

Na osnovu člana 3. stav 6. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) (dalje: Zakon) i člana 45. Statuta Fakulteta za pravo, bezbednost i menadžment "Konstantin Veliki" Niš Savet Fakulteta dana - 20.12.2019.godine, donosi

PRAVILNIKA O RADU

OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim pravilnikom, u skladu sa Zakonom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih na Fakultetu za pravo, bezbednost menadžment "Konstantin Veliki" Niš (dalje: Poslodavac) i obaveze Poslodavca u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih iz radnog odnosa.

O pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenog kod Poslodavca odlučuje dekan Fakulteta.

Član 2

Pravilnikom se uređuju uslovi i način zasnivanja radnog odnosa na određeno i neodređeno vreme, radno vreme zaposlenih, uslovi i načini korišćenja godišnjeg odmora i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada i naknada zarade i druga primanja, zabrana konkurencije, naknada štete, uslovi i osnovi prestanka radnog odnosa, ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih i ostala prava iz radnog osnosa.

PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENOG I POSLODAVCA

Član 3

Zaposleni ima pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti, zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja na radu, kao i pravo na druge oblike zaštite u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu i druga prava u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da savesno obavlja poslove na kojima radi, da poštuje organizaciju rada i poslovanja poslodavca, da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad, kada zahteva potreba procesa rada (u skladu sa programom poslodavca), kao i druge obaveze u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom bezbedne uslove rada, zaradu i druga

primanja, kao i druga prava u skladu sa zakonom, drugim propisima i ovim pravilnikom. Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koji nisu uređeni ovim pravilnikom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih važećih propisa.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 4

Radni odnos na Fakultetu može da zasnuje lice koje ispunjava zakonske uslove, uslove iz ovog pravilnika i uslove iz Pravilnika o sistematizaciji radnih mesta za konkretno radno mesto.

Član 5.

Odluku o potrebi za novim zaposlenim donosi dekan Fakulteta. Na osnovu rezultata postignutih pri testiranju kandidata za određeno radno mesto, i Izveštaja komisije za izbor u zvanje nastavnika i saradnika Fakulteta, dekan donosi odluku o prijemu zaposlenog .

Član 6.

Kandidat je dužan da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima na kojima zasniva radni odnos. Prilikom zasnivanja radnog odnosa kandidat je dužan da dostavi sledeća dokumenta: overenu fotokopiju diplome o stečenom stepenu stručne spreme, kopiju lične karte, uverenje o državljanstvu, izvod iz matične knjige rođenih, izvod iz matične knjige venčanih, uverenje da kandidat nije osuđivan, lekarsko uverenje.

Član 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i dekan Fakulteta, pre stupanja zaposlenog na rad. Poslodavac je dužan da zaposlenog prijavi organizaciji obaveznog socijalnog osiguranja. Ugovor o radu se zaključuje u pisanom obliku u najmanje tri primerka a sadrži odredbe propisane u čl.30. Zakona.

Član 8.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno i određeno vreme. Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Član 9.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani Zakonom ili

izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanje tih potreba.

Izuzetno ugovor o radu može da se zaključi i u sledećim slučajevima:

- ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka;
- za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- i u drugim slučajevima predviđenim članom 37. Zakona.

Član 10.

Ugovorom o radu nenastavnog osoblja može da se predvidi probni rad koji može da traje najduže šest meseci.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog Ugovorom o radu.

Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkažu Ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Član 11.

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca, može da ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava nije Ugovorom o radu drugačije određeno.

RADNO VREME, GODIŠNJI ODMOR I ODSUSTVA

Član 12.

Radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj nedelji (puno radno vreme).

Radno vreme zaposlenih mlađih od 18 godina iznosi 35 časova u radnoj nedelji (puno radno vreme).

Nepuno radno vreme je radno vreme kraće od vremena utvrđenog u stavu 1. i 2. ovog člana. Zaposleni radi nepuno radno vreme na poslovima koji su sistematizovani sa nepunim radnim vremenom ili u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

Član 13.

Na zahtev poslodavca zaposleni je obavezan da radi duže od punog radnog vremena, najviše do 8 časova nedeljno tj. 4 časa dnevno, u slučaju više sile, iznenadnog povećanja

obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

Član 14.

Radna nedelja traje, pet radnih dana ali zbog potrebe procesa rada traje šest radnih dana. Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac. Radni dan po pravilu traje sedam časova.

