (1) ovog Pravilnika.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava (1) ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 71.

(Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva)

Za vrijeme plaćenog odsustva radniku pripada naknada plaće kao da je radio, uz izuzetke iz člana 68. stav (1) ovog Pravilnika.

Član 72.

(Naknada plaće za vrijeme odbijanja rada)

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u članu 55. stav 3. Zakona o radu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove, uz izuzetke iz člana 68. stav (1) ovog Pravilnika.

Član 73.

(Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja)

- (1) U slučaju ugovorene zabrana takmičenja iz člana 87. Zakona o radu Studentski centar se obavezuje da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu u iznosu od 100% prosečne plaće



- koja mu je isplaćena u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako zabrana traje tri mjeseca, a 2/3 prosječne plaće, ako zabrana traje duže od tri mjeseca do jedne godine.
- (2) Naknadu iz stava (1) ovog člana Studentski centar isplaćuje radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
 - (3) Način usklađivanja visine naknade regulisat će se posebnim ugovorom sa radnikom.

Član 74.

(Naknada za slučaj smrti radnika i članova uže porodice)

- (1) U slučaju smrti radnika, njegovoj porodici se isplaćuju troškovi sahrane u visini stvarnih troškova, a najviše tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
- (2) U slučaju smrti člana njegove uže porodice, isplaćuju se troškovi u visini jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
- (3) U slučaju da u Studentskom centru rade dva ili više članova porodice kojima je umro uži član porodice iz stava (4). ovog člana, pravo na naknadu pripada radniku koji ima duži radni staž u Studentskom centru.
- (4) Pod članom uže porodice radnika iz stava (2) ovog člana smatraju se sljedeći članovi porodice:
 - a) suprug(a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu,
 - b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18 (osamnaest), odnosno do 26 (dvadeset i šest) godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, i djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu,
 - c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira na to žive li u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom i
 - d) braća i sestre bez roditelja do 18 (osamnaest), odnosno 26 (dvadeset i šest) godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda, već ih korisnik naknade stvarno izdržava, ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uslovom da sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu.

Član 75.

(Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti)

- (1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana naknada u visini jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH.
- (2) Radniku će se isplatiti naknada u visini jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (3) Pod teškom bolešću iz stavova (1) i (2) ovog člana podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća, kao i Uredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda, na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti.
- (4) Pravo na jednokratnu novčanu naknadu iz stava (1) ovog člana, na osnovu teške invalidnosti, ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.
- (5) Jednokratna novčana naknada, u visini od jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH, može se dodijeliti radniku ukoliko je operisan iz zdravstvenih razloga po preporuci ljekara.



[Handwritten signature in blue ink]

- (6) Pravo na novčanu naknadu iz ovog člana radnik može ostvariti samo jednom u toku kalendarske godine.

Član 76.

(Naknada za ishranu za vrijeme rada - topli obrok)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom, ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i slično).

Član 77.

(Naknada za prijevoz radnika na posao i sa posla)

Radniku, čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje 1 kilometara, pripada pravo na naknadu za troškove prijevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.

Član 78.

(Regres za godišnji odmor)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna 3 mjeseca, prije donošenja odluke o isplati regresa.
- (2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.
- (3) Regres se neće isplatiti ako je Studentski centar prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom.

Član 79.

(Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju)

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, u iznosu od 4 (četiri) njegove plaće isplaćene u prethodnih 6 (šest) mjeseci, ili 4 (četiri) prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Studentski centar ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika.

Član 80.

(Pravo na otpremninu u slučaju otkaza)

- (1) Radnik u Studentskom centru sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, bez njegove krivice, prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
 - a) od 2 (dvije) do 5 (pet) godina neprekidnog rada - ima pravo na otpremninu u iznosu od 2 (dvije) mjesečne neto plaće radnika,
 - b) od 5 (pet) do 10 (deset) godina neprekidnog rada - ima pravo na otpremninu u iznosu od 3 (tri) mjesečne neto plaće radnika,
 - c) od 10 (deset) do 20 (dvadeset) godina neprekidnog rada - ima pravo na otpremninu u iznosu od 4 (četiri) mjesečne neto plaće radnika i
 - d) preko 20 (dvadeset) godina neprekidnog rada - ima pravo na otpremninu u iznosu od 5 (pet) mjesečnih neto plaća radnika.



