

**Visoka škola za savremeno poslovanje, informacione tehnologije i
tržišne komunikacije „INTERNACIONALNA POSLOVNO-
INFORMACIONA AKADEMIJA“ Tuzla**

PRAVILNIK O RADU

Tuzla, septembar 2014.godine

Na osnovu člana 107 Zakona o radu (Službene novine F BiH", broj 43/99., 32/00. i 29/2003) i odredbi Općeg Kolektivnog ugovora, te na osnovu Statuta Visoke škole za savremeno poslovanje, informacione tehnologije i tržišne komunikacije „INTERNACIONALNA POSLOVNO-INFORMACIONA AKADEMIJA“ Tuzla(u daljem tekstu: IPI Akademija Tuzla), Upravni odbor IPI Akademije Tuzla, na sjednici održanoj dana 29.09.2014.godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Član 1

Ovim Pravilnikom u IPI Akademija Tuzla uređuje se: zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, plaće i naknade plaća, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza zaposlenika i prelazne odredbe.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 2

Zaključivanjem ugovora o radu između IPI Akademije Tuzla i zaposlenika zasniva se istovremeno i radni odnos.

Član 3

Lice koje traži zaposlenje i zaposlenik koji zaključi ugovor o radu sa IPI Akademijom Tuzla, ne može biti stavljen od strane IPI Akademije Tuzla u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Član 4

IPI Akademija Tuzla i lice iz člana 3. ovog Pravilnika, potpuno slobodno i ravnopravno, uz jednake uslove propisane Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, učestvuju na tržištu radne snage i poslodavaca.

Član 5

Kada se u IPI Akademiji Tuzla ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenikom, Uprava donosi odluku o zaključivanju ugovora sa novim zaposlenikom pod uslovima iz ovog Pravilnika.

Radi realizacije odluke iz prethodnog stava, Uprava IPI Akademije Tuzla može odlučiti da se oglas o zasnivanju radnog odnosa objavi u dnevnoj štampi i prijavi Zavodu za zapošljavanje.

Član 6

Ugovor o radu sa odabranim licem, budućim zaposlenikom, može se zaključiti u pismenom ili usmenom obliku:

- 1* na neodređeno vrijeme i
- 2* 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 sklopiti za razdoblje duže od dvije godine.

Ako IPI Akademija Tuzla ne sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u pisanoj formi, dužna je zaposleniku uručiti pisanu izjavu koja sadrži podatke utvrđene Zakonom.

Pismenu izjavu iz prethodnog stava, IPI Akademija Tuzla je dužna uručiti zaposleniku:

- u roku od jednog mjeseca od dana kada zaposlenik otpočne raditi u IPI Akademiji Tuzla, kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme,
- najkasnije na dan kada zaposlenik otpočne raditi u IPI Akademiji Tuzla, kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme,

Ako IPI Akademija Tuzla ne uruči pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom sklopljenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drukčije utvrđeno Zakonom ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio sklopljen na određeno vrijeme.

Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, IPI Akademija Tuzla može sa zainteresovanim licem zaključiti ugovor o volonterskom radu.

IPI Akademija Tuzla može, pod određenim uslovima, sa zainteresovanim licem, zaključiti i ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova ili ugovor o djelu.

Zaključivanje ugovora iz stava 1 do 3 ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o obligacionim odnosima i ovim Pravilnikom.

Član 7

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži osnovne sastojke, propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

III OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 8

IPI Akademija Tuzla može uputiti zaposlenika na usavršavanje i osposobljavanje za rad.

Uprava IPI Akademije Tuzla određuje koji će se zaposlenici upućivati na usavršavanje i osposobljavanje i pod kojim uslovima.

Član 9

IPI Akademija Tuzla će primati pripravnike za osposobljavanje za samostalan rad za poslove propisane aktom o sistematizaciji poslova.

Kada se završi pripravnički staž po ugovoru zaključenim s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom za praćenje pripravničkog staža, koju odredi Uprava IPI Akademije Tuzla. O položenom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

Član 10

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme i to sa pripravnikom koji ima završen III ili IV stepen stručne spreme na period od 3 mjeseca, a sa pripravnikom koji ima završen VI ili VII stepen stručne spreme na period od 6 do 12 mjeseci, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Izuzetno, direktor IPI Akademije Tuzla može skratiti trajanje pripravničkog staža ako pripravnik pokazuje izvanredne rezultate u osposobljavanju za poslove koje će obavljati.

