Na temelju članka 135., stavka (3), točke d) Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo, broj: 36/22) i članka 42., stavka (1), točke e) i članka 104., stavka (2), točke f) Statuta Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu (ur. broj: 1-296-1/2025 od 2. 6. 2025), u svezi s člankom 118. *Zakona o radu* („Službene novine Federacije BiH", br.: 26/16, 89/18 i 44/22), na prijedlog Dekana, Fakultetsko vijeće na svojoj 1. redovitoj sjednici u akademskoj godini 2026./2027. održanoj 5. listopada 2026. donijelo je

PRAVILNIK O RADU KATOLIČKOG BOGOSLOVNOG FAKULTETA UNIVERZITETA U SARAJEVU

DIO PRVI - TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.
(Predmet Pravilnika)

(1) Pravilnikom o radu Univerziteta u Sarajevu - Katoličkog bogoslovnog fakulteta (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obveze i odgovornosti na radu i u vezi s radom akademskog, znanstvenoistraživačkog i nenastavnog osoblja na Katoličkom bogoslovnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu (u daljnjem tekstu: Fakultet) odnosno drugi odnosi po osnovu rada u skladu s općim propisima o radu, Statutom Fakulteta, Statutom Univerziteta u Sarajevu (u daljnjem tekstu: Univerzitet), važećim kolektivnim ugovorima i drugim općim aktima Fakulteta i Univerziteta.

(2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su zaključili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom s Fakultetom.

Članak 2.
(Temeljni pojmovi)

U smislu ovog Pravilnika upotrijebljeni izrazi imaju sljedeća značenja:

a) „Poslodavac" je Univerzitet u Sarajevu - Katolički bogoslovni fakultet, sa sjedištem u Sarajevu, Josipa Stadlera br. 5, (u daljnjem tekstu: Fakultet).
b) „Radnik" je fizička osoba s punom poslovnom sposobnošću koja je s Fakultetom zaključila ugovor o radu ili se nalazila u radnom odnosu s Fakultetom na datum stupanja na snagu ovog Pravilnika,
c) „Radno mjesto" obuhvaća skup poslova i zadataka predviđenih pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Fakultetu,
d) „Puno radno vrijeme" obuhvaća rad na Fakultetu od 40 sati tjedno.
e) „Nepuno radno vrijeme" obuhvaća rad na Fakultetu kraći od 40 sati tjedno,
f) „Godina dana" označava kalendarsku godinu.
g) „Dani, uz navođenje broja dana" označava tekuće kalendarske dane uračunavanjem nedjelje, državnih praznika i crkvenih blagdana.
h) „Radni dan" podrazumijeva svaki dan, osim subote i nedjelje.
i) Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku uključuje oba roda.

DIO DRUGI - OPĆI PRINCIPI SUSTAVA RADNIH ODNOSA

Članak 3.
(Primjena najpovoljnijeg prava)

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Statutima i općim aktima Fakulteta i Univerziteta, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije izričito zabranjeno.

Članak 4.
(Obveza informiranja o propisima o radu)

(1) Prije stupanja na rad na temelju zaključenog ugovora o radu radniku će se omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika, organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, te propisima o radnim odnosima.
(2) Radniku će za vrijeme trajanja radnog odnosa biti dostupni opći akti iz stavka (l) ovoga članka, kao i drugi akti Fakulteta.

Članak 5.
(Jednakost u mogućnostima i tretmanu)

(1) Radnik i osoba koja traži uposlenje zaštićena je od diskriminacije na radu ili u svezi s radom na Fakultetu.
(2) U smislu stavka (1) ovoga članka, ne isključuju se razlike koje se prave u dobroj vjeri ili proističu iz prirode poslova na Fakultetu, a one su temeljene na:
   a) zahtjevima koji se odnose na određeni posao ili poslove,
   b) nesposobnosti osobe da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto,
   c) nesposobnosti osobe da savlada program stručnog usavršavanja,
   d) aktivnosti koje za cilj imaju poboljšanje položaja osobe koja se nalazi u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.
(3) Izuzeci od primjene odredbe sadržane u stavku (1) ovoga članka dopušteni su u skladu s člankom 5. stavak (1) točka (h) Zakona o zabrani diskriminacije i člankom 2. stavkom (2) Zakona o slobodi vjere i pravnom položaju crkava i vjerskih zajednica, obzirom na specifičnosti teoloških fakulteta.
(4) Fakultet je dužan zaštititi radnika od direktne ili indirektne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, osposobljavanju, usavršavanju i otkazivanju ugovora o radu u skladu sa zakonom.
(5) Fakultet je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s relevantnim zakonima.
(6) Dostojanstvo radnika štiti se od: uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na temelju spola ili mobinga, čija su obilježja utvrđena relevantnim propisima.
(7) Svaki radnik dužan je pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge radnike, te je dužan spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti dekana ili drugu ovlaštenu osobu.
(8) Oblici uznemiravanja i nasilja na radu utvrđeni su Zakonom i Etičkim kodeksom Univerziteta i Fakulteta.

Članak 6.
(Zaštita u slučaju diskriminacije)

(1) Fakultet, odnosno ovlaštena osoba (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba), mora najkasnije u roku od dva radna dana nakon podnošenja zahtjeva za zaštitu od diskriminacije (u daljnjem tekstu: pritužba) pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi.
(2) O očitovanju se sastavlja zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i osoba protiv koje je podnijeta pritužba.
(3) Svi radnici dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njenom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
(4) U postupku rješavanja pritužbe ovlaštena osoba mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se osigurava tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.
(5) Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku od 15 dana od datuma podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi. Odluku o pritužbi ovlaštena osoba dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i osobi protiv koje je pritužba podnesena.
(6) Ako Fakultet u roku od 15 dana od datuma podnošenja pritužbe ne udovolji toj pritužbi, radnik može u skladu sa zakonom tražiti sudsku zaštitu.

Članak 7.
(Temeljne obveze i prava radnika i Fakulteta)

(1) Svaki radnik obvezan je preuzete poslove radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i uputama Fakulteta datim u skladu s prirodom i vrstom rada, odnosno ovlaštenih osoba Fakulteta, usavršavati svoje znanje i vještinu, štititi poslove i interese Fakulteta te se pridržavati utvrđenih radnih obaveza i pravila ponašanja koja proizlaze iz organizacije rada.
(2) Fakultet je obvezan radniku za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu isplatiti plaću, osigurati uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga individualna i kolektivna prava na radu i u svezi s radom u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnicima o radu i ugovorom o radu.
(3) U radnom odnosu Fakultet i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona i propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

Članak 8.
(Strani državljanin)

Strani državljanin zaključuje ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim u zakonima koji reguliraju zapošljavanje stranih državljana i ovim Pravilnikom.

Članak 9.
(Ostali propisi)

Na prava, obveze i odgovornosti temeljene na ugovoru o radu, koja nisu detaljnije uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se pravila Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo (u daljnjem tekstu: ZVO) i odgovarajućih kolektivnih ugovora.

DIO TREĆI - POSEBNE ODREDBE

Članak 10.
(Zasnivanje radnog odnosa)

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad nakon provedenog postupka prijema propisanog zakonom, Crkvenim propisima, Statutima Fakulteta i Univerziteta i ovim Pravilnikom.

