

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЈАВНЕ УСТАНОВЕ
СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР „БОРИША СТАРОВИЋ“ ФОЧА

Фоча, март 2026. године

На основу члана 30. Закона о студентском стандарду ("Сл. гласник РС", бр. 63/2021), члана 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - Одлука УС и 119/2021, 112/2023 и 39/2024) и члана 23. Статута ЈУ Студентски центар „Бориша Старовић“ Фоча, Управни одбор Јавне Установе Студентски центар „Бориша Старовић“ на 134. електронској сједници одржаној дана 16.03.2026. године,
д о н о с и:

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЈАВНЕ УСТАНОВЕ СТУДЕНТСКИ ЦЕНТАР
„БОРИША СТАРОВИЋ“
ФОЧА**

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Јавне установе Студентски центар „БОРИША СТАРОВИЋ“ Фоча (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених у Јавној установи центар „БОРИША СТАРОВИЋ“ Фоча (у даљем тексту: Студентски центар).

Члан 2.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника у Студентском центру одлучује директор Студентског центра.

Члан 3.

(1) Овим Правилником уређују се следећа питања:

- 1) права и обавезе радника,
- 2) заснивање радног односа, избор кандидата, закључивање уговора о раду у Студентском центру, премјештај на друге послове, измјена уговора о раду,
- 3) плате, накнаде и друга примања,
- 4) друга питања која су значајна за раднике у Студентском центру: пробни рад, радно вријеме одмори и одсуства, остваривање и заштита права запослених, безбједност и здравље на раду, измјена уговорених услова рада, те остваривање права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду, Закона о студентском стандарду, Општег колективног уговора Републике Српске и Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске и
- 5) других законских и подзаконских прописа

II - ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права радника

Члан 4.

(1) Радник има право на:

- 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду,

- 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
 - 3) здравствену заштиту,
 - 4) заштиту личног интегритета,
 - 5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и
 - 6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, општим актима и уговором о раду.
- (2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће, након порођаја, као и посебну заштиту ради њега
- (3) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 5.

- (1) Радник непосредно, односно посредством својих представника има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада.
- (2) Радник, односно представник радника, због активности из става (1) овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

2. Обавезе радника

Члан 6.

- (1) Радник је дужан да:
- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,
 - 2) поштује организацију рада и пословања у Студентском центру, као и услове и правила утврђена законом, општим актима и правилницима Студентског центра у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
 - 3) да обавијести органе Студентског центра о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
 - 4) да обавијести органе Студентског центра о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и наст. инак материјалне штете,
 - 5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца и
 - 6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.
- (2) Радник је дужан привремено обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовине.
- (3) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже него што је прописано законом.
- (4) Радник за вријеме обављања послова из става (2) и (3). овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

III - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 7.

- (1) Радни однос у Студентском центру заснива се у складу са одредбама Закона о раду, Закона студентском стандарду, Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености као и Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Студентског центра.
- (2) Лице које има заснован радни однос с пуним радним временом код другог послодавца у земљи и иностранству, не може имати заснован радни однос у Студентском центру.

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим радником доноси директор Студентског центра полазећи од потребе да се рад организује на квалитетан, рационалан и ефикасан начин, у складу са планом и стратегијом дугорочног развоја и са објективним радним оптерећењем запослених.

Члан 9.

- (1) Студентски центар као послодавац доставља Заводу за запошљавање пријаву о потреби радницима и извјештај о запослењу радника након чега Завод за запошљавање сходно одредбама члана 17. став 2. Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености, најдаље у року од три дана од дана достављања пријаве потребу за радницима оглашава на огласној табли и интернет адреси Завода, а уколико Студентски центар захтијева, и у средствима јавног информисања доступним грађанима у Републици Српској.
- (2) Уколико Студентски центар запосли лице са евиденције незапослених без посредовања Завода за запошљавање, дужан је у року од седам дана да Заводу достави извјештај о запослењу радника сходно одредбама члана 17. став 3. Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености.
- (3) Студентски центар може захтијевати да му Завод за запошљавање, умјесто јавног објављивања потребе за радницима, непосредно понуди избор кандидата за заснивање радног односа. Директор Студентског центра самостално одлучује о избору кандидата за заснивање радног односа, између оних које је понудио Завод или агенција и других кандидата, који су се непосредним путем обратили Студентском центру као послодавцу ради заснивања радног односа сходно одредбама члана 18. став 1 и став 3. Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености.

