

Broj: 487-4-1/16

Sarajevo, 07.10.2016.godine

Na osnovu člana 93. Statuta Univerziteta u Sarajevu, Vijeće Instituta, na 42. sjednici, održanoj 07.10. 2016. godine, donijelo je:

ODLUKA

1. Vijeće Univerzitet u Sarajevu-Instituta za genetičko inženjerstvo i biotehnologiju, donosi Pravilnik o radu Instituta, koji čini sastavni dio ove Odluke.
2. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Dostaviti:

- Evidencija Vijeća,
- Sekretarijat Instituta



Dr. BC. Nerisa Čejvan
Naučni savjetnik

ća:

ingeb



UNIVERZITET U SARAJEVU
INSTITUT ZA GENETIČKO INŽENJERSTVO I BIOTEHNOLOGIJU

UNIVERSITY OF SARAJEVO
INSTITUTE FOR GENETIC ENGINEERING AND BIOTECHNOLOGY

B&H ❖ 71000 Sarajevo ❖ Zmaja od Bosne 8 Kampus ❖ Tel: +387(0)33 220-926 & 215-778
❖ Fax: +387(0)33 442-891 ❖ E-mail: ingeb@ingeb.unsa.ba ❖ WEB: www.ingeb.unsa.ba

PRAVILNIK O RADU
UNIVERZITET U SARAJEVU - INSTITUTA ZA GENETIČKO INŽENJERSTVO
I BIOTEHNOLOGIJU

Sarajevo, oktobar 2016. godine

Na osnovu člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj 26/16) i člana 93. Statuta Univerziteta u Sarajevu, Vijeće Univerzitet u Sarajevu- Instituta za genetičko inženjerstvo i biotehnologiju, na 42. sjednici održanoj 07.10.2016. godine, donijelo je:

**PRAVILNIK O RADU
UNIVERZITET U SARAJEVU - INSTITUTA ZA GENETIČKO INŽENJERSTVO
I BIOTEHNOLOGIJU**

I OPŠTE ODREDBE

Predmet regulisanja

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se pitanja, prava i obaveza Univerzitet u Sarajevu-Instituta za genetičko inženjerstvo i biotehnologiju (u daljem tekstu: Institut) i radnika i drugih lica koja rade za Institut kao poslodavca ili se stručno obučavaju odnosno osposobljavaju u Institutu, a čije uređivanje je propisano Zakonom o radu, kolektivnim ugovorima i drugim propisima kojima se regulišu radnopravni i drugi status tih lica.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, kolektivnih ugovora i drugih propisa.

Izrazi koji se u ovom pravilniku upotrebljavaju za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se i na muški i na ženski rod.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 2.

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu, na dan određen ugovorom o radu radnik zasniva se radni odnos

Osim Zakona o radu, radnopravni status radnika Instituta koja se biraju u istraživačka i naučna zvanja, regulira još Zakon o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo, Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i Statut Univerziteta u Sarajevu.

Nakon zaključivanja ugovora o radu, Institut, prijavljuje radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti najmanje dan prije nego radnik otpočne sa radom i o tome mu, uz pisani dokaz, dostavlja fotokopiju prijave na obavezno osiguranje, u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiču radnika.

Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu

Član 3.

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

Odlučivanje o zaključivanju ugovora o radu i drugih ugovora

Član 4.

Kada se u Institutu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta, direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz ovog pravilnika, Zakona o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo.

Direktor odlučuje o zaključivanju ugovora o radu sa pripravnikom, u skladu sa ovim pravilnikom, sa licem radi stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa i o zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o autorskom djelu, ugovora o djelu, ugovora o naučnoistraživačkoj saradnji, ugovora o obavljanju obrazovne prakse i drugih ugovora iz naučnoistraživačke, tehničke i obrazovne oblasti.

Potreba za stava 1. ovog člana postoji ako je radno mjesto sistematizovano, a nije popunjeno, kada postoji potreba privremeno odsustnog radnika, kada je povećan obim poslova radi realizacije određenog projekta, u slučaju elementarne nepogode i više sile.

