

Na osnovu člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 36/16“), člana 124. stav 2. tačka d). Zakona o visokom obrazovanju („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj: 42/13 - prečišćeni tekst i 13/15) i člana 92. Statuta Univerziteta u Sarajevu (u daljem tekstu: Statut), a nakon konsultacija sa Sindikatom, Vijeće Medicinskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, na svojoj 5. redovnoj sjednici održanoj 06. juna/lipnja 2016. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa radnika, zaključivanje Ugovora o radu, zabrana diskriminacije radnika i lica koja traže zaposlenje, zabrana uznemiravanja i nasilja na radu, radno vrijeme, odmori i odsustva, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zabrana takmičenja sa Poslodavcem, naknada štete, povrede radne dužnosti, prestanak Ugovora o radu kao i druga značajna pitanja iz radnog odnosa radnika Medicinskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu (u daljem tekstu: Fakultet / Poslodavac). Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju, Kolektivnih Ugovora, Statuta i drugih propisa.

Član 2.

Radnik, u smislu ovog Pravilnika, je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 3.

Ovaj Pravilnik se primjenjuje direktno na sve radnike, osim ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o visokom obrazovanju, Statutom ili drugim posebnim propisom.

Članovi akademskog osoblja Fakulteta zasnivaju radni odnos i ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa odredbama Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju, Statuta i ovog Pravilnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, Kolektivnim Ugovorom, ovim Pravilnikom ili Ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Član 4.

Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije lica koje traži zaposlenje i radnika koji zaključi Ugovor o radu sa Poslodavcem i svako uznemiravanje radnika i nasilje na radu. Odredbe članova od 8. do 13. Zakona o radu, neposredno se primjenjuju.

PRIJEM NA RAD I ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 5.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog Ugovora o radu, na dan određen tim Ugovorom o radu.

Član 6.

Kada se na Fakultetu ukaže potreba za prijemom novog radnika, dekan odlučuje da li će se radno mjesto popunjavati putem javnog oglasa u dnevnoj štampi ili obavještavanjem Zavoda za zapošljavanje.

Dekan odlučuje o načinu odabira 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.

Član 7.

U oglasu iz prethodnog člana naznačit će se svi uslovi koje, po Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji, kandidat mora ispunjavati, podaci o tome da li se kandidat prima na rad na neodređeno ili određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom, rok u kome se podnosi prijava sa dokazima o ispunjavanju uslova i drugi neophodni podaci.

Probni rad

Član 8.

Prilikom zaključivanja Ugovora o radu, može se Ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos u roku od 5. dana od dana dostavljanja odluke kojom je to utvrđeno.

Član 9.

Da li je u toku probnog rada radnik zadovoljio, odnosno da li se može smatrati sposobnim za samostalno obavljanje poslova na koje je primljen, utvrđuje posebna Komisija.

Ovu Komisiju imenuje dekan za svakog radnika pojedinačno, istovremeno sa njegovim prijemom na probni rad.

Članovi Komisije trebaju imati isti ili viši stepen stručne spreme od one koju ima radnik na probnom radu, a najmanje jedan član Komisije mora biti iste struke kao radnik.

Na osnovu prijedloga Komisije iz stava 1. dekan donosi odluku o tome da li je radnik zadovoljio u toku probnog rada.

Član 10.

U slučaju opravdanog odsustva radnika za vrijeme trajanja probnog rada, probni rad se produžava za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Opravdani slučajevi u smislu stava 1. ovog člana su: bolovanje, smrt ili bolest člana uže porodice.

Ugovor o radu

Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se:

- a. na neodređeno vrijeme;
- b. na određeno vrijeme.

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

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

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi Ugovor o radu na određeno vrijeme sa Fakultetom, odnosno izričito ili prećutno sa Fakultetom zaključi uzastopne Ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav Ugovor smatrat će se Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 12.

Prekidom Ugovora o radu iz člana 11. stav 4. ovoga Pravilnika ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a. godišnjeg odmora;
- b. privremene spriječenosti za rad;
- c. porođajnog odsustva;
- d. odsustva sa rada u skladu sa Zakonom, Kolektivnim Ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu;
- e. 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;
- f. odsustva sa rada uz saglasnost Poslodavca;
- g. vremenskog perioda do 60 dana između Ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako Kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 13.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži naročito podatke o:

- a. nazivu i sjedištu Poslodavca;
- b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
- c. trajanju Ugovora o radu;
- d. danu otpočinjanja rada;
- e. mjestu rada;
- f. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g. dužini i rasporedu radnog vremena;
- h. plaći, dodacima na plaću te periodima isplate;
- i. naknadi plaće;
- j. trajanju godišnjeg odmora;
- k. otkaznom roku
- l. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim Kolektivnim Ugovorom.