Član 11

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Član 12

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radu uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, IPI Akademija Tuzla može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Trajanje volonterskog rada računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja, prema ovom Pravilniku i zakonu, za određeno zanimanje.

Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi.

Ugovorom o volonterskom radu reguliše se trajanje volonterskog rada, način polaganja stručnog ispita i prava za vrijeme obavljanja volonterskog rada.

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica.

Licu za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Volonter polaže stručni ispit pred ispitnom komisijom koju obrazuje direktor.

Ispitna komisija broji tri člana koji moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme koju ima i volonter koji polaže stručni ispit.

U ispitnu komisiju mogu biti određena lica i izvan IPI Akademije Tuzla.

O položenom stručnom ispitu volonteru se izdaje uvjerenje.

Član 13

Za izvršenje pojedinih poslova, za koje zbog obima ili vremenskog trajanja nije neophodno zasnovati radni odnos, a prema potrebama poslovanja, Uprava IPI Akademije Tuzla može angažovati spoljne saradnike i radnike, po Ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, najduže dva mjeseca u toku jedne kalendarske godine.

Za izvršenje određenih poslova, Uprava IPI Akademije Tuzla može angažovati spoljne saradnike i radnike i po Ugovorima o djelu.

IV RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 14

IPI Akademija Tuzla sa zaposlenikom ugovara rad sa punim i nepunim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično.

Puno dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati za pet radnih dana, ako posebnom odlukom Uprava IPI Akademije Tuzla i Ugovorom sa zaposlenikom nije drugačije uređeno.

Ugovorom o radu sa zaposlenikom sa nepunim radnim vremenom utvrđuje se radno vrijeme.

Član 15

Radi zaštite zaposlenika od štetnih materija na poslovima utvrđenim aktom o sistematizaciji poslova, može se uvesti skraćeno radno vrijeme.

U slučaju iz prethodnog stava, skraćeno radno vrijeme utvrđuje se Pravilnikom o zaštiti na radu i izjednačava se sa punim radnim vremenom u pogledu prava na plaću i drugih prava.

Član 16.

Dnevno radno vrijeme za zaposlenike sa punim radnim vremenom počinje u 7,00 sati, a završava se u 15,30 sati, za pet radnih dana.

Odmor u toku rada ne uračunava se u redovno radno vrijeme, a traje od 10,00 do 10,30 sati, ako se drugačije ne odredi odlukom direktora.

Izuzetno, na prijedlog neposrednog rukovodioca, radno vrijeme se može odrediti i na drugačiji način, kao i vrijeme trajanja odmora u toku rada, o čemu odlučuje Uprava IPI Akademije Tuzla posebnom odlukom ili Ugovorom sa zaposlenikom.

Privatni izlasci u toku radnog vremena, uz prethodnu saglasnost neposrednog rukovodioca, ne uračunavaju se u radno vrijeme (odlazak u školu, ljekaru, na sud i dr.).

Ugovorom o radu sa zaposlenikom sa nepunim radnim vremenom, utvrđuje se i raspored radnog vremena u toku dana, koje određuje Uprava IPI Akademije Tuzla.

Član 17

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 sati neprekidno.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je potrebno da radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu jedan dan u razdoblju

određenom odobrenjem Uprave IPI Akademije Tuzla (na prijedlog neposrednog rukovodioca).

Član 18

Puno radno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu, može se u toku godine preraspodijeliti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično.

Odlukom Uprave IPI Akademije Tuzla, a kada se ukaže potreba, uvodi se preraspodjela radnog vremena.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici i takvo radno vrijeme se ne smatra prekovremenim radom.

Period korištenja preraspodjele (narađenih sati) je najkasnije do 30.06. naredne godine.

Odlukom Uprave IPI Akademije Tuzla, preraspodjela radnog vremena se može uvesti i u toku mjeseca.

Član 19

U slučaju i pod uslovima propisanim Zakonom o radu, u IPI Akademiji Tuzla se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najduže 10 sati sedmično.

Zaposlenik može, dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od još (u odnosu na prethodni stav) najviše 10 sati sedmično.

Prekovremeni rad uvodi se odlukom Uprave IPI Akademije Tuzla.

Član 20

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom. Noćni rad uvodi i određuje Uprava IPI Akademije Tuzla, svojom odlukom.

