

**ФАКУЛТЕТ ЗА
ЕКОНОМИЈУ И ИНЖЕЊЕРСКИ
МЕНАџМЕНТ У НОВОМ САДУ
УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА
У НОВОМ САДУ**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

У НОВОМ САДУ, 2014 ГОДИНЕ

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2., став 4. и став 5. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ бр. 76/05, 100/2007 – аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013 и 99/2014) и члана 70. Статута Факултета за економију и инжењерски менаџмент у Новом Саду, у саставу Универзитета Привредна академија у Новом Саду (у даљем тексту: Послодавац), Декан Факултета, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Основне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и Статутом послодавца, уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа.

Члан 2.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом, сматрају се ништавим.

У случају из става 2. овог члана, примењују се одговарајуће одредбе Закона.

Члан 3.

Декан Послодавца **Уговором о раду и Решењем** одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није другачије одређено.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, овим Правилником, Уговором о раду и Решењем.

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са важећим прописима.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду.

Заснивање радног односа

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима, и доноси га Декан Послодавца.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да послови нису штетни по његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица која су на евиденцији незапослених коју води Републичка организација за запошљавање, сноси та организација.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом.

Члан 7.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником.

Члан 8.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са Послодавцем доноси Декан факултета.

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту код Послодавца, Декан пријављује организацији за запошљавање.

Оглас о слободном радном месту садржи нарочито: назив и седиште послодавца, услове за рад на радном месту и рок у коме се подносе пријаве, који не може бити краћи од 8 дана од дана објављивања огласа.

Члан 9.

Образовно научну делатност на факултету обављају наставници и сарадници факултета.

Универзитет врши избор у сва звања наставника, и то на предлог факултета.

Факултет врши избор у звања сарадника факултета.

Услови, начин и поступак стицања звања и заснивања радног односа наставника уређени су Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника, донетом на нивоу Универзитета.

Услови, начин и поступак стицања звања и заснивања радног односа сарадника уређени су Правилником о сарадницима, донетом на нивоу факултета.

2. Споразум о пријему у радни однос и Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива Уговором о раду.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима наставника, сарадника и других запослених на факултету, одлучује Декан.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима Декана одлучује Савет факултета.

Члан 11.

Ради спречавања сукоба интереса наставник, односно сарадник факултета може закључити уговор којим се радно ангажује на другом факултету само уз претходно одобрење стручног органа факултета у оквиру ког има радни однос.

Ако се путем конкурса за избор у звање и заснивање радног односа не изврши избор наставника у радном односу са пуним радним временом, факултет може ангажовати наставника другог факултета изабраног у звање за исту или одговарајућу научну област, на основу Уговора о ангажовању у допунском раду до 1/3 радног времена.

Члан 12.

Наставнику после пет година рада проведених у настави на факултету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања, у складу са Статутом факултета.

Наставнику и сараднику који се налазе на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе или боловању дужем од 6 месеци, изборни период се продужава за то време.

Наставник у оквиру 40-часовне радне недеље остварује све облике образовног и научног рад, утврђене наставним планом.

Сарадник у оквиру 40-часовне радне недеље изводи вежбе, колоквијуме и друге облике наставе, изузев предавања и испита.

У извођењу облика наставе из става 5. овог члана, могу учествовати и студенти на магистарским и докторским студијама.

Члан 13.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом облику. Решење се издаје након доношења одлуке о избору кандидата.

Члан 14.

Уговор о раду **садржи:**

1. назив и седиште послодавца, матични број и ПИБ,
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме запосленог,
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. начин заснивања радног односа (неодређено или одређено време),
7. трајање Уговора о раду на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
11. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
12. позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду који је на снази,
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона и Правилника о раду.

Члан 15.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 16.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

3. Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се уговори и пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 18.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона и овог Правилника или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 19.

Послодавац може да закључи Уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа .

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 20.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом , на неодређено или одређено радно време.

Члан 21.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права Законом, Правилником о раду или Уговором о раду није другачије одређено.