Umjesto podataka iz st. 1. tač. g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u Ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona, Kolektivnog Ugovora ili ovog Pravilnika, kojim su uređena ta pitanja.

Pripravnici

Član 14.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Fakultet može zaključiti Ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema Zakonu obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

Član 15.

Ugovor o radu sa pripravnikom sadrži sve elemente iz člana 14. ovog Pravilnika, izuzev što za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Član 16.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ako zakonom nije drugačije određeno, Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na vrijeme:

- do šest mjeseci za pripravnike sa završenom srednjom školom - SSS (III ili IV stepen stručne spreme);
- do jedne godine za pripravnike sa završenom višom školom ili fakultetom - VS ili VSS (VI ili VII stepen, odnosno I i II ciklus visokog obrazovanja).

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 17.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili Pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Fakultet može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

Član 18.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, u trajanju kako je to utvrđeno članom 16. za prijem pripravnika, a najduže na godinu dana.

Ugovor sadrži podatke iz člana 14. ovog Pravilnika, izuzev onih koji se odnose na prava koja su isključivo vezana za radni odnos radnika.

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

ORGANIZACIJA RADA

Član 19.

Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta utvrđena je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ovim Pravilnikom utvrđeni su posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

RADNO VRIJEME

Član 20.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema Ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Poslodavca.

Član 21.

Puno radno vrijeme na Fakultetu traje 37,5 sati sedmično.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet radnih dana.

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Radnik koji je zaključio Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih Ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena.

Član 22.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se u skladu sa prirodom i potrebama procesa rada. Odluku o rasporedu dnevnog radnog vremena, donosi dekan uz prethodnu konsultaciju Sindikata.

Član 23.

Ugovorom o radu sa radnikom sa nepunim radnim vremenom utvrđuje se radno vrijeme prema potrebi obavljanja poslova i radnih zadataka, kao i raspored radnog vremena u toku dana u okviru radnog vremena koji važi za radnike sa punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Član 24.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev dekana, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 8 (osam) sati sedmično.

Član 25.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine o prekovremenom radu Fakultet obavještava nadležnu Inspekciju rada.

Član 26.

Maloljetni radnik ne može raditi prekovremeno.

Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 27.

Dekan 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.

Preraspodjela radnog vremena

Član 28.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele ne može biti duže od 52 sata sedmično.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog Kolektivnim Ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, dekan je obavezan donijeti pisanu odluku i istu dostaviti radniku, s tim da zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.

Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi

u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Noćni rad

Član 29.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj Zakonom, propisom Kantona ili Kolektivnim Ugovorom nije drugačije određeno.

Noćni rad se organizira kada to zahtijeva proces rada, obezbjeđenje imovine i objekata Fakulteta.

Član 30.

Fakultet osigurava posebnu zaštitu radnika koji rade noću, u skladu sa članom 41. Zakona o radu.

Obaveza vođenja evidencija

Član 31.

Fakultet je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu. Navedena evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike.

Fakultet je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija. Matična evidencija vodi se u skladu sa dosadašnjim propisima o evidencijama u oblasti rada, do donošenja posebnog pravilnika federalnog ministra rada i socijalne politike.

ODMORI I ODSUSTVA

Član 32.

U skladu sa Zakonom, Fakultet je dužan radnicima obezbijediti pravo na sljedeće odmore:

1. U toku radnog dana - 30 minuta za radnika koji radi duže od šest sati dnevno,
2. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana – najmanje 12 sati neprekidno,
3. Sedmični odmor - najmanje 24 sata neprekidno
4. Godišnji odmor - 20 do 38 radnih dana.

Fakultet je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz tačke 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz tačke 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru Poslodavca i radnika, koji ne može biti duži od dvije sedmice.

Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Godišnji odmor

Član 33.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 38 radnih dana.

Godišnji odmor na Fakultetu se u pravilu koristi kao Kolektivni godišnji odmor, u toku ljetnog odmora prema Akademskom kalendaru koji donosi Senat Univerziteta u skladu sa Statutom.

