


<b>БРОЈ:</b> <b>1433/05/06</b>		<b>АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА</b> <b>ЗАПАДНА СРБИЈА</b>	<b>ДАТУМ:</b> <b>07.09.2021.</b>
-----------------------------------	---	--	-------------------------------------

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### АКАДЕМИЈЕ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ЗАПАДНА СРБИЈА

<b>Израђен:</b>	јул 2021. године	Комисија за израду Правилника именована Решењем број 669/05/06 од 12.05.2021. године
<b>Донет:</b>	07.09.2021.године	Председник Академије
<b>Примена:</b>	8 дана од дана објављивања Објављен: 07.09.2021.године	Академија струковних студија Западна Србија
<b>Датум последње измене:</b>		

## САДРЖАЈ:

<b><u>I Основне одредбе</u></b> .....	<b>1</b>
<u>1.1. Предмет</u> .....	1
<u>1.2. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду</u> ....	1
<u>1.3. Основна права и обавезе запослених и послодавца</u> .....	2
<u>1.3.1. Права запослених</u> .....	2
<u>1.3.2. Обавезе запослених</u> .....	2
<u>1.3.3. Обавезе послодавца</u> .....	4
<b><u>II Заснивање радног односа</u></b> .....	<b>4</b>
<u>2.1. Услови за заснивање радног односа</u> .....	4
<u>2.2. Заснивање радног односа наставника и сарадника (наставног особља)</u> .....	4
<u>2.3. Заснивање радног односа ненаставног особља</u> .....	4
<u>2.4. Уговор о раду</u> .....	5
<u>2.5. Ступање запосленог на рад</u> .....	6
<u>2.6. Пробни рад</u> .....	7
<u>2.7. Радни однос на одређено време</u> .....	7
<u>2.8. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком</u> .....	8
<u>2.9. Радни однос са непуним радним временом</u> .....	8
<u>2.10. Радни однос за обављање послова ван просторија Послодавца</u> .....	9
<b><u>III Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање</u></b> .....	<b>10</b>
<b><u>IV Радно време</u></b> .....	<b>10</b>
<u>4.1. Појам радног времена</u> .....	10
<u>4.2. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)</u> .....	10
<u>4.3. Распоред радног времена</u> .....	11
<u>4.4. Прерасподела радног времена</u> .....	11
<u>4.5. Ноћни рад</u> .....	11
<b><u>V Одмори и одсуствовања са рада</u></b> .....	<b>12</b>
<u>5.1. Годишњи одмор</u> .....	12
<u>5.2. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)</u> .....	14
<u>5.3. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)</u> .....	15
<u>5.4. Мировање радног односа</u> .....	16
<b><u>VI Безбедност и заштита здравља и осигурање запослених</u></b> .....	<b>17</b>
<b><u>VII Плата, накнада плате, других примања и накнада трошкова</u></b> .....	<b>17</b>
<b><u>VIII Накнада штете</u></b> .....	<b>18</b>
<b><u>IX Измена Уговора о раду</u></b> .....	<b>18</b>
<u>10.1. Измена уговорених услова рада</u> .....	18
<u>10.2. Премештај у друго место рада</u> .....	19
<u>10.3. Упућивање на рад код другог Послодавца</u> .....	19
<b><u>X Удаљење запосленог са рада</u></b> .....	<b>19</b>
<b><u>XI Престанак радног односа</u></b> .....	<b>20</b>
<u>11.1. Разлози за престанак радног односа</u> .....	20

<u>11.2.</u>	<u>Споразумни престанак радног односа</u> .....	21
<u>11.3.</u>	<u>Отказ од стране запосленог</u> .....	21
<u>11.4.</u>	<u>Отказ од стране Послодавца</u> .....	21
<u>11.5.</u>	<u>Отказни рок и новчана накнада</u> .....	24
<b>XII</b>	<b><u>Вишак запослених</u></b> .....	<b>24</b>
<b>XIII</b>	<b><u>Остваривање и заштита права запосленог</u></b> .....	<b>25</b>
<b>XIV</b>	<b><u>Прелазне и завршне одредбе</u></b> .....	<b>26</b>