Članak 11.
(Zasnivanje radnog odnosa s nenastavnim osobljem)

(1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika na stručnim, administrativnim, tehničkim i pomoćnim poslovima donosi dekan u skladu s propisanim potrebnim brojem izvršitelja na pojedinim radnim mjestima i normativima i standardima te planom zapošljavanja na temelju financijskih mogućnosti.
(2) Prijem u radni odnos vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Crkvenim propisima, Statutima Fakulteta i Univerziteta i ovim Pravilnikom.

Članak 12.
(Zasnivanje radnog odnosa s akademskim osobljem)

Zasnivanje radnog odnosa s akademskim osobljem provodi se na temelju propisa o visokom obrazovanju, Crkvenih propisa i odredbi Statuta i općih akata Fakulteta i Univerziteta.

POGLAVLJE I. Ugovor o radu

Odjeljak A. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.
(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) Radni odnos između radnika i Fakulteta zasniva se stupanjem na rad na temelju zaključenog ugovora o radu nakon provedene propisane procedure prijema u radni odnos.
(2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi čiji je sadržaj utvrđen Zakonom o radu i propisima iz oblasti visokog obrazovanja. Ugovor o radu u ime Fakulteta zaključuje dekan.
(3) Ugovor o radu može se zaključiti samo s osobom koja ispunjava uvjete propisane zakonom, drugim propisom te pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.
(4) Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom može se zaključiti s osobom koja posjeduje opću zdravstvenu sposobnost, što se dokazuje liječničkim uvjerenjem od strane nadležne zdravstvene ustanove.
(5) Prilikom zaključivanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Fakultet o bolesti ili nekoj drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u kontakt u izvršavanju obveza iz ugovora o radu.
(6) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Fakulteta može uputiti radnika ili kandidata koji je prijavljen na oglas, a ispunjava tražene uvjete iz oglasa, na liječnički pregled.
(7) Nakon zaključenja ugovora o radu, Fakultet će prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (osnovno

osiguranje) i sve promjene osiguranja koje se tiču radnika, a kopiju ove prijave dostaviti radniku odmah na početku rada.

Članak 14.
(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

(1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.
(2) Pri zaključivanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme strane ne određuju prestanak radnog odnosa. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme traje sve dok se strane ne sporazumiju o njegovom prestanku ili dok radni odnos ne prestane na drugi način određen zakonom.
(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se na određeni rok i ne može trajati duže od tri godine na radnim mjestima nenastavnog osoblja odnosno od razdoblja utvrđenog za izbor akademskog osoblja u skladu s propisima o visokom obrazovanju.
(4) Istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje radni odnos.

Članak 15.
(Potpisivanje i uručenje ugovora i pisane izjave)

(1) Ugovor o radu, uključujući i njegove izmjene i dopune, u ime Fakulteta potpisuje Dekan.
(2) Pravilo iz stavka 1. ovog članka vrijedi i kod donošenja i potpisivanja odluke o prestanku ugovora o radu i otkazu ugovora o radu.
(3) Radnik osobno potpisuje ugovor o radu.
(4) Radniku se osobno uručuje jedan originalni i potpisani primjerak ugovora o radu, a dva originalna i potpisana primjerka ostaju na Fakultetu.
(5) U slučaju kada ugovor o radu treba potpisati radnik koji je istovremeno i dekan (npr. kod napredovanje u više zvanje), u ime Fakulteta, uz dekana ugovor o radu supotpisuje i Veliki kancelar Fakulteta.

Članak 16.
(Radnopravni status dekana i prodekana)

(1) Osobe izabrane na rukovodeće poslove na Fakultetu (dekan i prodekan) su osobe u radnom odnosu s punim radnim vremenom koje nakon izbora na funkciju na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i Statutom obavljaju date poslove i zadržavaju ugovor o radu i radnopravni status na temelju odluke o izboru u akademsko zvanje.
(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka obavljaju rukovodeće poslove na temelju odluke i rješenja o izboru, a poslove u nastavi na temelju važećeg ugovora o radu i plana nastave u skladu s Normativima i standardima u visokom obrazovanju.
(3) Nakon isteka mandata ili prije prestanka mandata, u skladu sa Zakonom i Statutom, osobe iz stavka (1) ovoga članka nastavljaju obavljati poslove u skladu s odlukom o izboru u akademsko zvanje i važećim ugovorom o radu.

Članak 17.
(Probni rad)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati dulje od šest (6) mjeseci.
(2) Odluku o potrebi i trajanju probnog rada donosi dekan.

(3) Tijekom probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je zaključio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju potrebnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.
(4) Probni rad radnika prati radnik kojega odredi dekan.
(5) Prije isteka roka probnog rada radnik iz stavka (4) ovoga članka u pisanoj formi dostavlja mišljenje dekanu o uspješnosti kandidata na probnom radu.
(6) Ako se procijeni da radnik ne obavlja kvalitetno poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, radniku prestaje radni odnos istekom roka probnog rada utvrđenog ugovorom o radu.

Članak 18.
(Prijem pripravnika i polaganje pripravničkog ispita)

(1) Fakultet može, radi stručnog osposobljavanje za samostalan rad zapošljavati i zaključiti ugovor o radu s pripravnikom odnosno osobom koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a za radna mjesta:
   a) za koja je propisana SSS, VŠS ili VSS (bachelor, master),
   b) za poslove za koje je propisano prethodno radno iskustvo kao uvjet,
   c) za stručne i administrativno-tehničke poslove i
   d) koja nisu rukovodeća prema općem aktu o sistematizaciji radnih mjesta Fakulteta.
(2) Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
(3) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini koju odredi Fakultet i koja ne može biti niža od 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
(4) Nakon završenog pripravničkog staža, koji se obavlja uz nadzor tajnika Fakulteta, pripravnik polaže ispit.
(5) Pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom kojega imenuje dekan.
(6) Povjerenstvo iz stavka (2) ovoga članka ima tri člana koji imaju isti ili viši stupanj stručne spreme za oblasti poslova za koje se pripravnik osposobljava.
(7) O tijeku polaganja pripravničkog ispita vodi se zapisnik u koji se unose osobni podatci pripravnika, način provjere znanja pripravnika, pitanja pojedinih članova povjerenstva i ocjena osposobljenosti.
(8) S pripravnikom koji uspješno položi pripravnički ispit može se zaključiti ugovor o radu, na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 19.
(Prava, obaveze i odgovornost radnika za izvršenje poslova)

(1) Fakultet utvrđuje mjesto i način obavljanja rada, pritom poštujući prava i dostojanstvo radnika.
(2) Radnik je obvezan, prema uputama i aktima Fakulteta i Univerziteta i u skladu s prirodom posla i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja Fakulteta i odgovarati za zakonito izvršenje pojedinog posla.
(3) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, važećim Normativima i standardima za visoko obrazovanje, Crkvenim propisima, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
(4) O pravima, obvezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje dekan u skladu s Crkvenim propisima, Zakonom i Statutom.

Članak 20.
(Odnos prema osobnim podacima)

U pogledu osobnih podataka radnika primijenit će se odredbe Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju i Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Članak 21.
(Odsustva s rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu u slučaju izričito ili prešutno obnovljenog ili zaključenog ugovora o radu na određeno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu, ne smatraju se prekidi nastali zbog:

a) godišnjeg odmora,
b) privremene spriječenosti za rad,
c) porođajnog odsustva,
d) plaćenog odsustva s rada u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu,
e) razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog organa, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu,
f) odsustva s rada uz suglasnost Fakulteta,
g) vremenskog razdoblja do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno duže vremensko razdoblje.