Ako je rad organizovan u smjenama, osigurava se izmjenjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

V ODMORI I ODSUSTVA

Član 21

U skladu sa Zakonom o radu, IPI Akademija Tuzla obezbjeđuje zaposlenicima slijedeće odmore u trajanju najmanje:

1*	u toku radnog vremena	30 minuta
2*	dnevni odmor između dva radna dana	12 sati
3*	sedmični odmor	24 sata
4*	godišnji odmor	18 dana
5*	godišnji odmor maloljetnika	24 dana

Član 22

Najmanji iznos godišnjeg odmora iz prethodnog člana ovog Pravilnika uvećava se po osnovu dužine penzijskog staža i to:

6*	od 10 do 20 godina	- 1 radni dan
7*	od 20 do 30 godina	- 2 radna dana
8*	preko 30 godina	- 3 radna dana

Godišnji odmor zaposlenika računa se i koristi na bazi petodnevne radne sedmice.

Član 23

Po osnovu uslova rada, prethodnih rezultata rada i drugih kriterija, Uprava IPI Akademije Tuzla može odlučiti da se zaposleniku poveća godišnji odmor iz člana 20. i 21. ovog pravilnika do 5 radnih dana.

Uprava IPI Akademije Tuzla donosi odluku iz stava 1 ovog člana na osnovu prijedloga neposrednog rukovodioca poslova na kojima radi zaposlenik, prilikom izdavanja Rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

Član 24

Prema odredbama Zakona o radu i odredbama kolektivnog ugovora, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju:

9*	sklapanja braka	do	2 radna dana
10*	porodaja supruge	do	3 radna dana
11*	teže bolesti uže porodice, odnosno domaćinstva	do	4 radna dana
12*	smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva	do	5 radnih dana

Ukupno plaćeno odsustvo iz ovog člana, maksimalno može iznositi 7 dana u toku jedne godine.

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

Rješenje o odobravanju plaćenog odsustva, na pismeni zahtjev zaposlenika, donosi Uprava IPI Akademije Tuzla.

Član 25

IPI Akademija Tuzla može zaposleniku na njegov obrazloženi zahtjev odobriti odsustvo bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo u trajanju najviše do 90 dana.

Za vrijeme iz stava 1. ovog člana prava i obaveze zaposlenika iz rada i po osnovu rada miruju i za period korištenja neplaćenog odsustva zaposlenik nema pravo na nadoknadu plaće, izuzev što će IPI Akademija Tuzla za prvih 30 dana snositi troškove penzijskog osiguranja, a kao osnovica za obračun doprinosa za penzijsko osiguranje je najniža plaća utvrđena odlukom Vlade F/BiH, za mjesec u kome se koristi neplaćeno odsustvo.

Odluku o odobravanju korištenja neplaćenog odsustva donosi direktor, na pismeni zahtjev zaposlenika.

Član 26

Izuzetno od odredbe prethodnog člana, zaposleniku će se omogućiti odsustvo do četiri dana u jednoj kalendarskoj godini zbog zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno

tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.

Član 27

IPI Akademija Tuzla može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

IPI Akademija Tuzla je obavezna prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Član 28

Zaposlenik odsustvuje sa posla uslijed spriječenosti za rad zbog bolesti u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju (bolovanje).

Odsustvovanje zbog bolovanja utvrđuje nadležni ljekar i evidentira se samo za radne dane.

VI PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 29

Za obavljeni posao, prema organizaciji i sistematizaciji poslova, zaposleniku pripada plaća u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Plaća iz prethodnog stava sastoji se od osnovne plaće, korigovane za stimulatívni dio - učinak i povećanja po osnovu posebnih uslova rada - dodaci.

Osnovnu plaću čini najniža plaća zaposlenika pomnožena koeficijentom, utvrđenim odlukom direktora.

Bruto satnica zaposlenika, sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću, ne može biti manja od satnice utvrđene važećim zakonskim propisima.

Najniža neto satnica zaposlenika ne može biti manja od satnice utvrđene važećim zakonskim propisima.

Usklađivanje plata će se donositi posebnom odlukom od strane Upravnog odbora IPI Akademije Tuzla.

Najniža neto plaća zaposlenika je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Zaposlenik može dobiti manju plaću od osnovne, ukoliko u toku mjeseca ne ostvaruje učinak, planirane poslove i za nekvalitetan rad, o čemu odluku donosi Uprava IPI Akademije Tuzla.