На основу члана 3. Закона о раду („Сл. гл. РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 98/18 – аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за високо образовање („Сл. гласник РС“, 86/19, 93/2020 и 152/2020), члана 82. Статута Академије струковних студија Западна Србија бр.715/3-1 од 19.05.2021. године (пречишћен текст) и претходне сагласности Савета Академије, председник Академије струковних студија Западна Србија, дана 07.09.2021.године, доноси:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **Академије струковних студија Западна Србија**

#### **I Основне одредбе**

##### 1.1. Предмет

###### Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Академији струковних студија Западна Србија, са седиштем у Ужицу (у даљем тексту: Послодавац).

У случају да су у појединим одредбама овог Правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова предвиђених законом, непосредно се примењује закон.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запосленог код Послодавца одлучује председник Академије или лице које он овласти.

##### 1.2. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

###### Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и Послодавца која нису уређена овим Правилником, непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за високо образовање и други прописи који регулишу права, обавезе и одговорности запослених, односно Закон о високом образовању и матични прописи по делатностима из области здравствене заштите, социјалне заштите, заштите података о личности, обрачун и исплату плата и других сталних примања код корисника јавних средстава и други посебни прописи.

Запослени и Послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа утврђених законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Овај Правилник, Уговор о раду и друга нормативна акта Послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

Овим Правилником и Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

### 1.3. Основна права и обавезе запослених и послодавца

#### **1.3.1. Права запослених**

##### Члан 3.

Запослени има у складу са законом и овим Правилником права на:

- одговарајућу плату;
- безбедност и здравље на раду;
- здравствену заштиту;
- заштиту личног интегритета;
- права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
- заштиту злостављања на раду,
- заштиту достојанства личности;
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим Правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и овим Правилником.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 4. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

#### **1.3.2. Обавезе запослених**

##### Члан 4.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом, а нарочито:

1. да послове обавља лично и да радне обавезе испуњава савесно, марљиво, одговорно и уредно, у складу са законом и општим актима;
2. да се приликом обављања послова придржава упутстава и налога органа управљања, односно председника Академије и непосредних руководиоца;
3. да рад обавља у одређеном радном времену, да рационално користи радно време, да не касни на посао, не напушта посао за време радног времена и пре истека радног времена без одобрења непосредног руководиоца;
4. да не изостаје са посла без оправданог разлога и да најкасније у року од 24 часа извести непосредног руководиоца о разлозима спречености да дође на посао, о трајању спречености, као и да сваки изостанак са посла уредно оправда;
5. да у роковима утврђеним законом и овим Правилником достави потврду о привременој спречености за рад;
6. да ради дуже од пуног радног времена када је то у складу са законом и општим актима одређено;
7. да послове обавља у предвиђеним роковима, да се залаже за постизање већих резултата рада и у том циљу усавршава своје стручне и друге радне