Odjeljak B. Rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 22.
(Ugovor o privremenim i povremenim poslovima)

(l) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova Fakultet može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uvjetom:

a) da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom,
b) da ne traju duže od 60 dana.

(2) Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u tijeku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druge specifičnosti rada, u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Članak 23.
(Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima)

(l) Ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stavka (1) ovoga članka obvezno sadrži: vrstu, način i rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Članak 24.
(Ugovor o djelu)

Ugovor o djelu može se zaključiti za obavljanje konkretnog posla/djela, a koji nije iz djelatnosti Fakulteta, odnosno koji ne predstavlja poslove i zadatke određenog radnog mjesta utvrđenog Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 25.
(Forma i sadržaj ugovora o djelu)

(1) Ugovor o djelu zaključuje se u pisanoj formi.
(2) Ugovor iz stavka (1) ovoga članka obvezno sadrži: vrstu, način i rok izvršenja poslova, te iznos naknade za izvršeni posao.

Odjeljak C. Angažman nastavnika i gostujućih profesora

Članak 26.
(Ugovor o angažmanu nastavnika)

(1) Osoba izabrana u nastavno zvanje u skladu s odredbama Zakona i Statuta Fakulteta i Univerziteta ili osoba s druge visokoškolske ustanove (u daljnjem tekstu: nastavnik) može biti angažirana u realizaciji nastavnog i nastavno-znanstvenog procesa bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa ZVO i statutima i općim aktima Fakulteta i Univerziteta.
(2) S nastavnikom se zaključuje ugovor o angažmanu.
(3) Ugovor o angažmanu obvezno sadrži podatke o:
   a) nazivu i sjedištu Fakulteta,
   b) imenu i prezimenu, nastavnom zvanju, prebivalištu odnosno boravištu izabranog nastavnika,
   c) trajanju ugovora o angažmanu,
   d) danu početka angažmana,
   e) mjestu angažmana,
   f) oblasti ili predmetu za koju je nastavnik izabran,
   g) naknadi za angažman i razdobljima isplate,
   h) druge podatke u svezi s uvjetima angažmana.

Članak 27.
(Angažman gostujućih profesora)

(1) Fakultet može, na prijedlog Fakultetskog Vijeća i na temelju odluke Senata Univerziteta, bez raspisivanja natječaja angažirati nastavnika s druge, domaće ili strane, visokoškolske ustanove u svojstvu gostujućeg profesora.
(2) Odluku o angažmanu gostujućih profesora donosi Senat Univerziteta na prijedlog Fakultetskog Vijeća.
(3) Prava i obveze gostujućih profesora reguliraju se ugovorom između Fakulteta i angažiranih osoba na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

POGLAVLJE II. Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta

Članak 28.
(Organizacija i sistematizacija)

(1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređena je Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.
(2) Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuju se unutarnje ustrojstvo i unutarnja organizacija rada na Fakultetu, sistematizacija radnih mjesta s posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, naziv radnog mjesta i opis poslova koji se

obavljaju na tom radnom mjestu, brojem i uvjetima koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova na radnim mjestima u skladu sa zakonom, Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 29.
(Premještaj na drugo radno mjesto)

(1) U tijeku trajanja ugovora o radu radnik može biti premješten na drugo radno mjesto ako ispunjava opće i posebne uvjete tog radnog mjesta.
(2) Premještanje na drugo radno mjesto povlači izmjenu ugovora o radu.

Članak 30.
(Povjeravanje nastave, ispita, određenih poslova i posebnih dužnosti)

(1) Povjeravanje nastave, ispita i drugih nastavnih aktivnosti nastavniku i suradniku uže znanstvene oblasti istog ili srodnog predmeta, po odluci Fakultetskog vijeća, ne smatra se novim raspoređivanjem, niti premještanjem.
(2) Povjeravanje obavljanja određenih poslova radnika nenastavne djelatnosti po odluci Dekana ne smatra se premještanjem, niti novim raspoređivanjem.
(3) Kao povjeravanje poslova u smislu ovoga članka Pravilnika smatra se na zakonit način izvršen izbor ili imenovanje radnika za obavljanje određenih posebnih dužnosti na Fakultetu.
(4) U slučaju iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka vrše se određene evidencije, bez izmjene ugovora o radu.

Članak 31.
(Obavljanje dodatnih poslova)

(1) Radniku se, pored poslova koji su navedeni u ugovoru o radu, mogu povjeriti i dodatni poslovi uslijed:
   a) povećanja opsega poslova,
   b) zamjene odsutnog radnika,
   c) poslova nastalih provođenjem novih propisa ili tehnologija,
   d) upražnjenog radnog mjesta za koje nije dobivena potrebna suglasnost za zapošljavanje novog radnika,
   e) obavljanja poslova nepopunjenog sistematiziranog radnog mjesta u skladu s Normativima i standardima za visoko obrazovanje,
   f) rada u komisijama za obavljanje određenog posla.
(2) Dekan rješenjem zadužuje radnika koji će obavljati dodatne poslove u smislu ovoga članka, trajanje obavljanja posla i dodatak na plaću utvrđen Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta i kolektivnim ugovorom.
(3) Prilikom određivanja radnika koji će obavljati dodatne poslove uzimaju se u obzir uvjeti koje radnici ispunjavaju: stečene obrazovne kvalifikacije, radno iskustvo i opseg poslova radnog mjesta koje obavlja na temelju ugovora o radu.

Članak 32.
(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

(1) U hitnim slučajevima, kao što su:

   a) zamjena iznenada odsutnog radnika,
   b) iznenadno povećanje opsega posla,

c) sprečavanje nastanka veće štete,
d) kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.,

Radnik se može rasporediti na drugo radno mjesto, a najdulje do 60 dana u tijeku jedne kalendarske godine

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, plaća radnika i druge naknade obračunavaju se kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
(3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stavka (1) ovoga članka, ne odlaže izvršenje odluke.

Članak 33.
(Rad izvan prostorija Fakulteta)

(1) U skladu s prirodom posla koji obavljaju, radnici mogu određene poslove obavljati i izvan prostorija Fakulteta, a na temelju odluke dekana.
(2) U ugovoru o radu utvrđenom u članku 14. ovoga Pravilnika dodaju se i:
a) odredbe o trajanju radnog vremena,
b) vrsti poslova i načinu organiziranja rada iz stavka (1) ovoga članka,
c) uvjeti rada i načinu vršenje nadzora nad radom i o
d) drugim pitanjima, pravima i obavezama od značaja za tu vrstu rada, u skladu sa Zakonom.