Član 30

Plaće zaposlenika utvrđuju se prema vrsti i složenosti poslova na koje su zaposlenici raspoređeni u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

Polazni osnov, odnosno osnovna plaća zaposlenika utvrđena ovim Pravilnikom, a u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka IPI Akademija Tuzla, iskazuje se koeficijentom za pojedino radno mjesto, koje utvrđuje Upravni odbor IPI Akademije Tuzla.

Koeficijent složenosti pojedinih radnih mjesta može se mijenjati odlukom Uprave IPI Akademije Tuzla + - 20 %.

Koeficijent oznosi 1,00.

Uprava IPI Akademije Tuzla će korigovati vrijednost koeficijenta iz prethodnog stava, u skladu sa rezultatima poslovanja IPI Akademije Tuzla.

Uprava IPI Akademije Tuzla utvrđuje varijabilni dio plaće zaposlenika za izuzetne rezultate u radu, na prijedlog direktora.

Vrijeme koje zaposlenik provede van IPI Akademije Tuzla neopravdano ili zbog privatnih izlazaka, ne uzima se u obzir prilikom obračuna plaća.

Član 31

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za 0,5 % za svaku godinu radnog staža u IPI Akademiji Tuzla, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20 %.

Član 32

Plaća pripravnika zavisi od doprinosa u radu i iznosi 80 % osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti za koji se osposobljava.

Član 33

Zaposleniku se za zakašnjenje na posao za svaki započeti sat zakašnjenja umanjuje radni sat.

Član 34

Plaću Uprave IPI Akademije Tuzla utvrđuje Upravni odbor IPI Akademije Tuzla.

Član 35

Plaća iz člana 30 ovog Pravilnika, utvrđena za uslove i određene dane, povećava se na ime dodataka za:

13*	prekovremeni rad	30 % od bruto satnice
14*	noćni rad	30 % od bruto satnice
15*	rad na dan sedmičnog odmora	20 % od bruto satnice
16*	rad na dane praznika	50 % od bruto satnice

Procenat povećanja za uslove i određene dane iz prethodnog stava primjenjuje se samo na plaću utvrđenu za vrijeme provedeno u naznačenim statusima rada.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 36

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih Zakonom i ovim Pravilnikom (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Period iz stava 1 ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret IPI Akademije Tuzla, utvrđuje se zakonom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu sa zaposlenikom.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i sl.), u skladu sa Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 37

Naknada za bolovanje do 42 dana plaća se u visini od 70% osnovice ili u visini od 100% osnovne plaće za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, trudnoće i transplatacije.

Osnovica za obračun naknade plaća iz prethodnog stava je prosjek zaposlenika ostvaren u posljednja tri mjeseca, koja prethode mjesecu u kome se koristi odsustvo sa posla.

Naknada obračunata na način iz prethodnog stava ovog člana ne može biti niža od najniže plaće utvrđene na nivou F/BiH odlukama nadležnih organa, važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada.

Član 38

Za dane u kojima se ne radi zbog praznika, zaposleniku pripada naknada plaće u visini prosječne plaće ostvarene u efektivnom radnom vremenu, u mjesecu u kojem padaju dani praznika.

Član 39

Zaposleniku pripada naknada plaće u skladu sa zakonskim propisima za vrijeme:

- odazivanja na poziv vojnih i drugih organa,
- drugih slučajeva utvrdjenih zakonom.

Naknadu iz prethodnog stava isplaćuje IPI Akademija Tuzla, na teret odgovarajućeg organa, u visini mjesečne plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Član 40

Zaposleniku koji je udaljen iz IPI Akademije Tuzla pripada naknada plaće za vrijeme udaljenja u visini od 50 % plaće zaposlenika, koju je isti ostvario u posljednja tri mjeseca koja prethode udaljenju sa posla.

Član 41

Ako je protiv zaposlenika iz prethodnog člana obustavljen krivični ili prekršajni postupak, ili ako je pravosnažnom presudom oslobođen optužbe ili je optužba bila odbijena, odnosno ako mu se ne otkáže Ugovor zbog teške povrede radne obaveze, zaposleniku pripada razlika naknade plaće iz prethodnog člana, do punog iznosa mjesečne plaće.