Члан 22.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

7. Обављање послова ван просторија послодавца

Члан 23.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 14. овог Правилника, садржи и :

1. трајање радног времена према нормативима рада,
2. врсту послова и начин организовања рада,
3. услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог,
4. висину зараде за обављени рад и рокове исплате,
5. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу,
6. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,
7. друга права и обавезе.

Члан 24.

Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, родитељи и браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга.

Члан 25.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

8. Приправници

Члан 26.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, Правилником о раду и Уговором о раду.

Члан 27.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Члан 28.

Приправнички стаж траје 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом, 10 месеци за приправнике са вишом стручном спремом и 6 месеци за приправнике са средњом стручном спремом.

Члан 29.

По заснивању радног односа и распоређивању на радно место, запослени који се за то овласти дужан је да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог, који је овлашћен да прати рад приправника и да се придржава закона и овог Правилника.

Члан 30.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад приправник је дужан да полаже стручни испит.

Члан 31.

На стручном испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем, потребним за вршење послова радног места за које стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 32.

Стручни испит полаже пред комисијом која се састоји од председника и два члана. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

Приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита најкасније месец дана пре истека приправничког стажа.

Члан 33.

Стручни испит наставника и сарадника полаже се на одговарајућем факултету или вишој школи.

Члан 34.

О полагању стручног испита комисија издаје уверење.

Члан 35.

Приправник који је положио стручни испит распоређује се на радно место, за које се оспособио за самосталан рад.

Радно време

1. Пуно радно време

Члан 36.

Радно време износи 40 часова недељно, ако Законом није другачије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним враном.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно, и највише 8 часова дневно.

2. Непуно радно време

Члан 37.

Непуно радно време, у смислу Закона о раду, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 38.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним Законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе, у складу са Законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 39.

На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

5. Распоред радног времена

Члан 40.

Радна недеља траје пет радних дана. Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Декан факултета. Радни дан по правилу траје 8 часова.

Члан 41.

Изузетно од члана 39. став 1. овог Правилника, послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање 7 дана пре почетка рада.

5. Прерасподела радног времена

Члан 42.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 43.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена из члана 41. овог Правилника, сматра се прековременим радом.

Члан 44.

На пословима у којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 38. овог Правилника, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 45.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 41. овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора, може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном Законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 46.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Одмори и одсуства

1. Одмор у току дневног рада

Члан 47.

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од најмање 30 минута, а који не може користити на почетку и на крају радног времена.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа рада не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Време одмора из става 1. овог члана, урачунава се у радно време.

Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

Одлуку о коришћењу одмора из става 4. и 5. овог Правилника доноси Декан.

Члан 48.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

2. Годишњи одмор

Члан 49.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Годишњи одмор запослених код послодавца користи се у два дела; први део за време летњег школског распуста и може трајати најдуже колико је летњи распуст (од 1. септембра текуће године) и други део, за време новогодишњих и божићних празника до потпуног искоришћавања дана предвиђених за годишњи одмор, код сваког појединог запосленог, а најдуже до 15. јануара.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и Уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 50.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом и Уговором о раду.

Члан 51.

Укупна дужина годишњег одмора не може прећи више од 30 радних дана

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као 5 радних дана.

Члан 52.

Празници који су нерадни дани у складу са Законом о раду, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада,
2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида рада у смислу члана 68. став 2. Закона о раду.

Члан 53.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да му је ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

3. Накнада зараде и штета

Члан 54.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

4. Плаћено одсуство

Члан 55.

Запослени има право на плаћено одсуство до 5 радних дана у календарској години у случајевима брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и другим случајевима утврђеним општим актом и Уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства утврђује се општим актом и Уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. 5 радних дана због смрти члана уже породице,
2. 2 дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

5. Неплаћено одсуство

Члан 56.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства у смислу става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе, ако Законом, општим актом и Уговором о раду није другачије одређено.

6. Мировање радног односа

Члан 57.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и у вези са радом, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке сарадње или просветно – културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
3. избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из става 1. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно – техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Заштита запослених

1. Општа заштита

Члан 58.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица,

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 59.

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 60.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених Правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са Законом.