2. Закључивање уговора о раду

Члан 10.

- (1) Радни однос са заснива закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено вријеме, са лицем које испуњава услове предвиђене Законом о раду, Законом о студентском стандарду и/или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Студентског центра.
- (2) Уговор о раду у коме није одређено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.
- (3) Уговор о раду закључује директор у име и за рачун Студентског центра као послодавца и лице са којим се заснива радни однос, прије ступања на рад.
- (4) Уговор о раду закључује се у писаној форми, у складу са законским и подзаконским прописима.

3. Посебне околности које се утврђују уговором о раду

3.1 Пробни рад

Члан 11.

- (1) За раднике Студентског центра уговором о раду може се предвидјети пробни рад.
- (2) Пробни рад може да траје највише три мјесеца. Изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.
- (3) Студентски центар и радник имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.
- (4) Стручни надзор и праћење рада радника запосленог по уговору о пробном раду врши непосредни руководиоцац.
- (5) Непосредни руководиоцац по истеку пробног рада сачињава извјештај о резултатима пробног рада и у истом даје оцјену резултата пробног рада у смислу оцјењивања да ли је радник задовољио или није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада.
- (6) Извјештај из претходног става се доставља директору Студентског центра.
- (7) Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, директор у име Студентског центра као послодавца са радником закључује уговор о раду.
- (8) Раднику који за вријеме пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

Члан 12.

За вријеме пробног рада радник има сва права из радног односа радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

3.2. Радни однос са непуним радним временом

Члан 13.

- (1) Студентски центар може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, али не краће од $\frac{1}{4}$ пуног седмичног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије прописано.
- (2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.
- (3) Запослени који у Студентском центру ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме, у складу са Законом о раду.

3.3. Рад приправника

Члан 14.

- (1) Студентски центар може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником.
- (2) Приправнички стаж за приправника траје онолико времена колико траје приправнички стаж прописан

за степен школске спреме и занимање на који се односи, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спремности и звању.

Члан 15.

- (1) Приправнички стаж се обавља по програму који припрема радник Студентског центра који је одређен за ментора приправнику.
- (2) За ментора се одређује радник Студентског центра који мора имати најмање исти степен стручне спреме као приправник и најмање двије године радног искуства.
- (3) Приправник је обавезан да за вријеме приправничког стажа води дневник о свом раду.
- (4) Дневник рада приправника мјесечно својим потписом овјерава ментор.

Члан 16.

- (1) За вријеме обављања приправничког стажа, приправник има право на плату у износу од 80% основне плате радног мјеста на које је распоређен.
- (2) Изузетно од прегходног става, приправници који су засновали радни однос за обављање приправничког стажа у Студентском центру, након спровођења поступака по јавним позивима републичких и општинских органа и организација за одобравање финансирања или суфинансирања плата приправника, имају право на плату у износу одређеним у јавним позивима или на други начин.
- (3) Поред плате, приправници остварују и сва друга права из радног односа у складу са уговором о обављању приправничког стажа (односно уговором о приправничком раду), законом, подзаконским актима и општим актима Студентског центра.

4. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 17.

- (1) Студентски центар може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):
 - 1) Ради распореда на одговарајући посао односно друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 25. овог Правилника.
 - 2) Ако је дошло до промјене у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада.
 - 3) У другим случајевима предвиђеним законом.Одговарајућим послом у смислу става (1) тачка 1) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтијева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

5. Рад ван радног односа

5.1. Допунски рад

Члан 18.