POGLAVLJE III. Stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Članak 34.
(Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad)

(1) Fakultet može radniku, u skladu s potrebama rada, omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
(2) Radnik ima pravo i obvezu, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
(3) Radnik ima obvezu stručnog usavršavanja u smislu dokvalifikacije i prekvalifikacije u slučajevima propisanim ovim pravilnikom, kad mu se određuje rok za završetak obuke.
(4) Fakultet će, prilikom promjena ili uvođenja novoga načina ili ustrojstva rada, omogućiti i organizirati radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad u novonastalim okolnostima.
(5) Radnik je dužan prihvatiti obrazovanje, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, na koje ga Fakultet uputi, a koje je nužno za nastavak uspješnog obavljanja poslova toga radnog mjesta ili drugog radnog mjesta na koje ima potrebu rasporedit radnika.
(6) Fakultet snosi troškove obrazovanja na koje uputi radnika.
(7) Radnik koji budu upućen na obrazovanje za rad ima pravo na naknadu plaće kao da radi.
(8) Ako se obrazovanje i usavršavanje obavlja izvan mjesta rada, radnik ima pravo i na naknadu troškova koji iz toga proistječu (dnevnice i ostali troškovi).
(9) U ostvarivanju prava i obaveza iz ovoga članka radnik ima pravo na odsustvo, osiguravanje stručne literature, financijsku potporu za stručnu literaturu, tečajeve, škole, seminare i slično, u skladu s financijskim mogućnostima i potrebama Fakulteta.

Članak 35.
(Oblici obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja radnika)

(1) Fakultet će podržavati stručno obrazovanje i usavršavanje radnika koji obavljaju nastavni i znanstvenoistraživački rad u odgovarajućoj znanstvenoj oblasti, kao i administrativno-stručnog i tehničkog osoblja.
(2) Stručno obrazovanje i usavršavanje radnika u smislu stavka (1) ovoga članka podrazumijeva:
   a) specijalistički, master i doktorski studij,
   b) sudjelovanje u znanstvenim projektima,
   c) sudjelovanje na znanstvenim skupovima i drugim akademskim skupovima u zemlji i inozemstvu,
   d) rad na izradi znanstvenih i stručnih publikacija,
   e) razne oblike edukacije na drugom i trećem ciklusu studija kao i cjeloživotno obrazovanje,
   f) gostovanja na domaćim i stranim visokoškolskim ustanovama u okviru međusveučilišne suradnje,
   g) sudjelovanje u međunarodnim međuinstitucionalnim mobilnostima,
   h) druge oblike stručnog usavršavanja koji doprinose napredovanju akademskog i nenastavnog osoblja,
   i) pohađanje seminara i oblika cjeloživotnog učenja, kao i obuka propisanih zakonom za administrativno-stručno i tehničko osoblje.

POGLAVLJE IV. Plaća i nadoknade plaće

Članak 36.
(Pravo na plaću i vrijeme provedeno na radu)

(1) Radnik ima pravo na plaću u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta i ovim Pravilnikom.
(2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
(3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju naknade i druga primanja u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu i drugim propisima koji reguliraju ovu oblast.
(4) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za razdoblja odsustva s posla iz opravdanih razloga predviđenih Zakonom, propisima Kantona Sarajevo, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodiljno odsustvo, plaćeno odsustvo i slično).

Članak 37.
(Radni učinak)

Obračun i isplata dijela plaće za radni učinak uređen je Standardima i normativima za obavljanje djelatnosti visokog obrazovanja na području Kantona Sarajevo, Kolektivnim ugovorom, Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta i aktima Univerziteta i Fakulteta.

Članak 38.
(Obračun i isplata plaće)

(1) Fakultet je dužan plaću isplatiti nakon obavljenog rada, u razdobljima isplate koji ne mogu biti dulja od 30 dana.
(2) Fakultet je dužan prilikom isplate plaće radniku uručit pisani obračun plaće.

POGLAVLJE V. Radno vrijeme

Članak 39.
(Pojam radnog vremena)

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obvezan obavljati poslove za Fakultet.
(2) Fakultet s radnikom ugovara radni odnos s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 40.
(Puno radno vrijeme)

(1) Puno radno vrijeme traje 40 sati tjedno, osim ako Kolektivnim ugovorom ili drugim propisima nije drukčije propisano.
(2) Raspored, trajanje i završetak radnog vremena odredit će se prema nastavnom procesu i potrebama rada Fakulteta.
(3) Raspored radnog vremena nastavnog osoblja utvrđuje se prvenstveno prema rasporedu nastave odnosno ostalim potrebama nastavno-znanstvenog procesa.
(4) Radno vrijeme radnika koji obavlja stručne, administrativno-tehničke i pomoćno-tehničke poslove može biti organizirano u smjenama i neradnim danima.
(5) Dekan može, prema potrebama ukupnog procesa rada, promijeniti raspored radnog vremena utvrđen ovim člankom za razdoblje u kojem postoji ta potreba.

Članak 41.
(Nepuno radno vrijeme)

(1) Fakultet može s radnikom zaključiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, koje je kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno ugovorom o radu.
(2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
(3) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ostvaruje prava iz radnog odnosa ovisno od duljine radnog vremena, u skladu s Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Članak 42.
(Raspored radnog vremena)

(1) Radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana tjedno, od ponedjeljka do petka, a puno radno vrijeme iznosi osam sati u tijeku radnog dana.
(2) Raspored dnevnog radnog vremena nastavnika i suradnika utvrđuje se rasporedom nastavnih aktivnosti i znanstvenog rada (raspored sati, raspored ispita, konzultacije i dr.).
(3) Za radnike u nenastavnoj djelatnosti dnevni početak i završetak rada određuje dekan.

Članak 43.
(Preraspodjela radnog vremena)

(1) Fakultet može, ako priroda posla zahtijeva, preraspodijeliti utvrđeno puno i nepuno radno vrijeme tako da isto tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog kraće od punog radnog vremena.
(2) Prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne može biti dulje od 52 sata tjedno.
(3) Dekan je dužan donijeti odluku o uvođenju preraspodjele koju dostavlja radniku.
(4) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
(5) U slučaju korištenja preraspodjele radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog Kolektivnim ugovorom ne može biti dulje od punog radnog vremena iz ugovora o radu.
(6) Trudnica, majka, odnosno posvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani posvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

Članak 44.
(Prekovremeni rad)

(1) Radnik je, na zahtjev dekana, obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile (požara, poplava, potresa) i iznenadnog povećanja opsega posla, kao i u drugim slučajevima kada je to potrebno.
(2) Rad iz stavka (1) ovoga članka može trajati najviše 8 (osam) sati tjedno.
(3) Nije dozvoljen prekovremeni rad trudnici, majci, odnosno posvojitelju djeteta do tri godine, samohranom roditelju i samohranom posvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šeste godine života djeteta.
(4) Radnicima iz stavka (3) dozvoljava se prekovremeni rad ako daju pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 45.
(Obveza vođenja evidencije)

(1) Fakultet je dužan voditi dnevnu evidenciju o radnicima.
(2) Evidencija o radnom vremenu iz stavka (1) ovoga članka sadrži podatke koje propisuje Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.
(3) Nastavno osoblje Fakulteta, dužno je dostaviti mjesečno izvješće o izvršenim radnim obvezama prema rasporedu nastave.

POGLAVLJE VI. Odmori i odsustva

Odjeljak A. Odmor tijekom radnog dana, dnevni odmor i tjedni odmor

Članak 46.
(Odmor tijekom radnog dana i dnevni odmor)

(1) Radnik koji radi dulje od šest (6) sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od 30 minuta.
(2) Fakultet je dužan radniku, na njegov osobni zahtjev, omogućiti odmor tijekom radnog dana u trajanju jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna.

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

Članak 47.
(Tjedni odmor)

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
(2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog tjednog odmora samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova ako Fakultet ne može primijeniti druge mjere, i u nekim izvanrednim okolnostima.
(3) Radniku koji je radio na dan svoga tjednog odmora osigurava se jedan dan odmora u narednom tjednu.