Član 42

Za vrijeme pritvora do tri mjeseca, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini jedne trećine prosječne plaće ostvarene u tekućem mjesecu, a ako izdražava porodicu, u visini jedne polovine.

Ako je zaposlenik iz prethodnog stava pravosnažnom presudom oslobođen odgovornosti ili je obustavljen krivični postupak, zaposleniku pripada razlika između naknade iz stava 1 ovog člana, do punog iznosa mjesečne plaće.

Naknada iz stava 1 i 2 ovog člana isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Član 43

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), u iznosu od 30 % plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kome je došlo do prekida rada, a najmanje u visini najniže plaće koju određuje Vlada F/BIH.

Član 44.

Ukoliko IPI Akademija Tuzla ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže Ugovor o radu za 10% zaposlenika a najmanje petorici zaposlenika, dužno je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Program iz prethodnog stava sadrži, naročito:

- razloge nastanka viška zaposlenika,
- broj i kategoriju zaposlenika koji će se pojaviti kao višak,
- mogućnost promjene u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška zaposlenika,
- mogućnost zapošljavanja zaposlenika na druge poslove,
- mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika,
- mogućnost skraćivanja radnog vremena.

IPI Akademija Tuzla je obavezna navedeni Program dostaviti na konsultiranje Vijeću zaposlenika i obavezno je izjasniti se Vijeću zaposlenika o mišljenjima i prijedlozima sindikata.

Ako navedenim Programom nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se otkazati ugovor o radu, s tim da ako IPI Akademija Tuzla u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu ovog člana, namjerava da zaposli zaposlenika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica će ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 45

Zaposlenik ima pravo na topli obrok ili naknadu za ishranu u toku rada, za sve dane koje je u toku mjeseca radio. Iznos naknade za topli obrok utvrdiće se posebnom Odlukom koja će biti sastavni dio ovog Pravilnika, koja odluka se donosi u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH.

Član 46

Zaposleniku se priznaju troškovi za prevoz u gradskom i prigradskom saobraćaju, u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH.

Član 47

Pod službenim putovanjem u smislu odredbi ovog Pravilnika, podrazumijeva se putovanje na koje je zaposlenik upućen da izvrši određen službeni posao van mjesta svog redovnog zaposlenja, koje za zaposlenika prouzrokuje posebne troškove i ako je vrijeme provedeno na službenom putovanju trajalo neprekidno duže od osam sati.

Član 48

Službeno putovanje može se preduzeti samo na osnovu putnog naloga.

O potrebi službenog putovanja zaposlenika odlučuje i putni nalog izdaje direktor.

Nalog za službeno putovanje sadrži: ime i prezime lica koje putuje, cilj putovanja, mjesto u koje putuje, dan polaska i povratka, odnosno trajanja službenog putovanja, kategoriju hotela koju može koristiti i vrstu prevoza koju može koristiti.

Član 49

Putni nalog za zaposlenike i članove organa upravljanja IPI Akademije Tuzla, kao i za lica koja nisu na radu u IPI Akademiji Tuzla, a putuju po poslovima IPI Akademije Tuzla, potpisuje direktor.

Nalog za upućivanje na službeno putovanje za direktora potpisuje predsjednik Upravnog odbora.

Po obavljenom službenom putovanju u inostranstvu, zaposlenici IPI Akademije Tuzla podnose pismeni izvještaj Upravi IPI Akademije Tuzla, a direktor o obavljenom službenom putovanju u inostranstvo izvještaj podnosi Upravnom odboru IPI Akademije Tuzla.

Član 50

Zaposlenici IPI Akademije Tuzla, kao i lica koja nisu na radu u IPI Akademiji Tuzla, a odlaze po nalogu IPI Akademije Tuzla, za službeno putovanje imaju pravo na akontaciju u približnoj visini predviđenih putnih troškova.

Član 51

Iznos dnevnica u zemlji utvrđuje se u visini koju je Vlada Federacije BiH utvrdila Rješenjem za radnike zaposlene u organima Federacije BiH.

U slučaju kada lice koje službeno putuje nema računa za noćenje, navedeni izdaci se priznaju u iznosu od 20 KM.

Dnevnica za službena putovanja na teritoriji BiH isplaćuje se u KM.

Troškovi prevoza i noćenja na službenom putovanju koje se obavlja na teritoriji BiH isplaćuju se u KM.