Član 15.

Preraspodela radnog vremena može da se izvrši kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima. Rešenjem o preraspodeli radnog vremena donosi dekan.

Član 16.

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta. Ovaj odmor se uračunava u radno vreme. Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno. Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora da mu se obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Godišnji odmor

Član 17.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Član 18.

Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 20 radnih dana. Pri utvrđivanju dužine godišnjih odmora radna nedelja se računa kao pet radnih dana.

Član 19.

Godišnji odmor nastavnika i saradnika koristi se za vreme školskog raspusta. Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla.

Član 20.

Zaposleni u kalendarskoj godini u kojoj zasniva radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni

odnos ima pravo na srazmeran godišnji odmor.

Srazmeran godišnji odmor utvrđuje se tako što se zaposlenom utvrdi trajanje punog godišnjeg odmora, odredi dvanaestina tako utvrđenog godišnjeg odmora i pomnoži sa brojem meseci rada u toj kalendarskoj godini.

Pri utvrđivanju srazmernog godišnjeg odmora decimala od 0.5 i više zaokružuje se na 1 radni dan.

Član 21.

Zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora u rokovima i na način propisan Zakonom.

Ako se zaposlenom rešenje dostavlja u elektronskoj formi, zaposleni je dužan da potvrdi prijem rešenja bez odlaganja.

Datum potvrde prijema rešenja iz stava 3. ovog pravilnika smatra se datumom dostave rešenja i u slučaju kada zaposleni naknadno traži ličnu dostavu rešenja.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u delovima, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, s tim da prvi deo u trajanju od najmanje 10 dana koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da odobri korišćenje godišnjeg odmora u više delova, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom se mimo plana korišćenja godišnjeg odmora može odobriti odmor na njegov zahtev, uz saglasnost ovlašćenog lica Poslodavca.

Član 22.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod Poslodavca, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, koje sadrži period korišćenja godišnjeg odmora i spisak zaposlenih može se objaviti na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre termina određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o kolektivnom godišnjem odmoru smatra se uručenim zaposlenom danom njegovog objavljivanja.

Plaćeno odsustvo

Član 23.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1) sklapanja braka | do 5 radnih dana |
| 2) porođaja supruge | 1 radni dan |
| 3) teže bolesti člana uže porodice | do 5 radnih dana |
| 4) selidbe domaćinstva | do 3 radna dana |
| 5) Studijski boravci, specijalizacije | u zavisnosti od trajanja |

Član 24.

Pored plaćenog odsustva iz člana 24. ovog pravilnika, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još pet radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice, kao i pravo na dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi.

Članom uže porodice u smislu člana 24. tačka 3) i stava 1. ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 25.

U skladu sa članom 91. Zakonom o visokom obrazovanju nastavniku posle pet godina provedenih u nastavi u Školi može biti odobreno odsustvo u trajanju od jedne školske godine radi stručnog i naučnog usavršavanja.

Rešenje o odsustvu iz stava jedan ovog člana donosi direktor po prethodno pribavljenom, mišljenju Nastavno naučnog veća.

Neplaćeno odsustvo

Član 26.

Poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo na njegov obrazloženi zahtev, ako to ne ometa proces i organizaciju rada kod Poslodavca.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Član 27.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada ako odsustvuje sa rada zbog:

- odlaska na odsluženje odnosno dosluženje vojnog roka;
- upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna ili druga predstavništva,
- izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju;

Zaposleni kome miruju prava i obaveze ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka navedenih slučajeva u stavu 1. ovog člana vrati na rad.

ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 28.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom.

Član 29.

Zaposlena žena ima pravo na odustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo) kao i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege

deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju do dve godine.

Član 30.

Zaposlena žena koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, ima pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Član 31.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad o tome dostavi potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad

ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

1. Zarada

Član 32.

Odgovarajuća zarada, na koju zaposleni ima pravo, utvrđuje se na osnovu zakona, ovog pravilnika i ugovora o radu.

Zaradu u smislu stava 1. ovog člana čini: zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i druga primanja po osnovu radnog odnosa utvrđena zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Zaradom se smatra zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

1.1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 33.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

1.1.1. Osnovna zarada

Član 34.

Osnovna zarada utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, stepena stručne spreme i drugih uslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i vremena provedenog na radu.

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u mesečnom novčanom iznosu.