2. Заштита личних података

Члан 61.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљања нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу осим у случајевима предвиђеним Законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 62.

Запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на пословима:

1. на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом, под водом или на великој висини,
2. који укључују излагање штетном зрачењу, отровним, канцерогеним средствима која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације.

Лице између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1. и 2. на основу налаза здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

Забрањен је прековремени рад запосленом који је млађи од 18 година живота.

4. Заштита материнства

Члан 63.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено или ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ, усвојилац, хранитељ, односно старатељ са дететом до 7 година живота или дететом које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писмену сагласност.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 64.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породилског одсуства, има права на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде у складу са Законом.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном периоду роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2., по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 64. став 2. овог Правилника.

Отац детета може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним ставом 5. овог члана, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у претходном ставу.

Право на породилско одсуство у трајању утврђеном у ставу 11. има и запослена жена ако дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 65.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са Законом.

За време рада са половином пуног радног времена у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом или Уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са Законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује Министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 66.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од 5 година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у родитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршене пете године живота детета. За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршене 3 месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 67.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица која живе у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Зарада, накнада зараде и друга примања

1. Зараде

Члан 68.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом о раду, Правилником или Уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички и интелектуални рад.

Зарада из става 1. састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са Правилником и Уговором о раду.

Под зарадом из става 1. сматра се и зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, и сва примања из радног односа осим накнаде трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тачке 1.) – 4.) и других примања из члана 120. тачка 1.) Закона о раду.

2. Увећана и умањена зарада

Члан 69.

Запослени има право на увећану зараду за: рад на дан празника који је нерадан дан - најмање 110 % од основице, за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице; за прековремени рад – најмање 26% од основице; по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице; за исхрану у току рада ако послодавац ово право није обезбедио на други начин; регрес за коришћење годишњег одмора.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом о раду, Правилником и Уговором о раду.

Запослени чији фонд часова прелази норму утврђену Законом, прописима донетим на основу Закона и наставним планом и програмом, има право на увећану зараду.

Зарада се увећава по часу.

Врадност часа добија се када се укупна зарада запосленог подели месечном нормом часова у настави.

Запослени има право на увећану зараду и у случају замене другог запосленог.

Зарада запосленог из става 5. овог члана увећава се сразмерно фонду часова које остварује за време замене.

Новчана стимулација додељује се запосленом за његове натпросечне резултате рада изнад предвиђених у односу на планирани обим рада у обрачунском месецу.

Увећање зараде запосленог за пуно радно време утврђује се у износу већем од износа цене рада послова радног места, за износ новчане стимулације, која се исплаћује месечно по одлуци Декана.

Износ стимулативног дела зараде Декана, утврђује се у просеку исплаћених стимулација запосленима.

Наставно особље, изабрано на одређене функције – продекани, шефови катедри и сл., имају право на новчане додатке по основу вршења те функције и док таква функција траје. Износи додатака по основу функција, одређују се у појединачним Уговорима о раду.

Увећање и умањење основне зараде по основу радног учинка врши се Одлуком послодавца (власника или декана). Зарада по основу радног учинка може да се увећа без ограничења, односно умањи 20 – 50%. Увећање односно умањење зараде по основу резултата радног учинка врши се у односу на основну зараду запосленог утврђену овим Уговором.

3. Приправници

Члан 70.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80 % основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са Правилником и Уговором о раду.

4. Минимална зарада

Члан 71.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно за време које се изједначава са пуним радним временом.

5. Накнаде

Члан 72.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна 3 месеца, у складу са Правилником и Уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако се Законом другачије не одреди.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнада зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад од 30 дана, и то:

1. најмање у висини 65 % од просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца која претходе месецу у коме је наступила спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада
2. у висини 100 % од просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца која претходе месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 74.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној Правилником и Уговором о раду за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са Законом.

Правилником и Уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

6. Накнада трошкова

Члан 75.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са Правилником и Уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају
2. за време проведено на службеном путу у земљи
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде
5. за исхрану у току рада
6. за регрес за коришћење годишњег одмора.