Član 52

Zaposlenicima upućenim na službeno putovanje isplaćuju se naknade troškova za dnevnicu, prenoćišta, prevoz i drugi troškovi koji su neophodni za obavljanje poslova zbog kojih su upućeni na službeni put.

Cijela dnevnicu pripada zaposleniku za vrijeme provedeno na putovanju koje je trajalo preko 12 do 24 sata, a pola dnevnice pripada zaposleniku za vrijeme provedeno na službenom putu koje je trajalo od 8 do 12 sati.

Član 53

Nalog za službeno putovanje ne može se izdati ukoliko ranije obavljeno službeno putovanje nije opravdano.

Osoba koja nije opravdala putni nalog dužna je vratiti akontaciju u roku od pet dana računajući od dana kada je službeno putovanje trebalo započeti.

Osobi koja ne opravda putni nalog, niti vrati akontaciju, akontacija će se prinudno oduzeti.

Uz obračun putnih troškova zaposlenik je obavezan priložiti račun za troškove smještaja, kao i kartu o korištenju prevoznih sredstava: aviona, kola za spavanje, autobusa ili potvrdu o cijeni autobusne karte, kao i druga dokumenta za pravdanje eventualnih drugih troškova.

Član 54

Iznos dnevnica za službena putovanja u inostranstvo utvrđuje se Odlukom Upravnog odbora, a u skladu sa zakonskim propisima.

Izdatak za noćenje obračunava se u visini plaćenog hotelskog računa, osim hotela iznad "A" kategorije, a izuzetno priznaće se izdatak za noćenje i za hotel "DE LUX" kategorije, ako u mjestu putovanja postoji isključivo hotel "DE LUX" kategorije.

U slučaju kada lice koje službeno putuje nema računa za noćenje, navedeni izdaci se priznaju u iznosu od 20 KM.

Član 55

Trajanje službenog putovanja u smislu prethodnog člana računa se od časa prelaska granice, a u povratku od časa ulaska u zemlju.

Pod prelaskom granice u smislu prethodnog stava, kada se putuje avionom, smatra se vrijeme polaska označeno na avionskoj karti, a u povratku vrijeme slijetanja aviona na prvi aerodrom u zemlji.

Dnevnice u vezi službenog putovanja u inostranstvu isplaćuju se u KM i stranoj valuti, srazmjerno vremenu provedenom na službenom putu u zemlji, odnosno inostranstvu.

Član 56

Ako zaposlenik, uz posebno odobrenje Uprave IPI Akademije Tuzla, na službenom putu koristi sopstveni automobil, pripada mu naknada prevoznih troškova za svaki pređeni kilometar u iznosu do 25 % od cijene jedne litre odgovarajućeg pogonskog goriva.

Član 57

Zaposlenik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno, ima pravo na terenski dodatak u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 58

Zaposleniku, koji je u skladu sa zakonom privremeno raspoređen ili upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, pripada naknada za odvojeni život od porodice u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom.

Naknada zbog odvojenog života od porodice, zaposleniku se isplaćuje od dana trajnog rasporeda na poslove i radne zadatke van prebivališta njegove porodice i traje do preseljenja ostalih članova porodice.

Zaposleniku prestaje isplata naknade zbog odvojenog života od porodice:

- a) ako odbije da useli u odgovarajući stan i
- b) ako izjavi da ne želi preseliti porodicu u mjesto zapošljavanja.

Naknada za odvojeni život od porodice i naknada za rad na terenu se međusobno isključuju.

Član 59

Zaposlenik ima pravo na regres za godišnji odmor, pod uslovom da IPI Akademije Tuzla nije prethodnu poslovnu godinu završilo sa gubitkom, o čemu posebnom odlukom odlučuje direktor IPI Akademije Tuzla.

Naknada za godišnji odmor (regres), u skladu sa prethodnim stavom, isplaćuje se u visini do 50 % prosječne plaće zaposlenika ostvarene u posljednja tri mjeseca prije donošenja odluke o regresu i isplaćuje se neposredno pred odlazak zaposlenika na korištenje prvog dijela godišnjeg odmora.

Ukoliko je iznos za isplatu regresa zaposleniku manji od 50 % prosječne plaće svih zaposlenika IPI Akademije Tuzla ostvarene u posljednja tri mjeseca prije donošenja odluke o regresu, zaposlenik ima pravo na isplatu razlike regresa, do navedenog iznosa

Član 60

Zaposlenik ima prava na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od tri prosječne plaće ostvarene u privredi Federacije BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog Zavoda za statistiku ili u visini od tri posljednje obračunate i isplaćene plaće zaposlenika ako je to za njega povoljnije.

