



# Смјернице за успостављање равнотеже између пословног и приватног живота запослених



**Equipping Sports Higher Education Institutions with  
Intersectional, Innovative, and Inclusive  
Gender Equality Plans**

**Јуни, 2024**



Funded by European Union

---

## УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Факултет физичког васпитања и спорта Универзитета у Бањој Луци, као високообразовна институција која школује кадар у области спортских и рехабилитационих наука има сталну тенденцију унапређења и остварења циљева родне равноправности у свим његовим аспектима.

Факултет, као чланица Универзитета у Бањој Луци континуирано прати и исказује посвећеност принципима равноправности полова и стварању атмосфере узајамног поштовања. Као један од циљева истиче се и унапређење усклађивања приватног и пословног живота у вези са радним мјестом. Циљ који се односи на родну равноправност, као једну од компоненти захтијева и усклађивање радног/професионалног, породичног и приватног живота жена и мушкараца. Ове смјернице имају за циљ пружити Факултету подршку и ресурсе, као и бити будући примјер начина на који се омогућава родна равноправност, те усклађивање приватног и пословног живота.

---

### Међународни оквир

Равноправност је основна вриједност међународног права и сви споразуми о људским правима садрже забрану дискриминације на основу пола и рода. Гаранција приступа правди, а посебно приступа жена правди, једна је од шест приоритета Стратегије за равноправност полова Савјета Европе у периоду од 2018. до 2023. године. Многобројним међународним конвенцијама и правним инструментима утврђени су стандарди родне равноправности као што су:

- Европска конвенција о људским правима и основним слободама;
- Резолуција Савјета безбједности УН 1325 „Жене, мир и безбједност“ УН Конвенција о уклањању свих облика дискриминације жена;
- Европска социјална повеља;
- Конвенција Савјета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици;
- Конвенција Уједињених нација о правима дјетета.

---

### Национални оквир

Национални прописи који се тичу равноправности полова усклађени су са уставним начелима Републике Српске и Босне и Херцеговине, Европске конвенције о људским правима, те су препознати у многим законима, као и правилницима Универзитета у Бањој Луци. Иако је област усклађивања обавеза и постизања равнотеже приватног и пословног живота запослених родитеља/старатеља релативно нова област о којој се расправља, ипак се неке одредбе закона и правилника могу односити и на ово питање.

- Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини представља оквирни домаћи правни

---

акт којим се уређује, промовише и штити равноправност полова и гарантују једнаке могућности грађанима у јавној и приватној сфери друштва, а спречавају се директна и индиректна дискриминација засноване на полу.

- Закон о забрани дискриминације примјењује се на све јавне органе као и на сва физичка или правна лица и у јавном и у приватном сектору, у свим областима, а нарочито: запослења, чланства у професионалним организацијама, образовања, обуке, становања, здравства, социјалне заштите, добара и услуга намијењених јавности и јавним мјестима, те обављања привредних активности и јавних услуга.
- Закон о заштити од узнемиравања на раду који се примјењује на послодавце и раднике који се налазе у радном односу, лица ангажована ван радног односа у процесу рада, друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада и лица која траже запослење.
- Породични закон Републике Српске, обезбјеђује посебну заштиту породици, мајци и дјетету у складу са међународно признатим људским правима и основним слободама.
- Закон о раду Републике Српске којим се уређују радни односи, права и обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада.
- Закон о високом образовању, којим су, између осталог, утврђена права и обавезе академског особља.
- Закон о дјечијој заштити, којим су утврђени права родитеља на рад са половином радног времена.

---

#### Универзитетски оквир

- Смјернице за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања је акт који је усвојен на Универзиту у Бањој Луци, а који даје јасне смјернице и протоколе за студенте и академско особље, као и све запослене, а којима се ближе одређују појмови сексуалног/родног узнемиравања, забрана таквог понашања, мјере спречавања и поступци.
- Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци за период од 2022. – 2026. године. Овим акционим планом детаљно су описани циљеви, начин провођења, одговорна лица и органи за провођење овог акционог плана, а како би се постигла што већа родна равноправност и како би се тачно дефинисале процедуре у случају да дође до нарушавања начела родне равноправности.