- (2) U obračunu za utvrđivanje visine otpremnine, u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa.

Član 81.

(Naknada troškova službenog putovanja)

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, a koje je udaljeno najmanje 30 kilometara od mjesta rada i koje traje duže od 8 sati, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnica, naknada hotelskog računa za spavanje i drugi troškovi.
- (2) Uslov da se radniku izvrši obračun dnevnica je da isti priloži najmanje jedan dokaz da je službeno putovanje stvarno i obavljeno (račun za hotel, kartu za prijevoz ili neki drugi dokument sa kojim bi se sa sigurnošću moglo utvrditi da je putovanje stvarno obavljeno).
- (3) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana (3 obroka), dnevnicu za službeni put umanjuje se za 30%.
- (4) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja, ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu se uvećava za 70%.
- (5) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefaksa ili interneta, taksi i sl.) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe, a koja su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja, uz predložene račune kao dokaz da su te usluge koristili.
- (6) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji i inostranstvu, dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije BiH.
- (7) Ukoliko to radnik zatraži, Studentski centar je dužan isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.
- (8) Radnik je dužan da u roku od 5 radnih dana, od kada je službeno putovanje završeno, podnese izvještaj sa obavljenog službenog puta, zajedno sa putnim nalogom i dokazima o iznosima plaćenim za sve troškove koji se pravdaju.
- (9) Radnik koji ne opravda putni nalog, dužan je isplaćenu akontaciju u cijelosti vratiti.

Član 82.

(Korištenje vlastitog automobila u službene svrhe)

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina BMB 95 po pređenom kilometru na odobrenoj relaciji, kao i troškovi putarina, parkirališta i slično.
- (2) Obračun naknade za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe vrši se na način da se obračuna najkraća udaljenost koju radnik mora prijeći prijevoznim sredstvom, a koja se može utvrditi (izmjeriti) na zemljopisnoj karti namijenjenoj vozačima, i ona je mjerodavna kod utvrđivanja stvarne udaljenosti putovanja.
- (3) Odredba o naknadi za upotrebu sopstvenog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije BiH.
- (4) Odobrenje za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe daje direktor.

Član 83.

(Uvećanje plaće - stimulativni dio plaće)

- (1) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava, direktor radniku može uvećati plaću, najviše 20% za mjesec na koji se ti rezultati odnose i to najviše dva puta godišnje.
- (2) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava, Upravni odbor direktoru može uvećati plaću u skladu sa Zakonom o plaćama i naknadama članova organa upravljanja i drugih organa, institucija, kantonalnih javnih preduzeća i javnih ustanova („Službene novine Kantona Sarajevo“ br. 10/16).



- (3) Uvećanje plaće obavezno se utvrđuje rješenjem sa odgovarajućim obrazloženjem.
- (4) Nagrađivanje radnika (stimulativni dio plaće) na nivou Studentskog centra ne može preći 2% od ukupne netto plaće za taj mjesec.

Član 84.

(Naknada za rad u komisijama)

- (1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja Upravnog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama, kako je to riješeno uredbom Vlade Kantona Sarajevo.
- (2) Odlukom se regulišu način i uslovi obrazovanja komisije i način ostvarivanja naknade, a tačan iznos, odnosno visinu naknade za rad, svojim aktom utvrđuje na prijedlog direktora, za svaku pojedinačnu komisiju.
- (3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.
- (4) Isplate radnicima u vidu naknada po raznim osnovama, a preko navedenih iznosa, tretiraju se kao plaća (porez plus doprinosi), odnosno tretiraju se kao primanja od drugih samostalnih djelatnosti.

Član 85.

(Pokloni povodom praznika)

U povodu praznika (vjerskih, nacionalnih i državnih), Studentski centar može radnicima osigurati poklon u iznosu do 10% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 86.