- способности;
8. да брижљиво чува поверена средства за рад, да се стара о њиховој заштити и исправности, као и да свако оштећење, односно опасност од оштећења пријави руководиоцу;
  9. да се придржава прописа и наређења која се односе на спречавање професионалних и других болести које се, без пријаве, лекарски теже могу утврдити и да, ако има здравствене недостатке који би на одређеним местима могли да представљају опасност за запосленог и околину, одмах обавести надлежног лекара и непосредног руководиоца;
  10. да се придржава прописаних мера заштите на раду, као и прописа који се односе на општу сигурност на раду;
  11. да употребљава сигурносна и заштитна средства и направе према њиховој намени, да их чува од оштећења и уништења;
  12. да се придржава прописа о спречавању и отклањању пожара и других непогода које задесе Академију;
  13. да се придржава упутстава о обезбеђењу имовине и забрани уношења запаљивих материјала у просторије Послодавца;
  14. да не користи средства рада за личне сврхе и не присваја имовину Послодавца, односно да средства Послодавца користи у складу са одговарајућим прописима;
  15. да не прима поклоне и друге погодности у вези са радом, као и да не чини поклоне и друге погодности другим лицима на штету Послодавца;
  16. да не злоупотребљава изборну функцију у органима управљања;
  17. да чува пословну, односно службену тајну;
  18. да одговарајућој служби приликом ступања на рад достави одговарајућу документацију, да тачне податке који су од утицаја на пријем у радни однос, трајање и престанак радног односа;
  19. да не долази на рад у алкохолисаном стању и под дејством других наркотичких средстава, да у радне просторије не уноси алкохол и друга наркотична средства, да у току рада не конзумира алкохол или друга наркотична средства, да у току рада не пуши на радном месту и у радној околини;
  20. да не изазива свађе или туче и не учествује у свађама или тучи у радним просторијама или на другим местима на којима се налази службено;
  21. да се коректно понаша према осталим запосленима, да их не вређа, омаловажава и слично, као и да не предузима радње које садрже обележја злостављања и сексуалног узнемиравања у смислу одредаба закона;
  22. да се према студентима, спољним сарадницима, странкама и посетиоцима понаша коректно, предусетљиво, професионално и одговорно;
  23. да не учествује у организацији штрајка супротно одредбама закона, да поштује одредбе о минимуму процеса рада у случају када је штрајк организован у складу са законом;
  24. да се у процесу рада придржава правила струке и датих радних налога;
  25. да друге запослене не омета у раду;
  26. да у свему поштује одредбе закона о заштити становништва од дуванског дима у току рада на радном месту и у радној околини;
  27. да у свему поштује Кодекс професионалне етике и академског интегритета;
  28. да извршава и друге послове и остварује задатке који су утврђени законом, општим актима, налозима органа управљања и стручних органа.

### 1.3.3. Обавезе послодавца

#### Члан 5.

Послодавац је дужан да:

1. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
2. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
3. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
4. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезана из члана 3. и 4. овог Правилника и правима и обавезама које прозилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
5. организује рад на начин на који се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом.

## II Заснивање радног односа

### 2.1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 6.

Поред законом утврђених општих услова, лице које заснива радни односа мора да испуњава и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене законом, Статутом, Правилником о избору и ангажовању наставника и сарадника и Правилником о организацији и систематизацији послова.

### 2.2. Заснивање радног односа наставника и сарадника (наставног особља)

#### Члан 7.

Наставници и сарадници (наставно особље) заснивају радни однос под условима, на начин и поступку утврђеним Законом о високом образовању и Правилником о избору, ангажовању и вредновању наставника и сарадника.

### 2.3. Заснивање радног односа ненаставног особља

#### Члан 8.

Одлуку о потреби попуне слободних послова, као и о броју извршилаца који ће радити на тим пословима доноси председник Академије.

Одлуку о потреби попуне слободних послова у Одсеку, председник Академије доноси на основу писменог предлога руководиоца Одсека.

Писмени предлог руководиоца, полазећи од основа датих Кадровским планом, садржи, по правилу, кратак опис послова, потребан број извршилаца, потребне квалификације и разлоге због кога је настала потреба.

Истовремено, председник Академије одлучује и о начину попуне слободних послова, односно одлучује да ли ће се извршити интерни или екстерни пријем кандидата.

#### Члан 9.

Ако постоји могућност за интерни пријем кандидата, председник Академије одабир кандидата врши међу постојећим запосленима.

У случају одабира кандидата међу постојећим запосленима, председник Академије изабраном кандидату доставља анекс Уговора о раду са обавештењем у смислу члана 51. овог Правилника, чиме се врши распоређивање постојећег запосленог са послова које је до тада обављао на друге послове.

#### Члан 10.

У случају када се не може извршити интерни пријем кандидата, председник Академије доноси одлуку о екстерном одабиру кандидата, на један од начина утврђених законом.

Одлуку о избору лица са којим ће се закључити Уговор о раду и засновати радни однос доноси председник Академије.