Odabir kandidata

Član 5.

Direktor odlučuje o odabiru kandidata sa kojima će biti zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor predviđen ovim pravilnikom (komisija, razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), o čemu donosi pisanu odluku.

U postupku odabira kandidata za radno mjesto i zaključivanja ugovora o radu od radnika će se tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbama člana 8. ZOR-a.

Za odabir kandidata za izbor u istraživačko i naučno zvanje primjenju se odredbe Zakona o naučnoistraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i odredbe Pravilnika o unutrašnjem ustrojstvu i organizaciji rada u Institutu.

Vrste ugovora o radu

Član 6.

Ugovor o radu sa odabranim licem može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme,
- na određeno vrijeme,
- sa punim i nepunim radnim vremenom,
- uz probni rad,
- van prostorija poslodavca,
- sa pripravnikom.

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

Bez zasnivanja radnog odnosa, Institut može sa zainteresovanim licem zaključiti:

Ugovor o stručnom osposobljavanju u skladu sa članom 34. ZOR-u i ovim pravilnikom,

Ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova u skladu sa članom 166. i 167. ZOR-u i ovim pravilnikom i druge ugovore iz člana stava 2. člana 4. ovog pravilnika u skladu sa odredbama zakona koji regulišu tu oblast.

Forma i sadržina ugovora o radu

Član 7.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, pored podataka iz člana 24. ZOR-u i podatke o:

- stručnoj spremi/zanimanju radnika,
- ugovorenom probnom radu, trajanju probnog rada, načinu ocjenjivanja probnog rada i roku za otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavajućeg probnog rada,
- izjavu radnika da ne postoje okolnosti iz člana 56. Stav (1) Zakona o radu,

- uslovima i mjerama zaštite sigurnosti zdravlja na radu,
- zabrani takmičenja sa poslodavcem u toku radnog odnosa i čuvanju poslovne tajne,
- odgovornost za štetu i naknadi štete.
- drugim pitanjima.

O drugim potrebnim podacima u ugovoru će se naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor, pravilnik i drugi akt kojim se uređuju ova pitanja.

Član 8.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri (3) godine.

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme u Institutu ili sa Institutom prećutno zaključi uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri (3) godine, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Član 9.

Prekidom ugovora o radu iz člana 8. stav 2. ovog pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- privremene spriječenosti za rad;
- porođajnog odsustva;
- odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- odsustva s posla uz saglasnost direktora, odnosno Vijeća Instituta;
- vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa Institutom, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 10.

Ako Institut ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili ako Institut dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Član 11.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad traje šest (6) mjeseci.

Sedam dana prije isteka roka za probni rad, direktor može otkazati ugovor o radu, bez posebnog obrazloženja ili zaključiti ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, shodno utvrđenom postupku.

Forma i sadržina ugovora o radu izvan prostorija Instituta

Član 12. ✓

Ugovor o radu izvan prostorija Instituta (u privatnim ili drugim prostorima koje osigurava radnik), pored podataka iz člana 7. ovog pravilnika, sadrži i podatke iz člana 26. stav (2) ZOR-u.

Ugovor o radu iz ovog člana može se zaključiti za obavljanje slijedećih poslova iz djelatnosti Instituta:

pripremanja projekta, publikacije, knjige, izvještaja i sl.,
i drugi poslovi po nalogu direktora.

Forma i sadržina ugovora sa pripravnikom

Član 13.

Institut može zaključiti Ugovor o radu sa pripravnikom radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se obavezno na određeno vrijeme, sa osobom koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, a radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Prigovnički staž traje najduže godinu dana.

Obavljanje pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita obavlja se po programu koga odobrava direktor.

Direktor imenuje članove Komisije pred kojom pripravnik polaže stručni ispit.

Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član Komisije mora biti iz iste struke.

Po isteku pripravničkog staža, u roku od 30 dana, zakazuje se ispitni rok za polaganje pripravničkog ispita.