---

#### Изазови

Остварење родне равноправности у академској заједници обухвата и увођење породичног и родитељског одсуства, план бриге о дјечи и успостављање радног окружења које

---

олакшава усклађивање радног/професионалног, породичног и приватног живота. Иако је ова тема присутна у свакадневном животу и радном окружењу, у Републици Српској још увијек није урађена студија на ову тему, што није случај са земљама у окружењу, нарочито земљама које су чланице Европске уније. Наиме, Европска унија има усвојене и директиве у погледу равнотеже између пословног и приватног живота родитеља и старатеља, те Директива (ЕУ) 2019/1152 Европског парламента и Савјета од 2019. године о транспарентним и предвидивим радним условима у Европској унији. Њима се утврђују и додатна права као што је право на тражење флексибилних радних услова, што ће особама чији се подаци обрађују помоћи да наставе каријеру и породичан живот без одрицања од једног од ова два подручја. Босна и Херцеговина потписница је Споразума о стабилизацији и придруживању Европској унији и има статус кандидата за чланство у Европску унију, па ће сигурно један од подручја дјеловања бити и хармонизација прописа у оквиру наведених социјалних и радних права.

---

**Добробит за запослене и Факултет, као и друштвену заједницу**

Промовисањем и подстицањем равнотеже између пословног и приватног живота жели се допринијети родној равноправности, а која између осталих укључује и равноправно учешће жена и мушкараца у пословним и породичним обавезама. Ове смјернице имају за циљ указати на основна и темељна права, као и који су то случајеви о којима треба водити рачуна приликом организације процеса рада, избора у звање, прерасподјеле посла, рада катедри, а све како би се допринијело остварењу родне равноправности и равнотежа између пословног и приватног живота, али и једнаких шанси за професионално напредовање. Један о посебних сегмената је и постизање родне равноправности и равнотеже у наставним и другим пословним обавезама родитеља/старатеља, а која се у односу на позитивноправне прописе, односи на флексибилизацију и организацију радног времена, рад ван радног мјеста, рад од куће и плаћена одсуства. Ове Смјернице имају за циљ пружити подршку у свим пословним аспектима лицима која се дужи период налазе на одсуству.

---

**РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА И РАДНИ УСЛОВИ ЗА РАДНИК/ЦЕ**

**Посебне околности**

Истраживање је показало да промјене у радном времену и распореду могу негативно дјеловати на радно окружење и продуктивност рада, као и дисбаланс између пословних и породичних односта. С тим у вези, радницима се треба омогућити флексибилнији рад и распоред радног времена, а на њихов захтјев.

Флексибилност се у овом контексту може односити на распоред радног времена, евентуално увођење рада од куће (иако Закон о раду познаје овај појам, исто још увијек

---

није дефинисано другим актима који се односи за запослене у области високог образовања).

### **Алтернативни приступи, препоруке и доступност радника**

У оквиру постојећих прописа, препорука је да се запосленим радницима који су родитељи/старатељи дјеце са посебним потребама, те дјеце до одређеног доба (мала дјеца, до најмање 8 година живота) омогући:

- прилагођавање наставе у вријеме када то родитељу/старатељу одговара, а у контексту избегавања ранојутарњих и касних послеподневних термина код извођења редовне наставе, а нарочито имајући у виду да Факултет физичког васпитања и спорта школује кадар у области спорта и физичког васпитања гдје се често настава изводи ван сједишта (базени, стадиони, практична настава за активности у природи, практична настава из скијања);
- код извођења наставе за ванредне студенте/студенте у статусу професионалног спортисте, укључити наставника око договора за одређивање термина и начина извођења наставе;
- за теренску наставу која се изводи ван сједишта у договору са наставником/сарадником прилагодити вријеме;
- омогућити рад од куће или на даљину када такве активности не захтијевају директну физичку присутност (нпр. пројекти, састанци, учење на даљину и сличне активности);
- у оквиру редовног радног времена омогућити кориштење законом порписане паузе у складу са њиховим породичним обавезама (нпр. одлазак или долазак дјетета у школу);
- код родитеља/старатеља који имају дјецу са сметњама у развоју и родитеља/старатеља који имају потребу за појачаном његом дјетета до три године старости омогућити рад са половином радног времена (у складу са Законом о раду и Законом о дјечијој заштити), те тим родитељима прилагодити распоред рада и радног времена у складу са њиховим родитељским обавезама (нпр. једна седмица прва, једна седмица друга смјена, а у оквиру половине радног времена).

### **Прописи**

По питању начина и организације рада, за запослене у области високог образовања релевантни су прописи из Закона о високом образовању, Закона о раду, Посебног колективног уговора за запослене из области високог образовања и студентског стандарда, Правилника о раду.

---

## **ОДСУСТВА ЗА РОДИТЕЉЕ/ СТАРАТЕЉЕ**

Сви радници/е требају задржати загарантовано право на одсуство са посла, а да им се при том гарантује да не изгубе права из уговора о раду која имају или права која су у поступку стицања. Такође, радници/е који се налазе на неком одсуству не треба да због кориштења тог права буду у неповољнијем положају у односу на остале. То значи да одсуство, по неком од законом загарантованих начина, не треба да на било који начин дискриминише одсушног радника/цу, а на темељу породичног и приватног живота.