- (1) Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Студентским центром у складу са Законом о раду.
- (2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

5.2. Уговор о повременим и привременим пословима

Члан 19.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова.

(2) Уговор из претходног става може се закључити са: 1. незапосленим лицем, 2. радником који ради непуно радно вријеме – до пуног радног времена, 3. чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима и 4. корисником старосне пензије.

5.3. Уговор о дјелу

Члан 20.

(1) Студентски центар може ангажовати запослене по уговору о дјелу, ради обављања послова који по својој природи и сложености не улазе у опис систематизованог радног мјеста.

(2) Студентски центар може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(3) Уговором из става (1), (2) овог члана између Студентског центра и извршиоца посла успоставља се грађанско-правни однос у смислу прописа о облигационим односима.

5.4. Уговор о заступању или посредовању

Члан 21.

(1) Студентски центар може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

(2) Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Студентског центра, у складу са законом.

IV ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА У СТУДЕНТСКОМ ЦЕНТРУ

1. Унутрашња организациона структура

Члан 22.

(1) Студентски центар је јединствена организациона цјелина чија је унутрашња организациона структура утврђена Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Студентском центру.

(2) Послови из оквира дјелатности Студентског центра, остварују се кроз организацију послова у Студентском центру који могу имати уже организационе цјелине (сектор, одјељење, служба, канцеларија и сл).

2. Радна тијела

Члан 23.

(1) За извршавање одређених послова, врсте или врста послова, сагласно закону, Статуту Студентског центра и другим подзаконским актима могу се формирати радна тијела и комисије састављене од запослених у Студентском центру или запослених у Студентском центру и лица која нису запослена у Студентском центру.

(2) Радна тијела и комисије из претходног става образује директор или друго лице по овлашћењу директора.

(3) Обављање одређеног експертног посла може се повјерити појединцу.

3. Распоређивање на друго радно мјесто

Члан 24.

(1) У току трајања уговора о раду запослени може бити распоређен на друго радно мјесто ако испуњава опште и посебне услове тог радног мјеста (према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Студентском центру „Бориша Старовић“ Фоча)

(2) Одлуку о распоређивању радника доноси директор Студентског центра.

Члан 25.

(1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио.

(2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, Студентски центар ће му понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају по врсти и потребном степену стручне спреме одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(3) Ако Студентски центар није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду Студентски центар може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним Законом о раду.

V – РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 26.

(1) Пуно радно вријеме радника Студентског центра износи 40 сати седмично.

(2) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.

(3) Радницима на стручним, правним, финансијским, административним, помоћно-техничким и другим

пословима, дневно радно вријеме износи 8 часова.

(4) Радници запослени на пословима одржавања хигијене, пословима чувара, ложача, пословима у кухињи и ресторану и сл. пословима обављају у смјенама у складу са потребама Студентског центра и према плану који одређује надлежни руководилац.

2. Непуно радно вријеме

Члан 27.

- (1) Студентски центар може са радником закључити уговор о раду са непуним радним временом.
- (2) Радник може закључити уговор о раду са непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме до износа 40 часова седмично.
- (3) За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговору о раду.

3. Прековремени рад радника

Члан 28.

- (1) Прековремени рад може се одредити у случајевима утврђеним законом, на основу писменог налога послодавца.
 - (2) Запослени за сваки сат који, по налогу руководиоца, раде дуже од пуног радног времена, имају право на један сат компензирајућег радног времена.
- Вријеме из претходног става прерачунава се тромјесечно у слободне сате и дане.

4. Ноћни рад

Члан 29.

Радник има право на увећање основне плате за рад ноћу у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.

VI – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмори

Члан 30.

(1) У складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, Студентски центар радницима обезбјеђује одморе у трајању од:

- у току радног времена 30 минута,
- дневни одмор између два узастопна радна дана 12 часова,

- седмични одмор 24 часа,
- годишњи одмор (за радника за шест мјесеци стажа) 20 дана.