(Zaštita plaće)

- (1) Studentski centar ne može, bez izvršne sudske odluke, ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava (1) ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

DIO DEVETI - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 87.

(Primjena Zakon o radu)

- (1) Odredbe člana 86. do 88. Zakona o radu koje se odnose na zakonsku i ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa Studentskim centrom primjenjuju se neposredno.
- (2) Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od Studentskog centra da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Studentski centar, a Studentski centar mu je dužan odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.
- (4) Kod ugovorene zabrane takmičenja, radniku pripada naknada iz člana 73. ovog Pravilnika.



DIO DESETI - NAKNADA ŠTETE

Član 88.

(Primjena Zakona o radu)

Odredbe člana 89. do 93. Zakona o radu, koje se odnose na štetu i naknadu štete, primjenjuju se neposredno.

Član 89.

(Način utvrđivanja visine štete)

Visinu štete utvrđuje komisija sastavljena od stručnih lica koju imenuje Studentski centar, a može i vještačenjem, putem stalnog sudskog vještaka kojeg angažuje Studentski centar.

Član 90.

(Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete)

Ako se visina naknade štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, Studentski centar imenuje komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.

Član 91.

(Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete)

Komisija iz člana 90. ovog Pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete.

Član 92.

(Naknada štete prouzrokovane radniku)

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom Studentski centar će radniku nadoknaditi štetu po opštim propisima obligacionog prava, ako spor oko nadoknade ne riješe prethodno arbitražnim putem.

DIO JEDANESTI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 93.

(Način prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje na način propisan u članovima od 94. do 110. Zakona o radu.

Član 94.

(Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza)

- (1) Radnik je odgovoran za lakše i teže povrede radnih obaveza.
- (2) Odredbe stava (1) ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih Studentski centar može tim licima, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni ugovor.

Član 95.

(Disciplinske mjere)

- (1) Za povredu radne obaveze, radniku se može izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:



- a) pismeno upozorenje
 - b) otkaz ugovora o radu
- (3) Disciplinska mjera pismeno upozorenje može se izreći za lakšu povredu radne obaveze utvrđene ovim Pravilnikom. Pismeno upozorenje radniku mora da sadrži: opis povrede radne obaveze za koju se smatra da ju je počinio radnik i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu, bez davanja predviđenog otkaznog roka, za slučaj da se takav prijestup ponovi u roku od 6 mjeseci.
- (4) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera otkaz ugovora o radu. Radniku se može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Studentskog centra, kao poslodavca, da nastavi radni odnos.
- (5) Ako Studentski centar otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 96.

(Lakše povrede radnih obaveza)

Lakše povrede radne obaveze radnika u Studentskom centru su:

- a) učestalo kašnjenje na posao, ili raniji odlazak sa posla, bez odobrenja nadređenog (četiri puta u mjesec dana),
- b) neopravdan izostanak sa posla 2 (dva) dana uzastopno, ili 3 (tri) dana u vremenskom periodu od 30 (trideset) dana,
- c) neobavješćavanje neposrednog nadređenog o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 (trideset i šest) sati, bez opravdanog razloga,
- d) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima Studentskog centra,
- e) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije, neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- f) iznošenje neistine i klevete o radu Studentskog centra ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
- g) nedolično ponašanje radnika prilikom rada, ometanje drugih radnika, bez težih posljedica i nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev stručnih službi ili direktora Studentskog centra.

Član 97.

(Teže povrede radnih obaveza)

Teške povrede radne obaveze radnika u Studentskom centru su:

- a) neopravdano odbijanje radnih naloga iz domena poslova za koje je sa radnikom zaključen ugovor o radu,
- b) neopravdano uzastopno izostajanje sa posla 3 (tri) radna dana, bez obavješćavanja nadređenog o razlozima nedolaska na posao,
- c) davanje netačnih podataka, kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih organa u Studentskom centru, ili time nastaju druge štetne posljedice,
- d) ometanje jednog ili više radnika Studentskog centra u procesu rada, kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
- e) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava Studentskog centra, ako se dokaže kod nadležnih organa,
- f) upotreba alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada u Studentskom centru,
- g) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje Studentski centar,
- h) neovlašćena upotreba sredstava koja su povjerena radnicima za izvršavanje poslova: novca, vrijednosne hartije, službenog vozila,
- i) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- j) odbijanje radnika da se podvrgne ljeekarskom pregledu po bilo kom osnovu.