7. Остала примања

Члан 76.

Послодавац је дужан запосленом да исплати, односно обезбеди:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију најмање у висини две просечне зараде ,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову Годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац може исплатити запосленом и солидарну помоћ у случајевима, на начин и у висини утврђеној Уговором о раду.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника под условима утврђеним Уговором о раду.

Члан 77.

Послодавац може запосленом исплатити јубиларну награду на начин и у висини утврђеним овим Правилником.

Јубиларна награда припада:

1. запосленом који наврши 10 година радног стажа код послодавца – у висини месечне зараде коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 10 година радног стажа код послодавца,
2. запосленом који наврши 20 година радног стажа код послодавца – у висини двоструког износа месечне зараде коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 20 година радног стажа код послодавца,
3. запосленом који наврши 30 година радног стажа код послодавца – у висини троструког износа месечне зараде коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа код послодавца.

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Обрачун доставља и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаду зараде.

Обрачун се доставља најкасније до краја месеца за претходни месец и може се алтернативно доставити електронски, путем е-мејла.

Члан 79.

Послодавац може, уз пристанак запосленог, на основу правоснажне одлуке суда или у случајевима предвиђеним Законом, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако Законом није другачије одређено.

Материјална одговорност

Члан 80.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих је одговоран за штету коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 81.

Постојање штете, висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно Уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са претходним ставом, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 82.

На основу спроведеног поступка од стране комисије или запосленог кога је одредио Декан, прави се записник у коме се наводи:

1. постојање штете,
2. име и презиме запосленог који је штету проузроковао и
3. друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

Члан 83.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, по начелима о одговорности за штету.

Ако се у року од 30 дана запослени и Декан не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Запослени који у раду или у вези са радом проузрокује намерно или крајњом непажњом штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да надокнади износ наплаћене штете.

Престанак радног односа

Члан 84.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
6. смрћу запосленог,
7. у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 85.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1. ако је на начин прописан Законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је по одредбама Закона, односно правоснажној одлуци Суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке,

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. услед престанка рада послодавца, у складу са Законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 86.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 87.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

Отказ Уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже Уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених Законом, општим актом и Уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 88.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако неизвршава и несавесно, неблаговремено и немарно извршава радне дужности и обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) неизвршење одлука органа Послодавца,
- 4) ако нецелиходно и неодговорно користи средства рада; незаконито располагање средствима Послодавца, неовлашћено, нестручно и неодговорно коришћење средстава рада; неовлашћена послуга средстава рада из просторија Послодавца која су поверена запосленом за извршавање радних обавеза,
- 5) неоправдано изостане са посла један дан,
- 6) коришћење годишњег одмора или одсуства без сагласности надређеног,
- 7) недолично понашање према претпостављенима и осталим запосленим, у било ком облику,
- 8) непридржавање утврђене процедуре рада,
- 9) изношење података и информација у намери да се Послодавцу или запосленима умањи углед,
- 10) изношење или проношење путем штампе, радија, телевизије и других средстава јавног информисања и комуницирања или путем сличних средстава или на јавном скупу ван просторија послодавца неистинитих информација из делокруга рада послодавца; иступање у медијима без одобрења послодавца,
- 11) неовлашћено давање изјава у име послодавца, како о пословању тако и о пословним палновима Послодавца,
- 12) ометање запослених у раду којим се ремети извршење радних обавеза,
- 13) крађа, покушај крађе или проневера имовине Послодавца, односно крађа или покушај крађе личне имовине других запослених или трећих лица док бораве у просторијама Послодавца, као и учествовање или помагање у истом,
- 14) фалсификовање одлука, записника, уверења, потврда, финансијских докумената,
- 15) непрописно евидентирање доласка на посао и одласка са посла,
- 16) организовање политичког деловања код Послодавца,
- 17) злоупотреба службеног возила,
- 18) неоправдано неодазивање запосленог на позив органа Послодавца,
- 19) одавање пословне тајне,
- 20) повреда акта послодавца о забрани конкуренције од стране запосленог кој је радом код послодавца стекао нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или важне пословне информације или пословне тајне,
- 21) чињење прекршаја или друге повреде Закона било које врсте током извршавања радних задатака, ако учини кривично дело у раду или вези са радом,
- 22) уколико се понаша супротно важећим актима послодавца.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, пре свих запосленом који већ остварује право на пензију или је у пензији;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона.