Ukoliko pripravnik ne položi ispit u roku iz prethodnog stava, on ima pravo ponovnog polaganja u roku od 3 mjeseca.

Po položenom stručnom ispitiju pripravniku se izdaje Uvjerenje.

Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa

Član 14.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili internim aktom, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice sa završenim školovanjem za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi.

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

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

Institut dostavlja kopiju ugovora iz stava 1. ovog člana, u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

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

Na lice koje se stručno osposobljavalo bez zasnivanja radnog odnosa primjenju se odredbe člana 13. ovog pravilnika koje se odnose na polaganje stručnog ispita.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Član 15.

Ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti radi obavljanja poslova koji su u vezi sa djelatnošću Instituta, i to:

za realizaciju naučno-istraživačkog projekta,

u cilju realizacije određenih ekspertiza i ostalih poslova po nalogu direktora.

Privremeni i povremeni poslovi ne smiju predstavljati poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne mogu trajati duže od šezdeset (60) dana u toku kalendarske godine.

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

Za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana zaključuje se ugovor u pismenoj formi u skladu sa članom 167. ZOR-u.

Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način i rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

III OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada

Član 16.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad radnika Instituta vrši se organizovano, na osnovu plana koga prema potrebama i finansijskim sredstvima donosi direktor na početku svake poslovne godine.

Planom iz prethodnog stava ovog člana utvrđuju se:

- potrebe i uslovi stručnog usavršavanja radnika i inovacija stečenih znanja, usavršavanja znanja stranih jezika, tehničkih i drugih znanja i vještina, standarda i slično,
- uslovi i način povremenog stručnog usavršavanja: seminari, kursevi i slično,
- drugi oblici usavršavanja, prema ukazanim potrebama.

Član 17.

Radnik je dužan prihvatiti svako obrazovanje, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, a koje je dužan obaviti po posebnom propisu ili na koje ga Institut uputi, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova tog radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje Institut ima potrebu rasporediti radnika.

U slučaju da radnik ne prihvati obrazovanje na koje je dužan po posebnom propisu ili na koje ga upućuje Institut u skladu sa stavom 2. ovog člana, može mu prestati radni odnos zbog toga što, u tom slučaju, neće biti u mogućnosti da obavlja poslove svog radnog mjesta.

Institut snosi sve troškove obrazovanja na koje uputi radnika.

Radnici koji budu upućeni na obrazovanje za rad imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

Ukoliko se obrazovanje i usavršavanje obavlja izvan mjesta rada, radnici imaju pravo na naknade troškova koji iz toga proističu.

IV ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA POSLOVA

Organizacija Instituta

Član 18.

Pravilnikom o unutrašnjem ustrojstvu i organizaciji rada Instituta, bliže se utvrđuje unutrašnje ustrojstvo i organizacija rada, vrste podorganizacionih jedinica i njihova nadležnost odnosno zadaci, sistematizacija poslova i radnih mjesta, uslovi za obavljanje poslova i zadataka i druga pitanja od značaja za obavljanje djelatnosti u okviru Univerziteta u Sarajevu.

V RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 19.

Ugovor o radu zaključuje se, u pravilu, sa punim radnim vremenom koje traje 40 sati sedmično.

Radno vrijeme traje 8 sati dnevno i traje od 8,00 do 16,00 sati, a raspoređuje se u pet radnih dana u sedmici.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.

Direktor Instituta određuje koji su to poslovi za koje se može zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

Član 20.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ili duže od 6 sati ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Preraspodjela radnog vremena

Član 21.

Puno i nepuno radno vrijeme može se u toku godine preraspodijeliti tako da u jednom periodu traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom.

O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, direktor je dužan donijeti pisanu odluku koja se dostavlja radniku.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Prekovremeni rad

Član 22.

Pod uslovima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, u Institutu se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najduže 8 sati sedmično odnosno najduže tri sedmice neprekidno ili najduže 10 sedmica u toku kalendarske godine.