Члан 31.

- (1) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

2. Годишњи одмор

Члан 32.

- (1) Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор после шест мјесеци непрекидног рада у смислу Закона о раду.
- (2) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

3. Дужина годишњег одмора

Члан 33.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири (4) навршене године радног стажа, као и:
- 1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година - 2 дана;
 - 2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу дјетета са сметњама у развоју - 3 дана;
 - 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду - 2 дана.
- (2) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради, као и вријеме привремене неспособности за рад.
- (3) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

Члан 34.

Радници који користе породилско одсуство, годишњи одмор за текућу календарску годину користе по закључивању породилског одсуства.

Члан 35.

Радник користи годишњи одмор без прекида, али се може договорити са непосредним руководиоцем да годишњи одмор користи у два или више дијелова, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

Члан 36.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (2) Студентски центар не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може на име

неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.

(3) Студентски центар је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

4. Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 37.

- (1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.
- (2) Радник којем престаје радни однос због испуњавања услова за старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.
- (3) Ако радник из става (1) и (2) овог члана кривицом послодавца, у цјелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног одмора.

5. Коришћење годишњег одмора

Члан 38.

- (1) При доношењу Плана директор води рачуна да се обезбиједи несметан и континуиран процес обављања послова из дјелатности Студентског центра, водећи рачуна о потребама процеса рада и интересима и жељу запосленог за временом коришћења годишњег одмора.
- (2) Послодавац доноси план коришћења годишњих одмора за текућу календарску годину, којим се утврђује распоред и период коришћења годишњег одмора за раднике.
- (3) Годишњи одмор се по правилу користи у једном дијелу, а може се користити и у више дијелова у складу са законом и потребама процеса рада.
- (4) Радници распоређени на радним мјестима код којих је обим посла условљен сезонским карактером рада или организацијом процеса рада код послодавца, а нарочито радници на пословима ложача, чистачица, вешерки и радници у кухињи, користе годишњи одмор у цјелини, у периоду утврђеном планом коришћења годишњих одмора, у складу са потребама процеса рада.
- (5) Запосленом се уручује рјешење о коришћењу годишњег одмора прије почетка коришћења годишњег одмора.
- (6) Директор може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе посла, најкасније 5 радних дана прије дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

За вријеме коришћења годишњег одмора радник има право на основну плату у висини плате као да је за то вријеме био на раду.

VII - ОДСУСТВО СА РАДА

1. Плаћено одсуство

Члан 39.

- (1) Радник Студентског центра има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у трајању и случајевима одређеним законом и посебним колективним уговором.

Члан 40.

Поред плаћеног одсуства из члана 40. овог Правилника, радник има право на плаћено одсуство за задовољавање вјерских потреба у трајању од два дана, а у складу са Законом о празницима Републике Српске.

3. Неплаћено одсуство

Члан 41.

- (1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:
- 1) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија, уколико се радник не образује у интересу послодавца,
 - 2) стручног усавршавања у иностранству уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;
 - 3) њега тешко сболјелог члана породице;
 - 4) и у другим оправданим случајевима.
- (2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

4. Привремена спријеченост за рад

Члан 42.

- (1) Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави непосредном руководиоцу потврду љекара која садржи и вријеме очекиване спријечености за рад.
- (2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.
- (3) Ако запослени живи сам, потврду из става (1) овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

VII - ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 43.

У вези са заштитом радника на раду Студентски центар је дужан да обезбиједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима, као и све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у процесу рада, у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

Члан 44.

Заштита малољетних радника, посебна заштита жене и материнства, те заштита болесних и инвалидних радника у Студентском центру врши се у складу са одредбама Закона о раду и Закона о заштити на раду.

Члан 45.

Студентски центар је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

VIII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У СТУДЕНТСКОМ ЦЕНТРУ

Члан 46.

Студентски центар може у складу са потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и потребама радног мјеста, да омогући запосленом стално стручно усавршавање и оспособљавање.