Odjeljak B. Godišnji odmor

Članak 48.
(Stjecanje prava na godišnji odmor)

(1) Radnik koji se prvi put uposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada na Fakultetu.
(3) Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada u smislu stjecanja prava na godišnji odmor.
(4) Radnik, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na nadoknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Članak 49.
(Kriteriji za određivanje trajanja godišnjeg odmora)

(1) Radnik, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana, a najdulje 39 radnih dana.
(2) Dužina godišnjeg odmora radnika utvrđuje se računajući minimalni godišnji odmor uvećan za dane koji se utvrđuju prema kriterijima:
   a) složenosti poslova,
   b) radnom stažu,
   c) zdravstvenim i socijalnim uvjetima radnika.
(3) Trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz stavka (3) ovoga članka uvećava se za:
   a. složenost poslova
   - dekan i prodekani ..... 8 radnih dana,
   - akademsko osoblje (redoviti i izvanredni profesori i docenti) ..... 7 radnih dana,
   - tajnik, šefovi stručnih službi i ostali rukovodeći radnici ..... 6 radnih dana,
   - viši asistent i viši stručni suradnik ..... 5 radnih dana,
   - asistent i stručni suradnik, VSS i VSŠ ..... 4 radna dana,
   - SSS i VKV, KV ..... 3 radna dana,
   - ostali ..... 2 radna dana,

   b. radni staž
   - od 1 do 5 godina staža..... 1 radni dan,
   - od 5 do 10 godina staža ..... 2 radna dana,

- od 10 do 15 godina staža ..... 3 radna dana,
- od 15 do 20 godina staža ..... 4 radna dana,
- od 20 do 25 godina staža ..... 5 radnih dana,
- od 25 do 30 godina staža ..... 6 radnih dana,
- od 30 do 35 godina staža ..... 7 radnih dana,
- preko 35 godina staža ..... 8 radnih dana,

c. zdravstvene i socijalne prilike radnika
- radniku invalidu rada II kategorije..... 2 radna dana,
- roditelju/majci s djetetom do 3 godine života ..... 2 radna dana,
- roditelju s više od 1 djeteta do 5 godina života ..... 3 radna dana,
- radnicima s kroničnim oboljenjima po preporuci ovlaštene zdravstvene org. . 2 radna dana,
- radnicima koji rade na poslovima na kojima je obvezna primjena mjera zaštite na radu radi zaštite od štetnih utjecaja..... 3 radna dana,

(4) Zbrajanjem dana ostvarenim po kriterijima iz stavka (3) ovoga članka ne može se prekoračiti maksimalni broj radnih dana godišnjeg odmora utvrđen ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom.

Članak 50.
(Način računanja dužine godišnjeg odmora)

(1) Pri izračunu trajanja godišnjeg odmora smatrat će se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.
(2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustva s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 51.
(Korištenje godišnjeg odmora)

(1) Radnici, u pravilu, koriste godišnji odmor u vrijeme ljetne pauze, u skladu s Akademskim kalendarom Univerziteta u Sarajevu, Radnim kalendarom Fakulteta i planom korištenja godišnjeg odmora.
(2) Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili u više dijelova prema dogovoru s dekanom, na način da se ne remeti odvijanje nastavno-znanstvenog procesa i znanstveno-istraživačkog rada, s tim da se prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku te kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.
(3) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji, uz obvezu da o tomu obavijesti Dekana najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 52.
(Plan korištenja godišnjih odmora)

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje dekan u skladu s akademskim kalendarom i programom rada, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge radnika.
(2) Na temelju plana iz stavka (1) ovoga članka dekan donosi rješenje koje sadrži podatke o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
(3) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
(4) Korištenje godišnjeg odmora može biti kolektivno, o čemu odluku donosi dekan.

Članak 53.
(Zaštita prava na godišnji odmor)

(1) Radniku se ne može uskratiti korištenje godišnjeg odmora, niti se radnik može odreći korištenja godišnjeg odmora, a niti može korištenje godišnjeg odmora u cijelosti prenijeti u narednu godinu.
(2) Radniku se ne može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju prestanka ugovora o radu prije nego je iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora.
(3) Naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora isplaćuje se u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli odnosno preostali dio godišnjeg odmora ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivnjom Fakulteta.
(4) Krivnja Fakulteta postoji ako:
   a) za radnika nije donio rješenje o korištenju godišnjeg odmora,
   b) nije mu dao da koristi godišnji odmor po rješenju,
   c) nije mu omogućio da koristi prvi dio odmora u tekućoj godini,
   d) pozvao ga s godišnjeg odmora da radi pa mu kasnije nije omogućio nastavak godišnjeg odmora,
   e) u drugim opravdanim slučajevima.

Odjeljak C. Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Članak 54.
(Plaćeno odsustvo)

(1) U skladu s odredbama Zakona o radu, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam (7) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:
   a) stupanja u brak,
   b) porođaja supruge,
   c) teže bolesti i smrti člana uže obitelji odnosno kućanstva,
   d) selidbe.
(2) Članom uže obitelji, u smislu ovoga članka smatraju se: bračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorak i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra.
(3) Radnik dobrovoljni darivatelj krvi, za svako darivanje ima pravo na jedan dan plaćenog odsustva.
(4) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u smislu ovoga članka i u slučaju raznih oblika stručnog obrazovanja i usavršavanja iz članka 35. ovog Pravilnika, a čije trajanje nije duže od sedam radnih dana.
(5) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme predviđeno drugim propisima, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.
(6) Dužinu odsustva za pojedine namjene iz stavka (1) ovoga članka odredit će dekan u dogovoru i prema potrebama radnika za svaki pojedini slučaj.
(7) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo zbog crkvenih blagdana i državnih praznika predviđenih kao takve u Radnom kalendaru.
(8) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
(9) Iznimno u slučaju smrti člana uže obitelji radnik ima pravo na plaćeno odsustvo iako je u toj kalendarskoj godini iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva po raznim osnovama.

Članak 55.
(Plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja)

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo duže od sedam radnih dana za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja iz članka 35. ovoga Pravilnika u trajanju do dva semestra.
(2) Odsustvo iz stavka (1) ovoga članka može se odobriti akademskom osoblju ako postoji osigurana odgovarajuća zamjena radi nesmetanog odvijanja nastave i izvršavanja drugih nastavnih i radnih obveza.
(3) Odluku o odsustvu iz ovog članka donosi dekan.

Članak 56.
(Obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje radnika u okviru međusveučilišne suradnje)

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo duže od sedam radnih dana za vrijeme sudjelovanja u programu međunarodne razmjene i pod uvjetima utvrđenim u međunarodnom programu.

Članka 57.
(Plaćeno odsustvo za vrijeme stručnog osposobljavanja administrativnog i stručnog osoblja)

Odluku o odsustvu za vrijeme stručnog osposobljavanja administrativnog i stručnog osoblja donosi dekan.