Direktor je dužan donijeti pisanu odluku o prekovremenom radu i uručiti je radniku, s tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.

Noćni rad

Član 23.

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati smatra se noćnim radom. Noćni rad se uvodi i određuje odlukom direktora.

Član 24.

U Institutu ne postoje poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih uticaja uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost.

Obaveza vođena evidencija

Član 25.

Institut je obavezan voditi evidenciju propisanu Zakonom o radu.

Svakodnevna evidencija o radnicima i drugim licima angažovanim na radu mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu, kao što su privatni izlazak sa posla i povratak na posao i dr., do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politiku.

Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama iz oblasti rada od donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politiku.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 26.

U skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, Institut obezbjeđuje radniku koji radi duže od šest sati dnevno slijedeće odmore u trajanju najduže:

- u toku radnog vremena 30 minuta
- dnevni odmor između dva radna dana 12 sati,
- sedmični odmor 24 sata,
- godišnji odmor radnika koji je stekao
- pravo na godišnji odmor 20 do 30 dana,
- godišnji odmora radnika koji nije stekao
- pravo na godišnji odmor jedan dan za svaki navršeni mjesec rada

Duže trajanje odmora u toku rada

Član 27.

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

Vrijeme korišćenja odmora u toku rada

Član 28.

Vrijeme korišćenja odmora u toku rada određuje se jednako za sve radnike u periodu od 11,30 do 12,00 sati.

Rad na dane sedmičnog odmora

Član 29.

Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja posla i kada je neophodno završiti određene poslove ili projekte a to nije moguće radom u radne dane.

Radniku koji je radio na dan svog sedmičnog odmora osigurava se jedan dan u idućoj sedmici ili slijedeći radni dan po odabiru radnika.

Trajanje godišnjeg odmora duže od propisanog

Član 30.

Trajanje godišnjeg odmora od najkraće propisanog (20 radnih dana) uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:

Dužina radnog odnosa radnika

- | | |
|----------------------|----------------|
| - od 1 do 5 godina | 1 radni dan |
| - od 5 do 10 godina | 2 radni dan, |
| - od 10 do 15 godina | 3 radna dana, |
| - od 15 do 20 godina | 4 radna dana, |
| - preko 20 godina | 5 radnih dana, |

Socijalni i zdravstveni uslovi

- | | |
|--|-------------------------------|
| - roditelji i staraoci djeteta sa posebnim potrebama | 2 radna dana za svako dijete, |
| - samohrani roditelj | 2 radna dana, |
| - roditelj sa djetetom do sedam (7) godina starosti, | |
| - za svako dijete po | 1 radni dan. |
| - <i>Prema složenosti poslova:</i> | |
| - naučnim radnicima sa doktoratom | 4 radnih dana, |
| - ostalim radnicima sa mr i VSS | 3 radna dana, |
| - radnicima sa SSS | 2 radna dana, |
| - radnicima sa NSS | 1 radni dan. |

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi uz obavezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dan prije njegovog korišćenja.

Ako godišnji odmor prema kriterijima iz stava 1. ovog člana pređe 30 dana, radnik ima pravo koristiti 30 dana.

Godišnji odmor radnika koji nema šest mjeseci neprekidnog rada

Član 31.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa, duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva, vojne službe i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 32.

Vrijeme bolovanja radnika u toku godišnjeg odmora uz dokumentaciju nadležnog ljekara, praznika u kojem se ne radi i drugo vrijeme odsustva sa rada, koje se radniku priznaje kao staž osiguranja, ne uračunava se u godišnji odmor.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno u pet (5) radnih dana u sedmici, a u godišnji odmor se ne uračunavaju ni dani koji su po zakonu neradni.

Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora

Član 33.

U slučaju prestanka ugovora o radu, direktor je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištena godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Instituta.

Korištenje godišnjeg odmora

Član 34.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, s tim da se jedan dio koristi neprekidno u trajanju najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio se koristi najkasnije do datuma utvrde Zakonom o radu.

Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 1. ovog člana u tekućoj godini, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se može isplatiti naknadu zbog neiskorištenog godišnjeg odmora izuzev u slučaju iz člana 30. ovog pravilnika.

Plan korištenja godišnjih odmora

Član 35.

Plan korištenja godišnjeg odmora za sve radnike Instituta donosi direktor, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima i njihovim šefovima, u skladu sa zakonom uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se prema prijedlogu organizacionih jedinica, radi obezbjeđivanja ravnomjernog rasporeda korištenja godišnjeg odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u svakoj organizacionoj jedinici.

Plan sadrži slijedeće podatke:

- ime i prezime radnika,
- broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz člana 30. ovog pravilnika
- broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30),
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini ili u dijelovima).

Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije do 31. 05. tekuće godine.

Po zahtjevu pojedinih radnika, korištenje godišnjeg odmora za određena radna mjesta donose se i prije roka iz stava 1. ovog člana.

Pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora

Član 36.

Radniku se izdaje rješenje za korištenje godišnjeg odmora.

Rješenje se izdaje najmanje 7 dana prije termina određenog za korištenje.

Plaćeno odsustvo do sedam radnih dana

Član 37.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu, do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini (plaćeno odsustvo) u slučaju:

- stupanja u brak	5 radnih dana,
- rođenja djeteta	5 radnih dana,
- smrti člana uže obitelji	5 radnih dana,
- teške bolesti člana uže obitelji	3 radna dana,
- u slučaju selidbe	2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu	2 radna dana,
- elementarne nepogode	2 radna dana.

Članom uže obitelji u smislu stava 1. ovog člana smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili Stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 38.

Pravo na plaćeno odsustvo radnik ima za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju koje se utvđuje odlukom Vijeća Instituta na prijedlog direktora.

Član 39.

Ako u toku jedne kalendarske godine radnik ispuni više uslova iz člana 37. ovog pravilnika, odsustvo sa rada uz naknadu plaće, može mu se odobriti najviše 7 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili domaćinstva, shodno odredbama Zakona o radu, radnik ima pravo na više od 7 radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je već iskoristio 7 dana po drugim osnovama.

Plaćeno odsustvo-vrijeme provedeno na radu

Član 40.

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

Neplaćeno odsustvo

Član 41.

Direktor može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) do 30 dana i preko 30 dana.

Neplaćeno odsustvo do 30 dana može se odobriti u slijedećim slučajevima:

- kada po svojoj volji i potrebi bude angažovan na radu u inostranstvu u okviru međunarodne naučno-tehničke, kulturno-prosvjetne, zdravstvene, socijalne i druge saradnje,
 - obrazovanja u zemlji i inostranstvu,
 - učešća u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu,
 - učešća u radu specijalizovanih agencija Organizacije Ujedinjenih Nacija ili drugim međunarodnim organizacijama, čiji je član Bosna i Hercegovina,
 - poziva sudskih i / ili upravnih organa,
 - njege teško oboljelog člana uže porodice,
 - u drugim opravdanim slučajevima
- Neplaćeno odsustvo preko 30 dana može se odobriti u slijedećim slučajevima:

- školovanje koje nije obuhvaćeno organiziranim oblicima obrazovanja koje provodi Institut,
- pratnja bolesnog člana uže porodice na liječenje u inostranstvo lili izvan mjesta stanovanja.

Za vrijeme neplaćenog odsustva radnika, njegova prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih potreba

Član 42.

Radnik ima pravo na odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini , radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo, a odsustvo od dva preostala dana kao neplaćeno odsustvo.

Ostvarivanje prava na odsustvo

Član 43.

Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog zahtjeva radnika.

Zahtjev treba da sadrži:

razlog zbog kojeg se traži odsustvo,

vrijeme korištenja odsustva,

obrazloženje eventualnih potrebnih dokaza (npr. ljezarski nalazi, kopije oglasa ili konkursa i sl.),

O zahtjevu za odsustvo odlučuje direktor Instituta.