Члан 89.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 88. ст. 2. и 3. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 90.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 88. ст. 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 91.

Послодавац може запосленом из члана 88. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 89. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 92.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 88. став 5. тачка 1) овог правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 93.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 88. овог правилника, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 94.

Отказ уговора о раду из члана 88. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог правилника послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 88. став 1. тачка 2) овог правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 95.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 97.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 98.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 99.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 88. став 1. тачка 1) овог правилника, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 100.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

8. Вишак запослених

Члан 101.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских и организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

1. 10 запослених код послодавца који има и радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време
2. 10 % запослених код послодавца који има и радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време
3. 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм доноси и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана из разлога наведених у ставу 1., без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у складу са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запосленог
2. укупан број запослених код послодавца
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација и доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере
6. средства за решавање социјално – економског положаја вишка запослених
7. рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. Закона о раду и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Савет Факултета.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или Уговором о раду.

Отпремнина не може бити мања од 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

8. Радна књижица

Члан 102.

Запослени има радну књижицу коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа коју издаје општинска управа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

Садржину радне књижице, начин уношења података и начин вођења регистра о издатим радним књижицама прописује министар.

Одредбе о радној књижици престају 1. јануара 2016.

Остваривање и заштита права запослених

Члан 103.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује Декан.

Запосленом се у писменом облику доставља свако Решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

1. Заштита појединачних права

Члан 104.

Запослени и послодавац могу сва спорна питања да изнесу пред арбитра, кога споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је 3 дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа Уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 105.

Против Решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката кога запослени овласти могу да покрену спор пред надлежним Судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања Решења, односно сазнања за повреду права.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним Судом у року од 6 месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 106.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

Посебне одредбе

1. Привремени и повремени послови

Члан 107.

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова, и то са:

1. незапосленим лицем
2. запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена
3. корисником старосне пензије.

Уговор се закључује у писменом облику.

Члан 108.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи Уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, и које није старије од 30 година.

2. Уговор о делу

Члан 109.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи Уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор се закључује у писменом облику.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 110.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

4. Допунски рад

Члан 111.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Синдикат запослених

Члан 112.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати Савет запослених, у складу са Законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђених Законом и општим актом.

Члан 113.

Запосленима се гарантује слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Регистар синдиката води Министарство надлежно за послове рада.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Клаузула забране конкуренције

Члан 114.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право од запосленог да тражи накнаду штете.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције за уску делатност Факултета, као што су наставни планови и програми, стратешки планови, расправе са седница органа Факултета, до њиховог јавног објављивања на сајту Факултета или на огласној табли, територијално важи за подручје Републике Србије.

Забрана конкуренције за наставну делатност наставног особља, постоји само у ситуацијама када запослени није претходно затражио сагласност за рад од послодавца у смислу одредби Закона о високом образовању.

Члан 115.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 114. овог Правилника и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац Уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Завршне одредбе

Члан 116.

Запослени који су до дана ступања на снагу Закона о раду и Правилника о раду засновали радни однос Уговором о раду у складу са прописима који су били на снази до дана ступања на снагу Закона о раду и Закона о високом образовању, не заснивају поново радни однос, али потписују Уговоре о раду који имају одредбе прилагођене важећим одредбама горепоменутих закона.

Члан 117.

Ступањем на снагу Правилника престају да важе одредбе општих аката које су у супротности са одговарајућим одредбама овог Правилника, или којима се на другачији начин уређују права и обавезе запослених из радног односа у односу на решења прописана овим Правилником.

Члан 118.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду и Закона о високом образовању.

Члан 119.

Правилник о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и сајту факултета.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА
Проф. др Драган Солеша

бр. 86/1
У Новом Саду, 26.09.2014.год.