- k) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala,
- l) povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine
- m) zloupotreba položaja i prekoračenje ovlaštenja datog od direktora,
- n) nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa ili službi, ako je davanje podataka predviđeno zakonom,
- o) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u Studentskom centru,
- p) otuđivanje imovine Studentskog centra (osnovnih sredstava ili sitnog inventara)
- q) i ponovljeno činjenje lakše povrede radne obaveze u roku od 6 mjeseci od izricanja mjere upozorenja radniku zbog učinjene povrede radne obaveze.

Član 98.

(Postupak u slučaju povrede radnih obaveza)

- (1) Nakon saznanja postojanja opravdanih razloga za sumnju da je radnik počinio lakšu povredu ili težu povredu radne obaveze, direktor je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.
- (2) Direktor poziva radnika pismenim putem, a pismeno mora da sadrži: opis povrede koja mu se stavlja na teret, vrijeme i način na koji je počinjena, imena lica koja su prijavila počinjenje ili prisustvovala počinjenju povrede i druge relevantne podatke značajne za dokazivanje počinjene povrede i poziva ga da se o tome izjasni i predloži načine dokazivanja da povredu nije počinio (npr. svjedoci, pismeni dokazi, sigurnosna kamera i sl.).
- (3) Pismeno iz stava (2) ovog člana sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od 7 dana od dana dostavljanja pismena.
- (4) Radnik lično ili putem punomoćnika iznosi svoju odbranu i predlaže dokaze da nije počinio povredu obaveze koja mu se stavlja na teret, nakon čega direktor utvrđuje da li radnik počinio povredu radne obaveze u skladu sa ponuđenim dokazima.
- (5) Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 15 dana od dana iznošenja odbrane radnika iz stava (4) ovog člana.
- (6) Direktor odlučuje da li će radniku otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.
- (7) Ukoliko radnik učini težu povredu radne obaveze i ne odgovori u roku na uredno dostavljen poziv direktora iz stava (2) ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava (3) ovog člana.
- (8) Radnik ima pravo da uputi žalbu Upravnom odboru na odluku direktora, u roku od 30 dana od prijema iste.
- (9) Odluka Upravnog odbora je konačna, a radnik ima pravo da osporava odluku putem nadležnog suda.

Član 99.

(Otkaz i otkazni rok)

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno Studentskom centru kojem se otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok je 15 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu.
- (3) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, ima pravo na otkazni rok zavisno od dužine radnog staža:
 - a) do 10 godina radnog staža
 - b) od 10 do 20 godina radnog staža
 - c) preko 20 godina radnog staža
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno Studentskom centru.

1 (jedan) mjesec

2 (dva) mjeseca

3 (tri) mjeseca



Član 100.

(Otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

- (1) Studentski centar radniku može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Član 101.

(Povreda radne obaveze direktora)

O učinjenoj povredi radne obaveze direktora odlučuje Upravni odbor.

DIO DVANESTI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 102.

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje direktor, u skladu sa članom 112. do 116. Zakona o radu.
- (2) Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika direktor donosi u formi rješenja.
- (3) U postupku ostvarivanja pojedinačnih prava radnika, odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku u Federaciji BiH, koje se odnose na donošenje rješenja i dostavljanje.
- (4) O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem direktora, u drugom stepenu odlučuje Upravni odbor.

Član 103.

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Zaštitu prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje kod Studentskog centra, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava (u daljem tekstu: prigovor).
- (2) Upravni odbor je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava:
 - a) postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora
 - b) udovoljiti zahtjevu radnika
 - c) odbiti zahtjev radnika
- (3) U slučaju da Upravni odbor odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može, u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Upravnom odboru nije podnio zahtjev iz stava (1) ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 104.