Члан 47.

Студентски центар може приликом промјене или увођења новог начина организовања рада, омогућити запосленим оспособљавање или усавршавање, за рад у новонасталим околностима.

Члан 48.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству, у интересу Студентског центра доноси директор за запослене из реда административног особља.

IX - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 49.

- (1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад.
- (2) Право на плату раднику престаје даном престанка радног односа.

Члан 50.

- (1) Плате запослених утврђене су Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске.
- (2) У случају када је износ основне плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда испод износа најниже плате у Републици, раднику се исплаћује најнижа плата.

2. Накнаде плате

Члан 51.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Општим и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске и овим Правилником.

Члан 52.

- (1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду износи у висини од 100% просјечне основне плате коју би радник остварио да је био на раду.
- (2) Накнада плате за вријеме привремене неспособности за рад осигураника за првих 30 дана исплаћује се у износу од 70% нето плате коју би радник остварио да је био на раду, а по истеку 30 дана радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

3. Заштита плате и накнаде

Члан 53.

- (1) Студентски центар не може, без пристанка радника или правоснажне одлуке надлежног суда, своје и туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде.
- (2) На основу правоснажне судске одлуке Студентски центар може од плате, односно накнаде плате раднику обуставити највише до 50% на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе највише до једне трећине плате, односно накнаде плате.

4. Увећање основне плате

Члан 54.

- (1) Радник има право на увећање основне плате у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, у слиједећим случајевима:

1) рада ноћу 35%

2) за рад на даће државних празника и друге дане у које се по закону не ради 50%

Члан 55.

- (1) Студентски центар је дужан да запосленом уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.
- (2) Студентски центар је дужан да запосленом уручи писмени обрачун и за мјесец за који није исплатио плату, уз обавјештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, у складу са терминским мјесечним планом потрошње Министарства финансија Републике Српске.

5. Остала примања радника

Члан 56.

- (1) Студентски центар запосленим исплаћује:
 - 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, БиХ и иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
 - 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла у висини мјесечне цијене превозне карте у јавном саобраћају за превоз преко четири километра у једном правцу;
 - 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне плате радника остварене у последња три мјесеца прије остваривања права на пензију;
 - 4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу за службено путовање - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.
 - 5) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврху стручног оспособљавања радника.
- (2) Студентски центар обезбјеђује репрезентативном синдикату накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне синдикалне организације у висини од 15% код послодавца до 10) радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент, уколико су синдикално организовани у складу са статутом овог синдиката.

Члан 57.

Раднику Студентског центра или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у случајевима и износима цијене рада утврђеним одлуком Владе Републике Српске, а у складу са Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда.

Члан 58.

Студентски центар, на захтјев радника, може раднику исплатити јубиларну награду из властитих средстава за достигнути радни стаж запосленог према одредбама Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда у складу са Финансијским планом, а у висини износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

Члан 59.

- (1) У случају остварених посебних резултата рада Студентски центар може, из властитих прихода, раднику исплатити једнократну новчану накнаду.

(2) Накнада из става (1) овог члана додјељује се у новчаном износу од 50% до 100% висине нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.

(3) Накнада из става (2) овог члана исплаћује се на основу објективних критеријума утврђених општим актом установе који усваја Управни одбор Студентског центра.

Члан 60.

(1) Директор Студентског центра има могућност да самостално или на приједлог непосредног руководиоца, донесе одлуку о новчаној награди – стимулацији радника у сљедећим случајевима:

а) посебних резултата изузетног залагања и доприноса у раду;

б) квалитативног и ефикасног обављања послова и извршење непланског повећаног обима послова и радног мјеста;

в) привременог обављања послова другог радног мјеста;

г) чланства у одређеним радним групама и комисијама;

д) колективног ангажмана свих радника у завршавању одређених временски ограничених послова;

е) као и у другим оправданим случајевима, када директор Студентског центра оцијени да рад запослених доприноси унапријеђењу функционисања Студентског центра.