Članak 58.
(Odsustvo radi korištenja stipendije i studijskog boravka)

(1) Radniku se može odobriti plaćeno odsustvo duže od sedam dana radi korištenja stipendije tijekom trajanja odobrene stipendije, a najduže godinu dana, kao i studijskog boravka ili gostovanja u zemlji i inozemstvu, o čemu odluku donosi dekan.
(2) Odsustvo iz stavka (2) ovoga članka može se iskoristiti u pravilu jednom u tri godine, čime se osigurava brže napredovanje nastavnika i suradnika, uz obvezu da se osigura zamjena u nastavno-znanstvenom procesu.

Članak 59.
(*Sabbatical*)

(1) Radnici - nastavnici Fakulteta imaju pravo na plaćenu slobodnu studijsku godinu (*sabbatical*) nakon šest radnih godina na Fakultetu. Pravo na slobodnu studijsku godinu imaju nastavnici u znanstveno-nastavnim zvanjima: docent, izvanredni i redoviti profesor.
(2) Slobodnu studijsku godinu odobrava dekan u svrhu znanstvenog usavršavanja ili za znanstveno-stručni rad (pisanje udžbenika, priručnika i sl.).
(3) Dekan će odobriti korištenje slobodne studijske godine pod uvjetom da je osigurano izvođenje nastave na predmetima iz kojih nastavu izvodi odnosni nastavnik tijekom slobodne studijske godine.

Članak 60.
(Neplaćeno odsustvo)

(1) Na zahtjev radnika može se odobriti i neplaćeno odsustvo s rada u sljedećim slučajevima:
   a) kada po vlastitoj želji bude radno angažiran u inozemstvu u okviru međunarodne znanstveno-tehničke, kulturne, obrazovne i druge suradnje,
   b) obrazovanja i usavršavanja u zemlji i inozemstvu koje traje najdulje godinu dana,
   c) sudjelovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji ili inozemstvu,
   d) sudjelovanja u radu međunarodnih organizacija,
   e) liječenja u inozemstvu,
   f) njege teško oboljelog člana uže obitelji,
   g) obavljanja javne funkcije i
   h) u drugim opravdanim slučajevima
(2) Neplaćeno odsustvo se odobrava za razdoblje dok traju okolnosti koje su temelj za odobravanje odsustva.
(3) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva radniku miruju prava i obveze stečene na radu i na temelju rada.
(4) Odluku o odsustvu iz stavka (1) ovoga članka donosi dekan.

Članak 61.
(Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih ili tradicijskih obveza)

Radnik ima pravo na odsustvo od četiri (4) radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo do dva dana koristi uz nadoknadu plaće – plaćeno odsustvo.

Članak 62.
(Ostvarivanje prava na odsustvo)

(1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na temelju pisanog zahtjeva radnika.
(2) Zahtjev treba sadržavati: razlog zbog kojega se traži odsustvo, vrsta odsustva koje se traži, vrijeme korištenja odsustva, obrazloženje za korištenje odsustva uz predočenje eventualnih potrebnih dokaza (npr. liječničkih nalaza, prijave za polaganje ispita i sl..)
(3) O zahtjevu odlučuje Dekan svojom odlukom.

POGLAVLJE VII. Zaštita radnika

Članak 63.
(Primjena ZOR-a)

Odredbe poglavlja VI – Zaštita radnika i članci 55. do 74. ZOR-a neposredno se primjenjuju.

Članak 64.
(Obveze Fakulteta)

(1) Fakultet će osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika, u skladu sa Zakonom.

(2) Fakultet će prilikom stupanja radnika na rad omogućiti da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te organizacijom rada.

Članak 65.
(Zaštita žene i materinstva)

Zaštita žene i materinstva obuhvaća osiguranje zakonom i kolektivnim ugovorom utvrđenih prava kod zapošljavanja, za vrijeme trudnoće, porođaja i njege malodobnog djeteta.

Članak 66.
(Zaštita radnika privremeno nesposobnog za rad)

(1) Radnik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti Fakultet o privremenoj spriječenosti za rad.
(2) Fakultet radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, ne može otkazati ugovor o radu, osim u slučaju propisanim odredbama Zakona o radu.
(3) Fakultet može otkazati ugovor o radu radniku s promijenjenom radnom sposobnosti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 67.
(Liječnički pregled radnika)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Fakultet će od radnika tražiti da obavi liječnički pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor o radu.
(2) Fakultet će radnike uputiti na obvezni sistematski liječnički pregled sukladno Zakonu o visokom obrazovanju.
(3) Troškove za obavljanje liječničkog pregleda iz stavka (2) ovoga članka snosi Fakultet.

POGLAVLJE VIII. Stegovna odgovornost radnika i naknada štete

Odjeljak A. Vrste povreda radne obveze, stegovne mjere i stegovni postupak

Članak 68.
(Obveza radnika da se pridržava radnih obveza i discipline ponašanja)

(1) Radnici su obvezni pridržavati se obveza koje su preuzeli potpisivanjem ugovora o radu što podrazumijeva da savjesno i marljivo izvršavaju radne obveze, povjerene poslove i radne zadatke, obvezu i pravo stalno usavršavati svoja znanja i sposobnosti, s ciljem što uspješnijeg vršenja određenih povjerenih poslova i zadataka.
(2) Radne obveze i disciplina ponašanja su zakonom i općim aktima Fakulteta utvrđene dužnosti u ponašanju radnika na radu ili u svezi s radom.
(3) Radne obveze vezuju se za:
   a) obveze izvršavanja rada,
   b) obveze ponašanja prema drugim radnicima,
   c) obveze ponašanja prema trećim osobama u obavljanju djelatnosti Fakulteta,
   d) opće obveze civiliziranog ponašanja.

(4) Radnik koji svojom krivnjom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obveze ili se ne pridržava odluka donesenih na Fakultetu, čini povredu radne discipline.

Članak 69.
(Odgovornost iz radno-pravnog odnosa)

(1) Radnik Fakulteta stegovno odgovara za povrede radnih i drugih obveza iz rada i u svezi s radom i discipline ponašanja, te za štetu koju učini na radu i u svezi s radom (stegovna i materijalna odgovornost).
(2) Stegovna odgovornost radnika Fakulteta je odgovornost za povrede radnih obveza i discipline ponašanja u slučajevima kada se povjereni poslovi ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se radnik ne pridržava Zakonika kanonskog prava, Crkvenih propisa, Statuta Fakulteta i Univerziteta, Etičkog kodeksa, Zakona i drugih propisa ili pravila ponašanja za vrijeme obavljanja poslova radnog mjesta ili u svezi s djelatnošću Fakulteta.
(3) Kaznena odgovornost ne isključuje stegovnu odgovornost ako je djelo koje je predmet kaznenog postupka ujedno i povreda radnih obveza i discipline ponašanja.
(4) Oslobađanje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od stegovne odgovornosti za povredu radne obveze i discipline ponašanja ako je djelo propisano kao povreda radne stege.
(5) Povrede radne obveze i discipline ponašanja mogu biti lakše i teže povrede.
(6) Odredbe ovog Pravilnika u svezi s odgovornošću radnika odnose se i na osobe s kojima je zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju, ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ugovor o djelu, na temelju kojih Fakultet može, bez provođenja postupka propisanog za radnika, otkazati zaključeni ugovor.