На основу одлуке из става 1. овог члана, надлежној организацији за запошљавање доставља се пријава потребе за запошљавањем, у складу са законом.

#### Члан 11.

Председник Академије може, у случају потребе, одлучити да се слободни послови и јавно огласе.

У случају оглашавања слободних послова јавни оглас садржи: назив радног места и број лица са којима се заснива радни однос; услове за заснивање радног односа; обавештење да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом; да ли је предвиђен пробни рад или претходна провера психофизичких способности кандидата; рок за подношење пријава; рок у коме ће се одлучивати по поднетим пријавама; потребна документа којима кандидати доказују да испуњавају утврђене услове.

По истеку рока за пријем пријава, међу пријављеним кандидатима врши се одабир кандидата који у највећој могућој мери испуњавају постављене захтеве за обављање послова.

Одабир кандидата може извршити лично председник Академије, у ком случају секретар, по истеку рока за пријем пријава, технички обрађује све примљене пријаве кандидата и доставља председнику Академије.

Председник Академије може одлучити да именује Комисију за спровођење поступка одабира кандидата у ком случају секретар, по истеку рока за пријем пријава, све примљене пријаве кандидата доставља Комисији за спровођење поступка одабира.

Комисија за спровођење поступка одабира, по достављању примљених пријава од стране секретара, разматра све приспеле пријаве, врши одабир кандидата и утврђује предлог кандидата за избор, саставља писмени извештај који доставља председнику Академије.

У случају оглашавања слободних послова, председник Академије је дужан да о поднетим пријавама одлучи у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава.

### 2.4. Уговор о раду

#### Члан 12.

Радни однос се заснива Уговором о раду, који пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и Послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Уговором о раду се уговарају права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са овим Правилником. Након закључења Уговора о раду, Послодавац је дужан да за запосленог поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време. У Уговору о раду мора да буде назначено да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време, а уколико у Уговору није утврђено време за које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

Послодавац је дужан да пре закључивања Уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу, условима рада, организацији рада и пословању Послодавца, правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом, испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа, забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код Послодавца.

### Члан 13.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне плате на дан закључења Уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог ако нису утврђени овим Правилником;
12. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право ако нису утврђени овим Правилником;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Правилника.

#### 2.5. Ступање запосленог на рад

### Члан 14.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са Послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду сматраће се:

1. болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
2. смртни случај члана уже породице;
3. позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;

4. природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.).

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави Послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

## 2.6. Пробни рад

### Члан 15.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених Уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова којим су у опису посла наведени повезани, односно сродни послови.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Дужина пробног рада утврђује се у зависности од сложености посла и степена стручне спреме.

Послодавац или запослени могу да откажу Уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа Уговора о раду Послодавац је дужан да наведе и образложи разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада.

### Члан 16.

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду Послодавац може из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију од три члана која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно чланови комисије, мора/ју да поседује/у одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има/ју најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје председнику Академије, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје председник Академије непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

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

## 2.7. Радни однос на одређено време

### Члан 17.

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.

Поред случајева ближе описаних у ставу 1. овог члана Уговор о раду на одређено време Послодавац закључује у складу са одредбама Закона о високом образовању приликом заснивања радног односа са наставницима у звању вишег предавача, предавача и наставника страног језика, као и са асистентима и сарадницима у настави.

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) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) 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 5. 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 овог закона 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.

#### Члан 18.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако Послодавац не откаже Уговор о раду, а запослени настави да ради пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос, или је Уговор о раду закључен супротно одредбама закона. У том случају, Послодавац је дужан да са запосленим закључи Уговор о раду на неодређено време. Овим Правилником може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

#### 2.8. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

#### Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом 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, у складу са законом.

У складу са Законом о безбедности и здрављу на раду радно место са повећаним ризиком јесте радно место утврђено актом о процени ризика на коме, и поред потпуно или делимично примењених мера безбедности и здравља на раду постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог.