Član 34.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

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

Član 35.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

Član 36.

Raspored korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje se Planom godišnjih odmora koji se donosi uz prethodnu konsultaciju sa Sindikatom u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla kao i opravdane razloge radnika.

Rukovodioci organizacionih jedinica Fakulteta obavezni su dostaviti dekanu prijedloge plana godišnjih odmora radnika najkasnije do kraja maja tekuće godine.

Član 37.

Radniku se izdaje Rješenje o trajanju i periodu korištenja godišnjeg odmora najmanje sedam dana prije korištenja.

Rješenje iz prethodnog stava, donosi dekan.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 38.

U slučaju prestanka Ugovora o radu Fakultet je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja 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 Poslodavca.

Član 39.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti dekana najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 40.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 38. ovog Pravilnika.

Dužina godišnjeg odmora

Član 41.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu sljedećih kriterija:

- složenosti poslova, odnosno radnih zadataka koje radnik obavlja,
- dužine radnog staža,

- doprinosa u radu,
- zdravstvenog stanja, socijalnih uslova života i radnih uslova radnika.

Dužina godišnjeg odmora pojedinog radnika utvrđuje se tako što se na polaznih 20 radnih dana dodaje broj dana utvrđen po kriterijima iz stava 1. ovog člana, kako slijedi:

a). Po osnovu složenosti poslova, u zavisnosti od stepena stručne spreme potrebnog za obavljanje određenih poslova utvrđuje se sljedeći broj dana:

1. Za poslove i radne zadatke VIII stepena stručne spreme (poslovi nastavnika u zvanju redovnog profesora i drugi poslovi za koje je potreban doktorat nauka – ekvivalent naučnog zvanja) - 10 radnih dana
2. Za poslove i radne zadatke VIII stepena stručne spreme (poslovi nastavnika u zvanju vanrednog profesora i drugi poslovi za koje je potreban doktorat nauka – ekvivalent naučnog zvanja) - 9 radnih dana
3. Za poslove i radne zadatke VIII stepena stručne spreme (poslovi nastavnika u zvanju docenta i drugi poslovi za koje je potreban doktorat nauka – ekvivalent naučnog zvanja) - 8 radnih dana
4. Za poslove i radne zadatke VII 2 stepena stručne spreme (poslovi višeg asistenta, odnosno poslovi za koje je predviđen magisterij ili specijalizacija-ekvivalent istraživačkog zvanja) - 7 radnih dana
5. Za poslove i radne zadatke VII stepena stručne spreme (poslovi asistenta- ekvivalent istraživačkog zvanja) - 6 radnih dana
6. Za poslove i radne zadatke VII stepena stručne spreme sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima (visoka stručna sprema) - 5 radnih dana
7. Za poslove i radne zadatke VII stepena stručne spreme - 4 radna dana
8. Za poslove i radne zadatke VI stepena

- | | |
|---|----------------|
| stručne spreme (viša stručna sprema) | - 3 radna dana |
| 9. Za poslove i radne zadatke IV stepena stručne spreme | - 2 radna dana |
| 10. Za ostale poslove i radne zadatke | - 1 radni dan |

b). Prema dužini radnog staža utvrđuje se sljedeći broj dana:

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| 1. od 1 do 5 godina radnog staža | - 1 radni dan |
| 2. od 5 do 10 godina radnog staža | - 2 radna dana |
| 3. od 10 do 15 godina radnog staža | - 3 radna dana |
| 4. od 15 do 20 godina radnog staža | - 4 radna dana |
| 5. od 20 do 25 godina radnog staža | - 5 radnih dana |
| 6. od 25 do 30 godina radnog staža | - 6 radnih dana |
| 7. od 30 do 35 godina radnog staža | - 7 radnih dana |
| 8. preko 35 godina radnog staža | - 8 radnih dana |

c). Po osnovu socijalnih uslova života, uslova rada i zdravstvenog stanja radnika:

- | | |
|---|----------------|
| 1. Zaposleniku invalidu rada II kategorije | - 2 radna dana |
| 2. Roditelju - majci sa djetetom do 3 godine života | - 2 radna dana |
| 3. Roditelju sa više od 1 djeteta do 5 godina života | - 3 radna dana |
| 4. Zaposlenicima sa hroničnim oboljenjima po preporuci ovlaštene zdravstvene organizacije | - 2 radna dana |
| 5. Zaposlenicima koji rade na poslovima na kojima je obavezna primjena mjera zaštite na radu radi zaštite od štetnih utjecaja | - 3 radna dana |