VII ZAŠTITA RADNIKA

Primjena ZOR-u

Član 44.

Odredbe poglavlja VI – Zaštita radnika iz ZOR-u neposredno se primjenjuju.

Ljekarski pregled radnika

Član 45

Prilikom zaključivanja ugovora o radu, direktor će tražiti od radnika da obavi ljezarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu, a na osnovu uslova utvrđenih u sistematizaciji radnih mjesta.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova direktor može uputiti radnika na ljezarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

Troškove ljezarskog pregleda iz stava 1. ovog člana snosi radnik, a iz stava 2. Institut.

Sa licem koje odbije ljezarski pregled iz stava 1. ovog člana ne može se zaključiti ugovor o radu.

Radnik koji odbije da ode na ljezarski pregled iz stava 2. ovog člana čini težu povredu radne obaveze.

VIII PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

(Osnovna plaća)

Član 46.

Osnovna plaća radnika Instituta utvrđuje se množenjem koeficijenata grupe poslova u kojoj je razvrstan s osnovicom za plaću.

Visina koeficijenta i osnovica za obračun plaće utvrđuju se propisima Vlade Kantona Sarajevo kao osnivača, aktima Univerziteta i drugim općim aktima.

(Pravo na povećanu plaću)

Član 47.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad,
- noćni rad,
- rad nedjeljom,
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni dani,
- rad na terenu,

Radnik ima pravo na povećanu plaću za navedene slučajeve u najmanjem procentu utvrđenim u kolektivnom ugovoru.

Procentat povećanja primjenjuje se samo na plaću utvrđenu za vrijeme provedeno u naznačenim statusima rada.

Član 48.

Radnik Instituta može dobiti stimulativni dio plate ili mu se može odbiti destimulativni dio plate u skladu sa jedinstvenim pravilnikom o platama UNSA i Pravilnikom o kriterijima za stimulaciju/destimulaciju Instituta.

(Minuli rad)

Član 49.

Osnovna plaća povećava se za svaku godinu radnog staža u Institutu za procenat utvrđen kolektivnim ugovorom.

(Isplata plaće)

Član 50.

Plaća radnika se isplaćuje nakon obavljenog rada, najdalje do 10-og u tekućem mjesecu za predhodni mjesec, ukoliko su obezbijedena i uplaćena budžetska sredstva.

Nalog za isplatu plaća daje direktor.

U Institutu se vode evidencije o platama na nivou Instituta i pojedinačno za svakog radnika.

Pojedinačne plate nisu javne. Tajnost pojedinačnih isplata obezbjeđuje se uručivanjem obračuna plaće direktno radniku, a lice koje radi na obračunu i uručivanju obračuna obavezuje se na čuvanje tajnosti.

Ako se radniku ne isplati plaća u roku iz stava 1. ovog člana ili mu se ne isplati u cjelosti, direktor je dužan do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti, a koji je izvršna isprava.

Prilikom isplate plate radniku se uručuje pisani obračun plate sa prikazanim odbicima iz bruto i neto plate.

(Naknada plaće za vrijeme odsustvovanja radnika)

Član 51.

Radnik ima pravo na naknadu plate u sljedećim slučajevima: za vrijeme godišnjeg odmora, za vrijeme plaćenog odsustva, za dane praznika u koje se po Zakonu ne radi, za vrijeme privremene spriječenosti za rad, za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu, prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika, za vrijeme porođajnog odsustva, za vrijeme trudnoće za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad.

Za vrijeme odsustvovanja radnika iz navedenih razloga, radniku ne pripada naknada za ishranu (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

(Druge naknade koje nemaju karakter plaće)

Član 52.

Radniku pripadaju i druge naknade koje nemaju karakter plaće u skladu sa kolektivnim ugovorom i to naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika, regres za godišnji odmor, pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, pravo na otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na dnevnicu, terenski dodatak, nagrađivanje i stimulisanje radnika povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih prihoda u procesu rada i sl.).