#### 2.9. Радни однос са непуним радним временом

#### Члан 20.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време).

Запослени који ради са непуним радним временом има право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим Правилником и Уговором о раду није другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Радни однос са непуним радним временом заснива се и у случају када је Правилником о организацији и систематизацији послова одређен обим послова радног места који је такав да не захтева радно ангажовање са пуним радним временом.

## 2.10. Радни однос за обављање послова ван просторија Послодавца

### Члан 21.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Послодавца ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Обављање послова ван просторија Послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 13. овог Правилника, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада;
2. начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
3. средства за рад за обављање послова које је Послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
4. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
5. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
6. начин и рокове подношења Извештаја о раду.

Запослени може, по одобрењу председника Академије, на предлог руководиоца запосленог да обавља посао ван простора Послодавца, односно од куће и када Уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија Послодавца у смислу става 1. и 2. овог члана.

Основна плата запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим пословима у просторијама Послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија Послодавца не могу се одредити на начин који се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.

Запосленом који обавља послове ван просторија Послодавца Послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

Уговором о обављању послова ван просторија Послодавца могу бити дефинисана и друга права и обавезе као нпр. да је запослени обавезан да одређено време буде доступан.

### III Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 22.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада код Послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су: трошкови уписа, школарине, полагање испита, набавка уџбеника и друге стручне литературе, семинари, конференције, симпозијуми, као и други трошкови, обезбеђују се из средстава Послодавца уколико постоје финансијске могућности, а у висини одређеној одлуком председника Академије.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или стручно усавршавање, дужан је да Послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, Послодавац може да закључи Уговор о стручном усавршавању и то за време утврђено програмом усавршавања.

Послодавац може запосленом на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права утврђена посебним Правилником, у складу са програмом стручног усавршавања и финансијским планом.

### IV Радно време

#### 4.1. Појам радног времена

#### Члан 23.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом и Уговором о раду.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив Послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву Послодавца сматра се радним временом.

Запослени и председник Академије могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

#### 4.2. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

#### Члан 24.

На захтев Послодавца, запослени је дужан 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).

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Решење о раду дужем од пуног радног времена, доноси председник Академије или лице које он овласти, на предлог руководиоца Одсека, у складу са законом.

#### 4.3. Распоред радног времена

##### Члан 25.

Дневни и недељни распоред радног времена, почетак и завршетак радног времена, евиденције радног времена и друга питања од значаја за поштовање радног времена и правилно испуњење радних обавеза запослених ближе се уређују посебним Правилником који доноси председник Академије.

#### 4.4. Прерасподела радног времена

##### Члан 26.

Када то организација посла, природа делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршења одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси председник Академије или лице које он овласти, на предлог руководиоца Одсека, у складу са законом.

О прерасподели радног времена Послодавац је дужан да информисе запослене и да достави Решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Рад дужи од уговореног радног времена по основу прерасподеле радног времена не сматра се прековременим радом. Изузетно, на основу сагласности запосленог, запослени може да ради у просеку дуже од уговореног радног времена, а часови рада дужи од просечног радног времена, остварени у прерасподели обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

За обављени рад у прерасподели радног времена запослени има право на слободне дане.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само и уз писану сагласност запосленог.

##### Члан 27.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

#### 4.5. Ноћни рад

#### Члан 28.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

### **V Одмори и одсуствовања са рада**

#### Члан 29.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно у оквиру 24 часа, ако Законом није друкчије одређено. Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Изузетно, ако запослени због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

Запослени који ради дуже од 4 часа, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

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

Одмор у току рада урачунава се у пуно радно време.

#### Члан 30.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси председник Академије, на предлог руководиоца Одсека.

#### 5.1 Годишњи одмор

#### Члан 31.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа.

#### Члан 32.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, нивоа образовања и

оспособљености за рад и других критеријумима утврђених Посебним колективним уговором за високо образовање и овим Правилником.