Poslovi iz tačke 5. prethodnog stava su sljedeći:

- Sa nagrizaćim materijalima,
- Sa kancerogenim supstancama,
- U sudsko-medicinskim i pato-anatomskim prosekturama,
- Osoblja zdravstveno-medicinskih laboratorija pri radu sa zaraznim materijalom ili životinjama i osoblja pri radu na suzbijanju i znanstvenom istraživanju zaraznih bolesti,
- Koji zahtijevaju kontakt sa zaraženim životinjama, posao sa otpacima zaraženih životinja, utovar, istovar ili prevoz robe koja je zagađena zaraženim otpacima životinja kao i rad sa zaraženim materijalom.

Odsustvo sa rada uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo

Član 42.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) u jednoj kalendarskoj godini u trajanju do 7 radnih dana u slučajevima:

1. sklapanja braka te sklapanja braka djeteta do 7 radnih dana

2. porođaja supruge do 7 radnih dana
3. teže bolesti ili smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva, kao i smrti roditelja supružnika do 7 radnih dana
4. polaganja stručnih ispita do 7 radnih dana
5. dobrovoljnog darivanja krvi do 2 radna dana
6. selidbe do 3 radna dana
7. elementarne nepogode (požar, potres, klizišta i slično) do 7 radnih dana

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili člana domaćinstva, odnosno roditelja supružnika, radnik ima pravo na više od 7 radnih dana plaćenog odsustva, ukoliko je po osnovu prava iz stava 1. ovog člana, već iskoristio 7 radnih dana.

Članom uže porodice, 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, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Radniku se može odobriti plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima za vrijeme utvrđeno propisom Kantona, Kolektivnim Ugovorom i odlukom dekana.

Rješenje o odsustvovanju sa rada po osnovama iz ovog člana donosi dekan o čemu se vodi odgovarajuća službena evidencija.

Član 43.

Fakultet je dužan omogućiti radniku 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.

Član 44.

Akademsko osoblje ima pravo na plaćeno odsustvo za potrebe stručnog obrazovanja i usavršavanja u trajanju do dva semestra, u slučajevima i uslovima u skladu članom 179. stav 3. Statuta.

Ostalo osoblje Fakulteta ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja koje je u vezi sa poslovima koje obavlja u trajanju do jedne godine.

Odluku o plaćenom odsustvu i periodu trajanja istog, u svakom konkretnom slučaju iz stava 1. i 2. ovog člana, donosi dekan.

Odsustvo sa rada bez naknade plaće – neplaćeno odsustvo

Član 45.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće u trajanju do jedne godine, pod uslovom da to odsustvo ne remeti normalno odvijanje rada u slučajevima utvrđenim članom 180. Statuta.

Odsustvo iz stava 1. ovog člana odobrava dekan, uz prethodno pribavljeno mišljenje neposrednog rukovodioca o obezbjeđenju procesa rada, odnosno mogućnosti zamjene za vrijeme odsustva radnika.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze radnika, koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

ZAŠTITA RADNIKA

Član 46.

Odredbe poglavlja VI - Zaštita radnika i čl. 55. do 74. Zakona o radu neposredno se primjenjuju.

Član 47.

Prilikom zaključivanja Ugovora o radu Poslodavac će uputiti radnika/tražiti od radnika da obavi ljekarski pregled radi utvrđivanja sposobnosti za rad na poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje Ugovor o radu.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, u toku radnog odnosa, Poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled kad god posumnja da radnik nije zdravstveno sposoban za obavljanje poslova na koje je raspoređen.

Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi Poslodavac.

Član 48.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz Ugovora o radu.

U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana radniku Ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme ne prestaje sa danom koji je naznačen u Ugovoru. U tom slučaju, važenje Ugovora produžava se za onoliko vremena koliko traje privremena spriječenost radnika za rad, a na osnovu dokaza o privremenoj spriječenosti za rad - doznake izdate od strane nadležne zdravstvene ustanove.

U slučaju iz stava 2. ovog člana Ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 11. stav 4. ovog Pravilnika.

Član 49.

Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti Poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 50.

Radniku koji je proglašen invalidom II kategorije Poslodavac će, u pisanoj formi, ponuditi novi Ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost da ga rasporedi na druge poslove.