(Mirno rješavanje spora)

Mirno rješavanje spora provodi se u skladu sa članom 150. do 155. Zakona o radu.



DIO TRINAESTI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 105.

(Usklađivanje ugovora o radu)

- (1) Direktor je dužan, u roku od 3 mjeseca od donošenja ovog Pravilnika i dobivanja saglasnosti od nadležnog ministarstva, ponuditi radnicima zaključivanje novih ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu s ovim Pravilnikom, primjenom člana 107. Zakona o radu.
- (2) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana.
- (3) Prilikom raspoređivanja zaposlenika na rukovodeća radna mjesta uzima se u obzir procjena radnog učinka zaposlenika od strane direktora. Direktor može vršiti procjenu radnog učinka i ostalih zaposlenika. procjena radnog učinka vrši se jednom godišnje.
- (4) Svako novo zapošljavanje izuzev preraspodjele zatečenih zaposlenika u skladu sa stavom (1) ovog člana, odobrava Upravni odbor uz prethodnu suglasnost Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade KS.

Član 106.

(Prestanak važenja Pravilnika)

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta, plaćama i drugim naknadama radnika Javne ustanove Studentski centar Sarajevo, broj: 01-2080/17 od 19.10.2017. godine.

Član 107.

(Usklađivanje sa kolektivnim ugovorima)

Ovaj Pravilnik se obavezno usklađuje sa granskim kolektivnim ugovorom ili drugim kolektivnim ugovorom, u roku 30 dana od njihovog donošenja.

Član 108.

(Izmjene i dopune Pravilnika)

- (1) Upravni odbor može, na prijedlog direktora, donijeti odluku o promjeni postojeće organizacione šeme.
- (2) Odluka iz stava (1) ovog člana mora imati jasno i validno ekonomsko - finansijsko obrazloženje, uslovljeno promjenom realnih potreba i mogućnosti, kao i saglasnost Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo.

Član 109.

(Tumačenje)

Tumačenje ovog Pravilnika daje Upravni odbor Studentskog centra.

Član 110.

(Usaglašavanje sa sindikatom)

Prije dobijanja saglasnosti za tekst ovog Pravilnika, od Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, Studentski centar je dužan da se konsultuje sa sindikatom ili Vijećem uposlenika, ukoliko su oni formirani u Studentskom centru i u slučaju izmjena i dopuna ovog Pravilnika.



Član 111.

(Prvenstvo primjene)

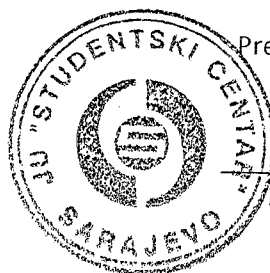
Ukoliko su pojedine odredbe ovog Pravilnika o radu u suprotnosti sa zakonskim propisima ili odredbama kolektivnog ugovora ili granskih ugovora, koji regulišu predmetnu problematiku, obavezno se primjenjuju odredbe važećih zakonskih propisa, odnosno kolektivnog ugovora.

Član 112.

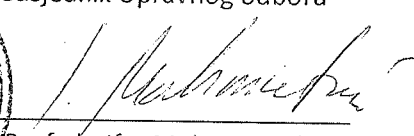
(Stupanje na snagu)

- (1) Prije stupanja na snagu ovog Pravilnika, saglasnost na tekst istog daje Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo.
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Studentskog centra.
- (3) O danu objavljivanja Pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava predsjednik Upravnog odbora.

Broj 01-2990/18
Sarajevo, 21.11. 2018. godine



Predsjednik Upravnog odbora


Prof. dr. Ifet Mahmutović

Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo je svojim aktom broj: 11-05-38-33174-2/18 od 20.11.2018. dalo saglasnost na ovaj Pravilnik o radu.

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj tabli u direkciji JU "Studentski centar" Sarajevo dana 21.11.2018., a stupio je na snagu dana 29.11. 2018. godine.