Минимални годишњи одмор из става 2. овог члана увећава се по основу:

1. доприноса на раду:
  - за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
  - за врло успешне резултате – 3 радна дана,
  - за успешне резултате – 2 радна дана;
2. услова рада:
  - рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
  - редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
  - отежани услови рада, у складу са актом установе – 1 радни дан;
3. радног искуства:
  - од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
  - од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,
  - од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,
  - преко 30 година рада – 5 радних дана;
4. образовања и оспособљености за рад:
  - за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;
  - за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;
  - за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;
  - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан;
5. других критеријума:
  - запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;
  - запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Приликом утврђивања доприноса на раду у смислу става 1. тачка 1. овог члана узима се у обзир радни допринос запосленог у текућој години до одређивања почетка коришћења годишњег одмора запосленог. Увећање годишњег одмора по овом основу утврђује председник Академије на предлог руководиоца Одсека - за запослене у одсеку.

Под радним искуством у смислу става 3. тачка 3. овог члана подразумева се рад код Послодавца као и рад у другој установи или организацији.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

#### Члан 33.

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

Празници који су нерадни дани у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спреченост 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 те спречености настави коришћење годишњег одмора.

#### Члан 34.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две до пет радних недеља непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### Члан 35.

О распореду коришћења годишњег одмора одлучује Послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњег одмора коју доноси председник Академије, на предлог руководиоца Одсека -за запослене у одсецима.

#### Члан 36.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационом делу Послодавца, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима они раде, као и да исто истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог дужан је да то решење достави и у писаној форми.

Изузетно, Послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 37.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, уместо коришћења годишњег одмора исплати накнаду у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

#### 5.2 Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

#### Члан 38.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године, у случају:

- склапање брака запосленог – 5 радних дана;
- склапање брака деце запосленог – 3 радна дана;
- порођаја супруге – 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице – 5 радних дана;
- смртчлана уже породице – 5 радних дана;
- заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места – 2 радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
- полагање стручног или другог испита – 1 радни дан, а укупно 5 радних дана у току једне календарске године;
- ради образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са Годишњим планом рада односно планом стручног усавршавања – 5 радних дана;
- учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл. – 7 радних дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Плаћено одсуство из става 1. Овог члана може се у току једне календарске године користити у укупном трајању од највише 7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. Овог члана запослени има право на плаћено одсуство још и:

- за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви – 2 узастопна радна дана;
- за време обављања функције у органима (државним, синдиката, струковних удружења...) – 3 радна дана.

Члановима уже породице, у смислу става 1. и 2. овог члана, сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### Члан 39.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду плате из члана 38. Овог Правилника доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа.

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати одговарајући доказ се доставља само у случају када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

### 5.3 Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

#### Члан 40.

Послодавац може да одобри одсуство без накнаде плате (неплаћено одсуство), у случају:

- дошколовавања, специјализације или друге врсте образовања и стручног усавршавања – у трајању од 30 дана до једне године;
- учешћа у научноистраживачком, односно уметничко истраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта – до годину дана;

- учешћа у студијским или експертским групама од интереса за Послодавца, или учешћа у реализацији пројеката од интереса за Послодавца – до једне године;
- лечења члана уже породице запосленог ван места боравка или у иностранству, ако то не ремети процес рада – до једне године;
- премештаја супружника запосленог у друго место рада – до једне године;
- учешћа у културним и спортским догађајима у својству извођача - док активности трају.

Завреме неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом и Уговором о раду није другачије одређено.

Послодавац може да омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању од трајања предвиђеном у ставу 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде плате, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Под одговарајућим доказима из става 4. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну установу и дужини трајања образовања; потврда о учешћу у пројекту или стручној групи; решење о премештају у друго место рада супружника запосленог; потврда о боловању – дознака за члана уже породице и други докази којима се недвосмислено доказује разлог подношења захтева за неплаћено одсуство.

#### 5.4 Мировање радног односа

##### Члан 41.

Запосленом мирује радни однос осим права и обавеза за које је законом или уговором о раду друкчије одређено, 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 или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна или друга представништва;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом;
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 (шест) месеци.