Član 51.

Fakultet može, samo uz prethodnu saglasnost Sindikata, otkazati Ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.

Ukoliko Sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, Fakultet može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

U slučaju otkazivanja Ugovora o radu iz stava 1 ovog člana radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 79. ovog Pravilnika, osim ukoliko se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika.

Član 52.

U slučaju uskraćivanja saglasnosti za rješavanje spora iz člana 51. spor se povjerava arbitraži koju, pisanim sporazumom, formiraju Poslodavac i Sindikat.

U arbitražu se imenuju dva predstavnika ispred Poslodavca i jedan ispred Sindikata, a oni biraju predsjednika/predsjedavajućeg. Članovi arbitraže imenovani na način i u postupku propisanim ovim članom, moraju imati najmanje visoku stručnu spremu.

Sporazumom iz ovog člana uređuju se: način sazivanja Arbitražnog vijeća, razmatranje dostavljenih dokaza od strane Poslodavca u vezi utvrđivanja činjenica koje se odnose na kapacitet i ekonomske mogućnosti Poslodavca te poduzete mjere od strane Poslodavca za zadržavanje radnika u radnom odnosu na drugim ili sličnim poslovima i slično.

Arbitražno vijeće odluku donosi većinom glasova.

Član 53.

Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 54.

Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Jedinstvenim pravilnikom o plaćama i naknadama osoblja Univerziteta u Sarajevu, u skladu sa Zakonom.

ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 55.

Odredbe čl. 85. do 88. Zakona o radu koje se odnose na zakonsku i Ugovorenu zabranu takmičenja i prestanak zabrane takmičenja radnika sa Poslodavcem primjenjuju se neposredno.

Član 56.

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje Poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

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

NAKNADA ŠTETE

Član 57.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Fakultetu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 58.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, dekan imenuje komisiju od tri člana da u konkretnom slučaju ostvare uvid u sve relevantne dokumente i odrede visinu štete u paušalnom iznosu.

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

Član 59.

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

Član 60.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Fakultet je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 61.

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

Član 62.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. sporazumom Poslodavca i radnika;
3. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
4. kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
5. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
6. otkazom Ugovora o radu;
7. istekom vremena na koje je zaključen Ugovor o radu na određeno vrijeme;
8. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
9. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
10. pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 63.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

Sporazumom iz stava 1. ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 64.

Akademskom osoblju, pored načina utvrđenih ovim Pravilnikom, radni odnos prestaje i u slučajevima utvrđenim članom 187. stav 2. Statuta.

Otkaz Ugovora o radu

Član 65.

Ugovor o radu se može otkazati od strane Fakulteta ili radnika pod uslovima iz Zakona o radu.

Član 66.

Ako Fakultet otkazuje Ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 67.

Fakultet može otkazati Ugovor o radu radniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz Ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od Fakulteta da nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja Fakulteta.

Vrste težih i lakših prijestupa, odnosno povreda radnih obaveza, utvrđene su Statutom.

Član 68.

Odredbe člana 67. odnose se i na lica sa kojima je zaključen Ugovor o stručnom osposobljavanju i lica sa kojima se zaključi Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih Poslodavac može, bez provođenja postupka propisanog za radnike, otkazati zaključeni Ugovor.

Postupak u slučaju teže povrede radnih obaveza

Član 69.

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

Dekan 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 i sl.).

Pismeno iz prethodnog stava sadrži primjeren rok za iznošenje odbrane radnika, koji ne može biti kraći od 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, dekan obavezno imenuje Komisiju od najmanje tri člana za provođenje procedure – prikupljanja dokaza u cilju utvrđivanja činjenica relevantnih za donošenje odluke.

Na osnovu prijedloga Komisije, dekan odlučuje da li će sa radnikom otkazati Ugovor o radu bez poštivanja otkaznog roka.

Ukoliko radnik ne odgovori na poziv Poslodavca iz stava 2. ovog člana, Ugovor o radu se smatra raskinutim sljedećeg dana od dana kad je istekao rok iz stava 3. ovog člana.

Član 70.

Na odgovornost akademskog osoblja Fakulteta za povrede radnih obaveza i discipline ponašanja, osim odredbi Zakona o radu i ovog Pravilnika, primjenjuju se i odredbe Zakona o visokom obrazovanju i Statuta.

Član 71.