(2) При додијели стимулација из става (1) овог члана, директор је дужан да се руководи расположивим средствима.

(3) Одлука о новчаној награди – стимулацији може се донијети у висини 10% или 20% основне мјесечне плате, осим уколико директор другачије не одлучи.

X - ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 61.

Запослени у Студентском центру дужни су да послове свог радног мјеста обављају савјесно и одговорно, у складу са Законом о раду, овим Правилником и општим актима Студентског центра, као и да поштују организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима Студентског центра.

Члан 62.

(1) Непοштовање рокова, услова и правила рада утврђених правилницима и општим актима Студентског центра сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа у зависности од околности.

(2) Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, овим Правилником и општим актима Студентског центра, као и несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.

(3) Посебним актом Студентског центра регулише се поступак дисциплинске и материјалне одговорности запослених у Студентском центру.

XI - ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 63.

Одредбе Закона о раду о забрани дискриминације у цијелости ће се примјењивати на запослене у Студентском центру.

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 64.

- (1) Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (2) У случају захтјева радника, директор или орган управљања су обавезни дати писмени одговор у року од 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.
- (3) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.
- (4) Право за подношење приједлога за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.
- (5) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.
- (6) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од 6 мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.
- (7) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката.

XIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 65.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) када радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника и
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

2. Отказ уговора о раду од стране Студентског центра

Члан 66.

- (1) Студентски центар може отказати уговор о раду раднику:
- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способности за обављање послова на којима ради,
 - 2) ако је православно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,
 - 3) ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,
 - 4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 17. став (1) тачка 1) и 2) овог Правилника.
 - 5) ако се не врати на рад у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.
- (2) Студентски центар може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе.
- (3) Студентски центар може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, а у складу са Законом о раду и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Студентском центру “Бориша Старовић” Фоча.

Члан 67.

Радни однос престаје сткауом уговора о раду, који се раднику уручује у писменом облику.

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 68.

- (1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума Студентског центра и радника. Споразум из става (1) овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

4. Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 69.

- (1) Радник има право да откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога када жели да прекине радни однос у Студентском центру.
- (2) Отказ уговора о раду радник даје у писменом облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

5. Удаљење радника са рада

Члан 70.

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, може се удаљити с рада и прије отка за уговора о раду.
- (2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца у којем року је Студентски центар дужан да одлучи о одговорности радника.
- (3) За вријеме привременог удаљења радника са рада, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.
- (4) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

6. Отказни рокови

Члан 71.

- (1) Уговор о раду престаје на начин прописан Законом о раду, Општим и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда.
- (2) Ако уговор о раду престаје отказом од стране Студентског центра, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и примјењује се отказни рок одређен одредбама Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда.

7. Отпремнина

Члан 72.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране Студентског центра, након најмање двије године непрекидног рада у Студентском центру, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет Студентског центра.
- (2) Висина отпремнице зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се у складу са одредбама Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда.
- (3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или посљедња три мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда и Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда.
- (4) Отпремнина из става (2) овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

8. Мировање права из радног односа

Члан 73.

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државним органима или организацијама, јавној служби.

Члан 74.

Јавна функција сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован, или постављен од стране надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту прима плату.

Члан 75.

Мировање права и обавезе по основу јавне функције може најдуже трајати два изборна мандата, након чега се радник може вратити у Студентски центар да ради свој ранији или други одговарајући посао.

XII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

Права и обавезе запослених у Студентском центру, које нису регулисане овим Правилником, оствариваће се непосредно примјеном одредаба Закона о раду, Закона о студентском стандарду и Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда.

Члан 77.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Јавне установе Студентски центар „Бориша Старовић“ Фоча број: С 1/02-224/2025 од 28.02.2024. године.

Члан 78.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на веб страници Студентског центра.

Датум: 16.03.2026. године
Број: 01/02-409 /2026 -1



в.д. Предсједник Управног Одбора

Јелена Чанчар