Послодавац или овлаштено лице по пуномоћи послодавца, треба омогућити несметано кориштење права на одсуство, односно треба благовремено поступати по захтјевима за одсуство, те организовати рад у случају замјене одсутног радника/це.

Такође, у току кориштења права на одсуство, годишњег одмора радник/ца и послодавац требају да воде рачуна о равнотежи између приватног и пословног живота. Ова равнотежа се постиже на начин да се у току кориштења одсуства раднику/ци треба омогућити кориштење истог, те да послодац води рачуна о начелу недоступности у професионалној комуникацији, осим када се ради о хитним случајевима или када је колективним уговором или уговором о раду предвиђено другачије.

## **Плаћена одсуства**

Законом о раду, Посебним колективним уговором и Правилником о раду прописана су сљедећа одсуства радника, а у вези са одсуствима који имају неки од породичних елемената:

- Породиљско одсуство (12 мјесеци, а за треће и свако наредно 18 мјесеци одсуства). Ово право могу користити и очеви у случају да се мајка врати на посао прије истека породиљског одсуства;

Плаћена одсуства предвиђена су у сљедећим случајевима:

- Плаћено одсуство у случају смрти члана уже породице - пет радних дана
- У случају теже болести члана уже породице - три радна дана
- Приликом рођења дјетета - три радна дана
- Приликом вјенчања дјетета - два радна дана
- Пресељења у други стан - два радна дана

- 
- У случају елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника/це и његове породице - три радна дана
  - Жена која се на лични захтјев вратила раније са породилског одсуства има право на дневно одсуство од 60 минута ради дојења дјетета.
  - Наставнику и сараднику, на лични захтјев, Сенат Универзитета на приједлог Научно-наставног вијећа може одобрити плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради научног, умјетничког или стручног рада или усавршавања, у складу са статутом високошколске установе.
  - Наставник/ца или сарадник/ца који су користили породилско одсуство имају право на мировање права и рокове, а која се односе на поступак избора у више звање.
  - Наставник/ца или сарадник/ца који се налазе на боловању дужем у шест мјесеци имају право на мировање права и рокова, а која се односе на поступак избора у више звање;
  - Жена у складу са прописима из социјалног осигурања има право на пуно плаћено одсуство (пуна плата) за вријеме боловања које се односи на чување трудноће.

### **Смјернице у случају одсуства**

У циљу боље припреме и организације рада током дужег одсуства радника/це и лакшег укључивања у процес рада и радних активности, након истека одсуства, предлаже се:

- индивидуални састанак и разговор прије и након одсуства;
- слање обавјештења путем електронске поште (и у току одсуства), осим уколико радник/ца изричито не захтијева а му/јој се шаљу обавјештења;
- обавјештење о питањима које се директно односе на радника/цу (нпр. покретање процедуре за избор у звање, измјене прописа у области високог образовања а које се односе на радноправни статус корисника одсуства).
- слање обавјештења и информације (нпр. материјал за научно-наставно вијеће, распоред наставе за текућу академску годину, измјена прописа у питању радно-правног статуса и прописа за избор у наставничка и сарадничка звања);
- Редовно слање обавјештења о измјени прописа у областима права по питању одсуства и радног права и обавеза.

---

На овај начин омогућава се лакша реинтеграција у радне активности, а омогућава се и директно укључивање у реорганизацију рада прије планираног одсуства (нпр. распоред наставе, замјена и слично).

Прије свега требало би да декан обави разговор са радником/радницом, те да добије сагласност да му/јој се шаљу обавјештења и информације у току одсуства, дакле изричито уз сагласност и препоруку од радника/це.

## ЗАКЉУЧАК

Ове Смјернице резултат су имплементације активности у оквиру реализације међународног Пројекта **SUPPORTER** „Осигурање спортског образовања кроз иновативне и инклузивне планове за родну равноправност“ у којем Факултет физичког васпитања и спорта Универзитета у Бањој Луци учествује као партнер.

Идеја о изради смјерница за успостављање равнотеже између приватног живота и пословних обавеза, нарочито у периоду професионалног одсуства, настала је као резултат интервјуа проведеног у оквиру фокус група које су чинили наставници, студенти и административно особље, а из којих је препозната потреба да се овој димензији пословног окружења да на значају.

Наведени документ припада области „Равнотежа између пословног и приватног живота и организациона култура“ која је обухваћена Акционим планом за родну равноправност у академским институцијама спорта, као наставак опредељења Универзитета у Бањој Луци да унаприједи све аспекте пословног окружење запослених.

---