Zaposleni ostvaruje pravo na zaradu za standardni radni učinak i puno radno vreme u

visini osnovne zarade.

1.1.2. Zarada po osnovu radnog učinka

Član 35.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Elementi za obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka su:

1. kvalitet i obim obavljenog rada,
2. blagovremenost izvršavanja poslova,
3. doprinos timskom radu,
4. drugi elementi od značaja za ocenu radnog učinka.

Ostvareni radni učinak na osnovu elemenata iz stava 2. ovog člana utvrđuje se na osnovu ocene/izveštaja neposrednog rukovodioca, koja se dostavlja službi za obračun zarada.

1.1.3. Uvećana zarada

Član 36.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj ovim pravilnikom i ugovorom o radu, i to za:

1. rad na dan praznika koji je neradan dan - 110%;
2. prekovremeni rad - 26%;
3. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) - 0,4%;

Uvećanje zarade po osnovu minulog rada iz stava 1. tačka 4. ovog člana računa se i vreme provedeno u radnom odnosu:

- poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca (spajanje, pripajanje i odvajanje)

- kod povezanih lica sa poslodavcem (holding, koncen, društvo sa povezanim kapitalom).

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom i ovim pravilnikom.

2. Minimalna zarada

Član 37.

Poslodavac može da donese odluku o uvođenju minimalne zarade ako nije u mogućnosti da isplati zarade utvrđene u skladu sa Zakonom i ovim pravilnikom u sledećim slučajevima:

1. usled poremećaja poslovanja,
2. usled nemogućnosti naplate potraživanja i drugih objektivnih finansijskih teškoća,

3. Naknada zarade

Član 38.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci,

za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe, odazivanja na poziv državnog organa.

Član 39.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1. u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako Zakonom nije drukčije određeno;

2. u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Član 40.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u trajanju utvrđenom u skladu sa Zakonom.

Član 41.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa odlukom poslodavca za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima u skladu sa Zakonom.

4. Rokovi za isplatu zarade

Član 42.

Zarada se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do 30. u mesecu za prethodni mesec.

5. Naknada troškova

5.1. Prevoz na rad i sa rada

Član 43.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno u visini stvarnih troškova prevoza, a prema prijavljenoj adresi na dan zaključenja ugovora o radu, čije je mesto stanovanja udaljeno više od dve autobuske stanice gradskog prevoza, a najviše do neoporezivog iznosa.

Kasnija promena adrese ne obavezuje Poslodavca da zaposlenom poveća iznos naknade

troškova prevoza zaposlenom.

5.2. Službeno putovanje u zemlji

Član 44.

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji. Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog lica poslodavca.

Član 45.

Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja, prevoz i druge troškove po priloženom računu. Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

Član 46.

Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na dnevnicu, radi obezbeđenja troškova ishrane i prevoza u mestu boravka, i to:

- za 8 časova provedenih na službenom putu, cela dnevnicu;
- za vreme provedeno na službenom putovanju dužem od 4 časova, a kraćem od 8 časova, pola dnevnice.

Član 47.

Zaposleni je dužan da u roku od tri dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

5.3. Službeno putovanje u inostranstvu

Član 48.

Zaposlenom se obračunava naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, na način i u visini utvrđenoj propisima kojima se utvrđuje pravo državnih službenika i nameštenika na naknadu ovih troškova.

5.4. Regres za korišćenje godišnjeg odmora

Član 49.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora na osnovu odredbi Zakona o radu i Odluke saveta Fakulteta.

5.5. Naknada za ishranu u toku rada

Član 50.

Zaposleni ima pravo na dnevni iznos za topli obrok na osnovu odredbi Zakona o radu i Odluke Saveta Fakulteta.

6. Druga primanja

Član 51.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

6.2. Solidarna pomoć

Član 52.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći najviše do nepoporezivog iznosa u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti ili povrede na radu;
- za kupovinu lekova;
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda;
- pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja;

Ispunjenost uslova za ostvarivanje i iznos solidarne pomoći utvrđuje komisija koju obrazuje nadležni organ kod Poslodavca, na osnovu zahteva zaposlenog i dostavljene dokumentacije i dostavlja predlog Poslodavcu najkasnije u roku od 8 dana od dana podnošenja zahteva.

6.3. Jubilarna nagrada

Član 53.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu za godine neprekidnog rada kod poslodavca.

6.4. Naknada troškova pogrebnih usluga

Član 54.