Član 53.

Sva druga pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom, a koja se odnose na plaće i naknadu plaće, uređuju se Pravilnikom o plaćama i drugim naknadama osoblja Instituta u skladu sa Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i drugim naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu.

IX IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

(Postupanje u slučaju izuma, industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom)

Član 54.

Na postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

X ZABRANA TAKMIČENJA SA POSLODAVCEM

(Primjena ZOR-u)

Član 55.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na zakonsku zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja sa poslodavcem primjenjuju se neposredno.

Radnik je dužan zatražiti pisanim putem odobrenje od direktora da za svoj ili tuđi račun ugovara i obavlja poslove iz djelatnosti Instituta, a direktor mu je dužan odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva radnika.

XI NAKNADA ŠTETE

(Primjena ZOR-u)

Član 56.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na štetu i naknadu štete primjenjuju se neposredno.

(Način utvrđivanja visine štete)

Član 57.

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

(Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete)

Član 58.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Komisija utvrđuje naknadu štete u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa, kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.

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

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

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

Član 59.

Komisija iz člana 65. ovog pravilnika može predložiti smanjenje iznosa naknade štete ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete, pod uslovima i na način propisan kolektivnim ugovorom.

(Naknada štete prouzrokovane radniku)

Član 60.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Institut je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava, ako spor oko nadoknade ne riješe prethodno arbitražnim putem.

Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

(Način prestanka ugovora o radu)

Član 61.

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

Naučno-istraživačkom osoblju ugovor o radu prestaje i ukoliko nakon isteka izbornog perioda, na način i prema proceduri predviđenoj Zakonom o naučno-istraživačkoj djelatnosti Kantona Sarajevo i Statutom Univerziteta u Sarajevu, ne bude izabrano u isto ili više zvanje i ukoliko ne zaključi ponuđeni izmjenjeni ugovor o radu.

(Vrste prestupa ili povreda radnih obaveza)

Član 62.

Radnik je odgovoran za lakše i teže prestupe ili povrede radnih obaveza.

Odredbe stava 1. ovog člana odnose se i na lica sa kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju, praksi, saradnji i dr., na osnovu kojih direktor može, bez provođenja propisanog postupka za radnike, otkazati zaključeni ugovor.

(Lakše povrede radnih obaveza)

Član 63.

Lakše povrede radne obaveze su:

- dolazak na rad sa zakašnjenjem ili napuštanje rada prije završetka radnog vremena,
- neopravdano izostajanje s posla,
- neprimjereno i nedostojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim radnicima Instituta i trećim licima,
- svako drugo neuredno i površno izvršavanje radnih obaveza.

(Teže povrede radnih obaveza)

Član 64.

Teže povrede radne obaveze su:

- davanje netačnih podataka od uticaja za donošenje odluka u Institutu,
- onemogućavanje procesa rada u Institutu,
- lažno prikazivanje bolovanja,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite radnika na radu ili zaštite sredstava i imovine Instituta,
- neopravdano odbijanje radnih naloga,
- neovlaštena upotreba sredstava koja su povjerena radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
- dolazak na rad u pijanom stanju i upotreba alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vrijeme rada,
- izazivanje ili učestvovanje u neredu ili tuči,
- neopravdano uzastopno izostajanje sa posla tri radna dana,

- povreda poslovne tajne, nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa ili organizacija, ako je davanje podataka predviđeno zakonom, drugim propisima ili odlukom organa Instituta,
- pribavljanje materijalne koristi, primanje poklona, mita i drugih pogodnosti u vezi sa izvršavanjem radne obaveze,
- neovlašteno davanje izjava i saopćenja u ime Instituta,
- svaka aktivnost na radu ili u vezi sa radom koja je zakonom okvalifikovana kao krivično djelo ili prekršaj,
- ometanje drugih radnika u izvršavanju radnih zadataka,
- svaka lakša povreda radne obaveze ako se ponavlja tri puta u toku kalendarske godine,
- druge povrede predviđene posebnim aktima Instituta.