Članak 70.
(Lakša povreda radne obveze)

Lakše povrede radne obveze su:

a) učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla, bez odobrenja,
b) napuštanje radnih zadataka i prostorija u tijeku radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanog razloga,
c) neuredno čuvanje službenih spisa, isprava, podataka ili druge dokumentacije,
d) neopravdan izostanak s posla jedan dan,
e) neobavještavanje neposrednog rukovoditelja/dekana o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata od spriječenosti, bez opravdanog razloga,
f) nedolično ponašanje radnika prilikom rada na mjestu rada i u radnim prostorijama, ometanje drugih radnika u radu bez težih posljedica,
g) nedostavljanje izvješća o radu,
h) svaka povreda radne obveze kojom se krše propisana ili uobičajena pravila ili etičke norme rada i života na Fakultetu, a koja se ne može kvalificirati kao teža povreda iz članka 71. ovog Pravilnika, smatra se lakšom povredom radne obveze.

Članak 71.
(Teža povreda radne obveze)

(1) Teže povrede radne obveze su:
   a) neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje nastavnih i radnih obveza,
   b) odbijanje, neizvršenje ili neuredno izvršenje naloga neposrednog rukovoditelja,

c) neprofesionalan odnos prema studentima ili drugim osobama koje se obraćaju Fakultetu, te poslovnim partnerima,
d) neopravdani izostanak s posla u trajanju od tri radna dana uzastopno,
e) ne sudjelovanje u radu tijela Fakulteta,
f) neopravdani izostanak sa sjednica Fakultetskog vijeća u opsegu od 1/3 sjednica u tijeku akademske godine,
g) zlouporaba prava korištenja bolovanja,
h) neopravdano neodržavanje nastavnih aktivnosti u tijeku mjeseca, u opsegu od najmanje 1/4 sati predviđenih rasporedom,
i) napuštanje radnog mjesta bez suglasnosti, u tijeku mjeseca, od najmanje 1/3 fonda sati predviđenih za taj mjesec,
j) zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
k) zaključenje štetnih ili nepovoljnih ugovora za Fakultet,
l) nedolično ponašanje na radu ili u svezi s radom na Fakultetu uz teže posljedice za Fakultet,
m) odavanje poslovne tajne ili druge tajne u svezi s obavljanjem djelatnosti,
n) angažman u nastavi druge visokoškolske ustanove ili organizacijske jedinice Univerziteta bez suglasnosti dekana, a na temelju obveze iz Zakona o visokom obrazovanju,
o) kršenje Etičkog kodeksa koje nanosi štetu ugledu Fakulteta,
p) svako drugo ponašanje radnika kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima i ugledu Fakulteta ili ponašanje iz koga se utemeljeno može zaključiti da daljnji rad radnika na Fakultetu ne bi bio moguć,
q) neobavljanje sanitarnog i sistematskog pregleda i
r) druge povrede radne discipline utvrđene Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta u Sarajevu.

(2) Ponavljanje lakših povreda radne obveze predstavlja težu povredu.

Članak 72.
(Stegovne mjere za lakše povrede radne obveze)

(1) Za lakše povrede radne obveze može se izreći stegovna mjera pismeno upozorenje (opomena).
(2) Pismeno upozorenje (opomena) iz stavka (1) ovoga članka je mjera kojom se radnik Fakulteta upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, a obvezno sadrži: opis prijestupa ili povrede za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja otkaznog roka u slučaju da se povreda ponovi u roku šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja od strane Fakulteta.

Članak 73.
(Stegovne mjere za teže povrede radne obveze)

Za teže povrede radne obveze može se izreći jedna od sljedećih stegovnih mjera:
a) javna opomena,
b) ukor,
c) novčana kazna,
d) pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu,
e) otkaz ugovora o radu.

Članak 74.
(Stegovni postupak)

(1) Stegovni postupak pokreće dekan prema službenoj dužnosti nakon saznanja za učinjenu povredu obveze. Postupak je pokrenut čim dekan izvrši ma koju radnju u cilju vođenja postupka.
(2) Stegovne mjere za lakše povrede izriče dekan, a za teže povrede radne obveze izriče dekan na prijedlog povjerenstva za utvrđivanje stegovne odgovornosti (u daljnjem tekstu: povjerenstvo). Povjerenstvo ima predsjednika i dva člana, a određuje i imenuje ga dekan za svaki konkretni slučaj.
(3) U provođenju stegovnog postupka povjerenstvo postupa prema pravilima upravnog postupka propisanog Zakonom.
(4) U stegovnom postupku radniku se mora omogućiti da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, te izjasni o činjenicama i okolnostima koje su od važnosti za izricanje stegovne mjere. Dekan, pismenim zahtjevom, tražit će od radnika da se usmeno izjasni na zapisnik, koji sačinjava ovlaštena osoba Fakulteta o okolnostima pod kojim je povreda radne obveze učinjena, razlozima činjenja povrede i drugim pitanjima koja radnik izjavi na zapisnik, a koja omogućavaju radniku da iznese svoju obranu. Zapisnik potpisuje radnik koji daje izjavu i ovlaštena osoba Fakulteta koja uzima izjavu na zapisnik. Radnik može svoju obranu iznijeti u pisanoj formi i na taj način Fakultet je omogućio radniku da iznese svoju obranu. Izjava na zapisnik kod ovlaštene osobe Fakulteta, odnosno pismeno izjašnjenje radnika daje se u roku od sedam dana od dana dostavljanja pisanog zahtjeva Dekana.
(5) O usmenoj raspravi ili drugoj važnijoj radnji u postupku sastavlja se zapisnik.
(6) Pri izricanju stegovne mjere uzimaju se u obzir osobito: težina povrede i posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, raniji rad i ponašanje radnika te druge okolnosti relevantne za izricanje stegovne mjere.
(7) Odluku o stegovnoj odgovornosti dekan je dužan donijeti najkasnije u roku od dva mjeseca računajući od dana pokretanja postupka.
(8) Protiv odluke dekana dopuštena je žalba Fakultetskom vijeću u roku od 15 dana od dana primitka prvostupanjske odluke. Odluka Fakultetskog vijeća je konačna.
(9) Odluke o izrečenim stegovnim mjerama za lakše i teže povrede trajno se pohranjuju u osobnom dosjeu radnika.

Članak 75.
(Evidencija)

(1) Na Fakultetu se vodi posebna evidencija o izrečenim mjerama za teže i lakše povrede na radu.
(2) Evidencija sadrži: ime i prezime radnika, radno mjesto, opis radnje kojom je počinio povredu, izrečenu mjeru ili visinu prouzrokovane štete, vrijeme učinjene povrede.

Odjeljak B. Nadoknada štete

Članak 76.
(Odgovornost radnika za učinjenu štetu)

(1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Fakultetu dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako je štetu prouzrokovalo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
(4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.
(5) Visina štete utvrđuje se na način utvrđen Zakonom o obveznim odnosima.

Članak 77.
(Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete)

(1) Ako se nadoknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu, Fakultet imenuje povjerenstvo koje će utvrditi štetu u paušalnom iznosu.
(2) Povjerenstvo se sastoji od tri člana koje svojim rješenjem imenuje dekan Fakulteta.
(3) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, od radnika se može zahtijevati naknada u visini stvarno prouzrokovane štete.

Članka 78.
(Odgovornost za štetu prouzročenu trećoj osobi)

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjero ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Fakultet, dužan je Fakultetu nadoknaditi iznos nadoknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 79.
(Smanjenje i oslobađanje od obveze naknade štete)

Dekan može odlučiti o smanjenju ili oslobađanju radnika od obveze nadoknade štete, na temelju ocjene i prijedloga povjerenstva, koje imenuje svojim rješenjem za svaki pojedinačni slučaj.