Poslodavac je dužan da, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, isplati porodici, odnosno zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca zaposlenog i roditelji.

ZABRANA KONKURENCIJE

Član 55.

Zabrana konkurencije može da se ugovori samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod Poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Zaposleni(nastavnik, saradnik) se obavezuje da u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca ne može da obavlja poslove utvrđene ugovorom o radu na teritoriji R. Srbije.

NAKNADA ŠTETE

Član 56.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu u skladu sa Zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su zaposleni svi podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje posebna Komisija koju obrazuje direktor iz reda zaposlenih. Komisija je dužna u roku od 15 dana od dana imenovanja da direktoru u pisanoj formi dostavi predlog nadoknade štete.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbom stava 5. ovog člana, o nadoknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 57.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, Poslodavac je dužan da mu u roku od 30 dana, od dana nastanka povrede ili štete, naknadi štetu u skladu sa Zakonom.

Ako se zaposleni i Poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

UDALJENJE SA RADA

Član 58.

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada, pored drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako se tereti za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline kojom se ugrožava imovina veće vrednosti kod Poslodavca.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 59.

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) smrću zaposlenog i
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 60.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 61.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;
- 5) usled stečaja, likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonskim propisima.

Član 62.

Radni odnos može da prestane na osnovu pismenog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Član 63.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe u slučajevima predviđenim članom 179. Zakona.

Član 64.

Poslodavac ne može zaposlenom dati otkaz ugovora o radu u sledećim slučajevima:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženja ili dosluženja vojnog roka;
- 4) članstva u političkoj organizaciji, sindikatu, diskriminatorskim razlozima (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje, ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa Zakonom;
- 6) obraćanje zaposlenog organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom.

Član 65.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz član 79. Zakona, odnosno neplaćenog odustva iz člana 100. Zakona.

Povreda radne discipline

Član 66.

Poslodavac miže zaposlenom da otkáže ugovor o radu ukoliko ne poštuje radnu disciplinu.

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako:

- 1) pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji, robi i sl.;
- 2) neopravdano zakasni na posao u toku tri radna dana u mesecu ili ukupno pet radnih dana u kalendarskoj godini;
- 3) neopravdano izostane sa posla dva radna dana u mesecu ili tri radna dana u toku kalendarske godine;
- 4) pasivno obavlja radne zadatke;
- 5) ako svojim ponašanjem ometa druge zaposlene da rade;

Povrede radnih obaveza

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze.

Član 67.

Zaposleni čini povredu radne obaveze, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako svojom

krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- 1) neblagovremeno izvršava radne obaveze;
- 2) nezakonito raspolaže sredstvima;
- 3) oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom Poslodavca;
- 4) falsifikuje novčana i druga službena dokumenta;

Član 68.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca:

- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. Stav. 1 tačka 1-5 Zakona.

Član 69.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezuno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično u prostorijama Fakulteta, odnosno, na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ukoliko to nije moguće postupa se na način predviđen Zakonom.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti, u smislu član 179. stav 1. tačka 1. Zakona, otkazni rok utvrđuje se u zavisnosti od staža osiguranja a ne može biti kraći od osam dana niti duži od 30 dana.

ZAŠTITA POJEDINAČNIH PRAVA

Član 70.

Ako nastane spor između Poslodavca i zaposlenog, Poslodavac i zaposleni mogu da sporna pitanja reše sporazumno.

Sporna pitanja rešava arbitar, koga sporazumno određuju Poslodavac i zaposleni.

Predlog za rešavanje spornog pitanja u pisanoj formi mogu podneti i Poslodavac i zaposleni, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje strane u sporu - Poslodavca i zaposlenog.

Član 71.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 72.

Za sprovođenje ovog Pravilnika odgovoran je dekan i sekretar Fakulteta.

Član 73.

Za odredbe koje nisu regulisane ovim pravilnikom primenjuju se odredbe Zakona o radu i Zakona o visokom obrazovanju.

Član 74.

Izmene i dopune ovog pravilnika se sprovode po istoj proceduri predviđenoj za njegovo donošenje.

Član 75

Ovaj pravilnik objavljuje se na oglasnoj tabli Poslodavca i stavlja se na uvid zaposlenima u prostorijama sekretarijata Fakulteta, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja odnosno stavljanja na uvid.



Predsednik Saveta

Prof. dr Svetolik Kostadinović