(Postupak u slučaju teže povrede radne obaveze)

Član 65.

Nakon saznanja da postoje opravdani razlozi za sumnju da je radnik počinio težu težu povredu radne obaveze, poslodavac je dužan pozvati radnika da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, odnosno da iznese svoju odbranu.

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.).

Rok za iznošenje odbrane radnika je sedam dana od dana dostavljanja pismena.

Ako radnik u roku iz stava 3. ovog člana pismeno iznese svoju odbranu i predloži načine dokazivanja da nije počinio povredu obaveza koja mu se stavlja na teret, direktor formira posebnu komisiju da provede postupak utvrđivanja počinjenja povrede obaveza koja se radniku stavlja na teret, u skladu sa ponuđenim dokazima.

Postupak se mora okončati u roku ne dužem od 20 dana od dana formiranja komisije iz stava 4. ovog člana.

Na osnovu prijedloga komisije, Direktor odlučuje da li će s radnikom otkazati ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Ukoliko radnik ne odgovori u roku na poziv poslodavca iz stava 2. ovog člana, ugovor o radu se smatra raskinutim slijedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava 3. ovog člana.

Član 66.

O disciplinskoj odgovornosti radnika za učinjenu povredu radne obaveze, odlučuje direktor u prvom stepenu, a u drugom stepenu Vijeće Instituta.

Član 67.

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

- opomena,
- pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu,
- otkaz ugovora o radu.

(Otkaz i otkazni rok)

Član 68.

Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obtazložen, a dostavlja se radniku kojem se otkazuje ugovor o radu i Institutu.

Otkazni rok je 15 dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a 30 dana u slučaju da Institut otkazuje ugovor o radu, a počinje teći od dana uručenja otkaza radniku.

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

Član 69.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje direktor Instituta, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Odluku o pojedinačnim pravima i obavezama radnika direktor donosi u formi rješenja.

O zahtjevu za zaštitu prava koja su povrijeđena prvostepenim rješenjem direktora, u drugom stepenu odlučuje organ određen Statutom Univerziteta ukoliko nije riješeno mirnim putem, u skladu sa zakonom.

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

Član 70.

Zaštitu prava radnik ostvaruje u Institutu 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).

Institut je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava:

- postići dogovor sa radnikom o mirnom rješavanju spora,
- udovoljiti zahtjevu radnika ili
- odbiti zahtjev radnika.

U slučaju da Institut odbije zahtjev radnika, bez vođenja postupka mirnog rješavanja spora, radnik može u daljem roku od 90 dana, podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(Mirno rješavanje sporova)

Član 71.

Mirno rješavanje sporova provodi se u skladu sa čl. 150. do 155. ZOR-u.

XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

(Prestanak važenja Pravilnika)

Član 72.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje da važi Pravilnik o radu Instituta za genetičko inženjerstvo i biotehnologiju (prečišćeni tekst) broj: 284/07 od 09.11.2007. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, broj: 441-4/13 od 21.11.2013. godine.

(Izmjene i dopune Pravilnika)

Član 73.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku kako je to propisano za njegovo donošenje.

(Stupanje na snagu Pravilnika)

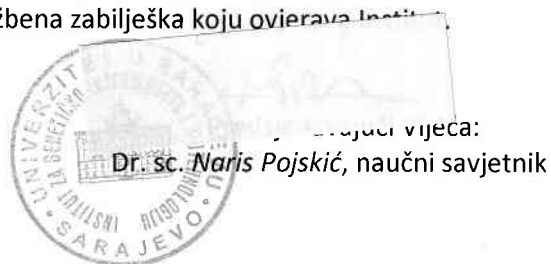
Član 74.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Instituta.

O danu objavljivanja pravilnika sačinjava se službena zabilješka koju ovjerava Institut.

Broj: 492/16

Datum: 10.10.2016. godine



Službena zabilješka:

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Instituta dana 10.10.2016.godine, a stupio je na snagu dana 18.10.2016. godine.