Istovremeno sa Odlukom o prestanku radnog odnosa, donosi se Rješenje o otpremnini i vrši se isplata otpremnine.

Član 61

O konkretnoj visini naknada iz člana 45, 56, 58. i 59. ovog Pravilnika, odlučuje Direktor IPI Akademije Tuzla, posebnom odlukom.

Ukoliko nije donešena odluka iz prethodnog stava, neposredno se primjenjuju odredbe Općeg kolektivnog ugovora.

Član 62

U slučaju smrti zaposlenika porodica ima pravo na subvenciju osnovnih troškova sahrane, bez vjerskih obreda.

U slučaju smrti penzionisanog zaposlenika ili člana uže porodice-domaćinstva IPI Akademija Tuzla može snositi ili subvencionirati troškove sahrane u skladu sa svojim mogućnostima.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Član 63

U slučaju elementarne nepogode ili požara, zaposleniku se isplaćuje jednokratna novčana naknada u visini jedne prosječne plaće isplaćene u IPI Akademiji Tuzla za prethodni mjesec, o čemu, na zahtjev zaposlenika, rješenje donosi Uprava IPI Akademije Tuzla.

Član 64

Zaposlenicima IPI Akademije Tuzla koji su ostvarili pravo na penziju, može se u skladu sa mogućnostima IPI Akademije Tuzla, dodijeliti jednokratna pomoć u iznosu kojeg odredi Uprava IPI Akademije Tuzla.

Član 65

Povodom značajnih jubileja IPI Akademije Tuzla, zaslužnim zaposlenicima može se u zavisnosti od mogućnosti IPI Akademije Tuzla dodijeliti odgovarajuća nagrada, o čemu odluku donosi Upravni odbor IPI Akademije Tuzla, na prijedlog direktora.

Član 66

IPI Akademija Tuzla će u skladu sa materijalnim mogućnostima, omogućiti stipendiranje učenika i studenata.

Prava i obaveze stipendista i IPI Akademije Tuzla, uređuju se ugovorom zaključenim između IPI Akademije Tuzla i stipendiste. Ugovor u ime IPI Akademije Tuzla zaključuje direktor.

Član 67

IPI Akademija Tuzla je dužna da najmanje jedanput mjesečno obračuna i isplati plaće svim zaposlenicima u skladu sa Zakonom o finansijskom poslovanju.

Po pravilu, obračun i isplata plaća vrši se do 10-tog u mjesecu za protekli mjesec, dok se akontacija plaća vrši do 25-tog tekućeg mjeseca i to u visini 50 % isplaćene plaće zaposlenika u prethodnom mjesecu, a isplata naknada na teret troškova IPI Akademije Tuzla, vrši se do 30-31-og u tekućem mjesecu.

Član 68

U IPI Akademiji Tuzla se vode evidencije o plaćama na nivou IPI Akademije Tuzla i pojedinačne za svakog zaposlenika, elektronski. Pojedinačne plaće nisu javne.

Član 69

Plaće i naknade iz ovog Pravilnika unose se u ugovor o radu prilikom zaključivanja ugovora, pozivom na odredbe koje regulišu pojedine vidove plaća i naknada.

VII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Član 70

IPI Akademija Tuzla ima pravo otkupa izuma i tehničkog unapređenja kojeg je zaposlenik ostvario na radu i u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom o radu.

Zaposlenik je dužan da ponudi izum i tehničko unapređenje IPI Akademiji Tuzla kao prečem kupcu.

IPI Akademija Tuzla je dužna da se o ponudi izjasni u roku od 30 dana od dana objavljivanja i da na taj način stekne pravo preče kupnje.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 71

Štetu koju zaposlenik prouzrokuje IPI Akademiji Tuzla na radu i u vezi sa radom, dužan je i nadoknaditi, u skladu sa zakonom.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, Uprava IPI Akademije Tuzla će imenovati komisiju da odredi štetu u paušalnom iznosu.

Član 72

Upravni odbor može smanjiti štetu ili osloboditi zaposlenika od obaveze naknade štete.