U slučajevima iz čl. 67. ovog Pravilnika, kao i u slučaju kada radnik otkazuje Ugovor o radu iz člana 99. Zakona o radu, Ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 72.

U slučaju spora zbog otkaza Ugovora o radu, na Fakultetu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz Ugovora o radu u smislu člana 67. st. 1. i 2. ovog Pravilnika, kao i u slučaju iz člana 96. stav 1. tač. a. i b. Zakona o radu.

Član 73.

Na prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza od strane Fakulteta, kao i na prava Fakulteta u slučaju ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka bez saglasnosti Fakulteta, primjenjuju se odredbe člana 106. Zakona o radu.

Član 74.

Na pitanja vezana za otkaz sindikalnog povjerenika neposredno se primjenju odredbe člana 103. Zakona o radu.

Forma otkaza i trajanje otkaznog roka

Član 75.

Otkaz se daje u pisanoj formi i mora biti obrazložen, a dostavlja se radniku, odnosno Poslodavcu kojem se otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok iznosi 15 (petnaest) dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, kao i u slučaju kada Fakultet otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno Fakultetu.

Neopravdani razlozi za otkaz

Član 76.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b. podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Otkaz sa ponudom izmijenjenog Ugovora o radu

Član 77.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Fakultet otkáže Ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako radnik prihvati ponudu iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene Ugovora.

O ponudi za zaključivanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora izjasniti u roku od 15 (petnaest) dana.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 78.

U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.), dekan može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen Ugovor o radu.

Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana, ne odlaže njeno izvršenje.

Otpremnina

Član 79.

Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.

OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 80.

O pravima, obavezama i odgovornostima radnika iz radnog odnosa odlučuje dekan.

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

Član 81.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, izjaviti prigovor Upravnom odboru Univerziteta u Sarajevu.

Ako se, u roku od 30 dana od dana podnošenja prigovora, istom ne udovolji, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 82.

Dostavljanje poziva, obavještenja, rješenja i drugih pisanih akata u vezi sa ostvarivanjem prava i obaveza radnika vrši se neposrednim uručenjem radniku ili preporučenom dostavom na posljednju adresu stanovanja koju je radnik prijavio.

U slučaju odbijanja prijema pismena ili nepoznate adrese, dostava se vrši isticanjem pismena na oglasnoj ploči Fakulteta. U tom slučaju, na samom pismenu ili popratnom aktu, dostavljač će naznačiti razlog takvog dostavljanja, kao i datum kada je isto istaknuto na oglasnoj ploči i staviti svoj potpis.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Obaveza konsultiranja

Član 83.

U slučaju bilo kakvih promjena radno-pravnog statusa radnika Fakultet je dužan prethodno obaviti konsultacije, odnosno pribaviti saglasnost od Sindikata, u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika Federacije BiH.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 84.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

- da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Poslovi u smislu stava 1. ovog člana su:

- vanredna čišćenja
- održavanje i uređivanje parkovskih površina
- uređivanje arhive i arhivske građe
- rad na izradi softverskih programa
- vanredni pravni poslovi
- i drugi poslovi koji se u procesu rada pojave kao neplanirani i hitni, a koji su direktno ili indirektno vezani za djelatnost Fakulteta.

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 85.

Poslodavac je dužan, u roku od tri mjeseca od donošenja ovog Pravilnika ponuditi radnicima zaključivanje novih Ugovora o radu, ukoliko nisu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Radnik, kojem Poslodavac ne ponudi Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ostaje u radnom odnosu na neodređeno, odnosno određeno vrijeme.

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i Poslodavca do dana zaključivanja Ugovora iz stava 1. ovog člana, ako odredbama Zakona o radu ta pitanja nisu drugačije uređena.

Ako radnik ne prihvati ponudu Poslodavca da zaključi Ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave Ugovora o radu na zaključivanje.

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, a smatra da Ugovor koji mu je ponudio Poslodavac nije u skladu sa stavom 3. ovog člana, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude Poslodavca u roku od 30 dana od dana prihvatanja ponude.

Član 86.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu, broj 29-1842/00 od 02.11.2000.god.

Član 87.

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

Član 88.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči i web stranici Fakulteta.


Prof.dr Almira Hadžović-Džuvo

Broj: 01-4-2915/16

Datum: 06.06.2016.god.

Službena zabilješka:

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči i web stranici Fakulteta, dana 10.06.2016.godine, a stupio je na snagu dana 18.06.2016.godine.