Članak 80.
(Odgovornost Fakulteta za štetu prouzročenu radniku)

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Fakultet je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima iz obveznog prava.
(2) Pravo na nadoknadu štete iz stavka (1) ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Fakultet prouzročio radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

POGLAVLJE IX. Prestanak ugovora o radu

Članak 81.
(Načini prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:
a) smrću radnika,
b) sporazumom Fakulteta i radnika,
c) kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore,
d) kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore,
e) danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti,

f) otkazom ugovora o radu,
g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne,
i) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere,
j) pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa,
k) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 82.
(Otkaz ugovora o radu)

(1) Fakultet može radniku otkazati ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
b) radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu,
(2) Fakultet može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka (1) ovoga članka ako Fakultet ne može radniku osigurati obavljanje drugih poslova na drugom radnom mjestu ili ne može radniku omogućiti prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za rad na drugim poslovima.
(3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka (1) točka a) ovoga članka Fakultet namjerava uposliti radnika s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Članak 83.
(Otkaz radniku bez poštivanja otkaznog roka)

(1) Fakultet može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za težu povredu radne obveze iz članka 71. ovog Pravilnika, ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, koja je takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od Fakulteta da nastavi radni odnos s radnikom.
(2) U slučaju lakših povreda radnih obveza i obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu može se otkazati samo uz prethodno pisano upozorenje radniku.

Članak 84.
(Otkaz radnika bez poštivanja otkaznog roka)

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je Fakultet odgovoran za prijestup ili povredu radne obveza iz ugovora o radu, koja je takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka (1) ovoga članka radnik ima sva prava sukladno Zakonu o radu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Fakulteta.

Članak 85.
(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

U slučajevima iz članaka 83. i 84. ovoga Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 86.
(Otkaz i otkazni rok)

(1) Kod otkaza, sa ili bez otkaznog roka, vrijede pravila:
   a) otkaz se daje u pisanoj formi, uz obvezatno obrazloženje,
   b) Fakultet i radnik su obvezatni, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz,
   c) otkaz se dostavlja radniku, odnosno Fakultetu, a otkazni rok teče od dana uručenja otkaza.

(2) Otkazni rok iznosi:
   a) u slučaju da Fakultet otkazuje ugovor o radu 14 dana,
   b) u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu 7 dana,
   c) u slučaju da radnik - član akademskog osoblja (nastavno osoblje) otkazuje ugovor o radu otkazni rok iznosi mjesec dana.

Članak 87.
(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

(1) Odredbe Zakona o radu i ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Fakultet otkaže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) O ponudi zaključivanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora očitovati u roku koji odredi Fakultet, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Članak 88.
(Otpremnina)

(1) Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.

(2) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom, tako da ne može biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.

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

(4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine, u skladu sa Zakonom, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i Fakulteta.

POGLAVLJE X. Zaštita prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 89.
(Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa)

(1) O zaštiti prava i obveza iz radnog odnosa odlučuje dekan kao prvostupanjsko tijelo.

(2) O zahtjevu za zaštitu prava koje je povrijeđeno prvostupanjskim rješenjem dekana, može se uložiti zahtjev/prigovor za zaštitu prava Fakultetskom vijeću kao drugostupanjskom tijelu u roku od 30 dana od dana prijama prvostupanjske odluke. Odluka Fakultetskog vijeća je konačna.

Članak 90.
(Zaštita prava iz radnog odnosa)

(1) Radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa ima pravo na zaštitu svojih prava iz radnog odnosa.
(2) Radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Fakulteta ostvarivanje toga prava i podnijeti zahtjev za zaštitu prava.
(3) Fakultet je dužan u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava:
   a) postići dogovor s radnikom o mirnom rješavanju spora sukladno odredbama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova,
   b) udovoljiti zahtjevu radnika,
   c) odbiti zahtjev radnika.
(4) Ako Fakultet u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
(5) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka (2) ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.
(6) Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku tri godine od nastanka obveze.

Članak 91.
(Mirno rješavanje sporova)

(1) Prije podnošenja tužbe radnik i Fakultet mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.
(2) Ako se postupak iz stavka (1) ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 30 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u skladu sa Zakonom.

Članak 92.
(Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca)

(1) U slučaju statusne promjene Fakulteta odnosno promjene poslodavca sukladno Zakonu (spajanja, pripajanja, podjele i dr. statusne promjene), svi ugovori o radu koji važe na datum promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca, pravnog sljednika.
(2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka (l) ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do datuma prijenosa ugovora o radu.
(3) Fakultet kao pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

DIO ČETVRTI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.
(Primjena relevantnih propisa)

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe: relevantnih zakona i drugih propisa, Crkvenih propisa, kolektivnih ugovora, Statuta Fakulteta i Univerziteta, Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Fakultetu, te odredbe drugih općih akata Fakulteta i Univerziteta.

Članak 94.
(Izmjene i dopune pravilnika)

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

Članak 95.
(Prestanak važenja pravilnika)

Danom stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti:

- Pravilnik o radu Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, ur. broj: 1-355-1/2023 od 3. 7. 2026.
- Odluka o izmjeni Pravilnika o radu Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, ur. broj: 1-456/2024 od 3. 6. 2024.
- Odluka o izmjeni Pravilnika o radu Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, ur. broj: 1-818/2024 od 4. 11. 2024.

Članak 96.
(Stupanje na snagu pravilnika)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.

Ur. broj: 1-595-1/2026
Sarajevo, 5. listopada 2026.

Izv. prof. dr. Mario Bernadić, dekan

Suglasnost Velikog kancelara mons. Tome Vukšića – dopis br. 587/2026 od 13. listopada 2026. godine

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 4. studenoga 2026. godine i stupio je na snagu osmog dana od dana objave, odnosno 12. studenoga 2026. godine.

Mario Jurišić, mag. theol., tajnik fakulteta

DIO ČETVRTI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.
(Primjena relevantnih propisa)

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe: relevantnih zakona i drugih propisa, Crkvenih propisa, kolektivnih ugovora, Statuta Fakulteta i Univerziteta, Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Fakultetu, te odredbe drugih općih akata Fakulteta i Univerziteta.

Članak 94.
(Izmjene i dopune pravilnika)

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

Članak 95.
(Prestanak važenja pravilnika)

Danom stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti:

- Pravilnik o radu Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, ur. broj: 1-355-1/2023 od 3. 7. 2026.
- Odluka o izmjeni Pravilnika o radu Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, ur. broj: 1-456/2024 od 3. 6. 2024.
- Odluka o izmjeni Pravilnika o radu Katoličkog bogoslovnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, ur. broj: 1-818/2024 od 4. 11. 2024.

Članak 96.
(Stupanje na snagu pravilnika)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.

Ur. broj: 1-595-1/2026
Sarajevo, 5. listopada 2026.

Izv. prof. dr. Mario Bernadić, dekan

Suglasnost Velikog kancelara mons. Tome Vukšića – dopis br. 587/2026 od 13. listopada 2026. godine

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 4. studenoga 2026. godine i stupio je na snagu osmog dana od dana objave, odnosno 12. studenoga 2026. godine.

Mario Jurišić, mag. theol., tajnik fakulteta