IX TEŠKE POVREDE RADNOG ODNOSA

Član 73

Teške povrede radnog odnosa, zbog kojih se može dati otkaz zaposleniku su:

- neizvršavanje i nesavjesno izvršavanje radnih i drugih obaveza, kojim se bitnije ometa proces rada i što prouzrokuje određene posljedice,
- nezakonito raspolaganje sredstvima IPI Akademije Tuzla, kojim se IPI Akademiji Tuzla nanosi šteta,
- necjelishodno i neodgovorno korištenje sredstava IPI Akademije Tuzla, kojim se nanosi šteta IPI Akademiji Tuzla,
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga, u periodu od tri mjeseca uzastopno,
- povreda propisa o zaštiti od požara, zaštite na radu, eksplozije, elementarnih nepogoda, kojima je nanesena materijalna šteta ili ugrožen život ljudi,
- zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- odbijanje izvršenja poslova, odnosno radnih zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
- neopravdano izostajanje sa posla,
- neblagovremeno odazivanje na posao po pozivu,
- namjerno uzrokovanje štete IPI Akademiji Tuzla,
- falsifikovanje poslovnih dokumenata i isprava IPI Akademije Tuzla,
- odavanje službene, poslovne i druge tajne društva, utvrđene Zakonom i opštim aktima IPI Akademije Tuzla,

- neprijavljivanje, odnosno nepodnošenje zahtjeva i nepokretanje disciplinskog postupka radi utvrđivanja odgovornosti zaposlenika za učinjenu težu povredu radne obaveze,
- neprijavljivanje štete pričinjene IPI Akademiji Tuzla,
- povreda radne obaveze koja predstavlja krivično djelo ili privredni prestup,
- izazivanje ili učestvovanje u neredu ili tuči, vrijeđanje i grubo ometanje procesa rada (nasilničko ponašanje),
- permanentno konzumiranje alkohola za vrijeme rada,
- pribavljanje materijalne koristi, kao i primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom, osim uobičajenih poklona,
- nenošenje radne odjeće ili nekorištenje sredstava za ličnu zaštitu na radu,
- izazivanje obustava rada mimo zakonom utvrđene procedure,
- druge povrede radne obaveze, utvrđene zakonskim propisima i drugim opštim aktima IPI Akademije Tuzla.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 74

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom IPI Akademije Tuzla i zaposlenika;
3. kada zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navrší 40 godina staža osiguranja, ako se IPI Akademija Tuzla i zaposlenik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom od strane IPI Akademije Tuzla, odnosno zaposlenika;
6. istekom vremena na koje sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
9. odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 75

IPI Akademija Tuzla može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, kao i u slučaju kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

IPI Akademija Tuzla odnosno zaposlenik može otkazati ugovor o radu, bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu i ovog Pravilnika, a koji su takve naravi da ne bi bilo osnovano očekivati od IPI Akademije Tuzla da nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu i ovog Pravilnika, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposlenika.

Pismeno upozorenje iz prethodnog stava sadrži opis prestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, za slučaj da se takav prestup ponovi.

Otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, niti kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

Član 76

Zaposlenik koji je sa IPI Akademijom Tuzla zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem IPI Akademija Tuzla otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, u skladu sa čl. 74 stav 1 ovog Pravilnika, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa IPI Akademijom Tuzla.

Otpremnina iz prethodnog stava utvrđuje se u iznosu od najmanje jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u IPI Akademiji Tuzla.

Član 77

IPI Akademija Tuzla može zaposleniku otkazati ugovor o radu i istovremeno mu ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

Na slučaj iz stava 1 ovog člana primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz.

XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 78.

O pravima i obavezama zaposlenika u IPI Akademiji Tuzla odlučuje direktor.

U slučaju povrede prava zaposlenika, a prije traženja zaštite kod nadležnog suda, zaposlenik i IPI Akademija Tuzla će pokušati mirno rješavanje radnog spora.

U postupku mirnog rješavanja spora iz prethodnog stava može se konsultovati vijeće zaposlenika.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 79

Uprava IPI Akademije Tuzla dužna je obezbijediti zaključivanje ugovora o radu sa svim zaposlenicima, u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

Član 80

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli IPI Akademije Tuzla.

Broj: _____/14
Tuzla, 29.09.2014. godine

Predsjednik Upravnog odbora

Mr. sci. **Sarić Hamza**, dipl. pravnik