О мировању радног односа из става 1. овог члана председник Академије доноси решење на захтев запосленог.

По престанку мировања, запослени има право да се врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

Права из става 1. и 3. овог члана има и запослени чији је брачни друг упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

#### *5.1. Начин остваривања права на плаћено или неплаћено одсуство*

##### Члан 42.

Запослени остварује право на плаћено или неплаћено одсуство искључиво на основу писменог захтева запосленог и решења председника Академије.

Коришћење одсуства без захтева и решења председника Академије сматра се самовољним напуштањем посла.

## **VI Безбедност и заштита здравља и осигурање запослених**

### **Члан 43.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

### **Члан 44.**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, односно председник Академије, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима, као и способност за сарадњу.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

### **Члан 45.**

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду.

### **Члан 46.**

Послодавац односно Министарство просвете, науке и технолошког развоја РС је дужно да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја у висини које за обавезно и увећано осигурање из става 1. овог члана, утврђује РС у складу са Посебним колективним уговором за високо образовање.

## **VII Плата, накнада плате, других примања и накнада трошкова**

### **Члан 47.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Правилником о утврђивању плата, накнада плата, других примања и накнада трошкова,

Уговором о раду и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Обрачун плате, накнаде плате, других примања и накнаде трошкова, ближе су регулисани Правилником о утврђивању плата, накнада плата, других примања и накнада трошкова.

## **VIII Накнада штете**

### **Члан 48.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу или трећем лицу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности – утврђује посебна комисија коју образује председник Академије или лице које он овласти.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5. овог члана сачињава се записник у коме се наводи:

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

На основу записника из става 6. овог члана Послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама став 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### **Члан 49.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

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

## **IX Измена Уговора о раду**

### ***10.1. Измена уговорених услова рада***

### **Члан 50.**

Послодавац може, у складу са законом, запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора):

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца у складу са чл. 52. овог Правилника;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца у складу са чл. 53. овог Правилника;

4. ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
5. ради промене елемената за утврђивање основне плате радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања која су садржана у Уговору о раду;
6. у случају усклађивања са новодонетим прописима и актима установе;
7. у другим случајевима утврђеним законом и Уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде Анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1. и 3. и става 2. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду којим је заснован радни однос.

#### Члан 51.

Уз Анекс уговора Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени Анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану не потписивањем Анекса уговора.

#### 10.2. Премештај у друго место рада

#### Члан 52.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

#### 10.3. Упућивање на рад код другог Послодавца

#### Члан 53.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен Уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 52. тачка 2. овог Правилника.

#### Члан 54.

Запослени са Послодавцем код кога је упућен на рад закључује Уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код Послодавца.

## **X Удаљење запосленог са рада**

#### Члан 55.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1. ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца.

Изузетно, ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка овог члана подразумева се имовина Послодавца процењене вредности веће од 100.000,00 динара.

#### Члан 56.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 55. овог Правилника, запосленом припада накнада плате у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне плате.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде плате и пуног износа основне плате, ако:

1. кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правоснажном одлуком, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 57.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

## **XI Престанак радног односа**

### *11.1. Разлози за престанак радног односа*

#### Члан 58.

Радни однос, у складу са законом престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени друкчије 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.

Наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

#### Члан 59.

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 шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.

### 11.2. Споразумни престанак радног односа

#### Члан 60.

Радни однос може да престане на основу писаног 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.

### 11.3. Отказ од стране запосленог

#### Члан 61.

Запослени има право да Послодавцу откаже Уговор о раду, у писаном облику 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

### 11.4. Отказ од стране Послодавца

#### Члан 62.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца за његовим радом и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно 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 у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1. овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени, прати се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

#### Члан 63.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, ако:

1. несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5. учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

#### Члан 64.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако:

1. неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
2. не достави потврду о привременој спречености за рад;
3. злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. долази 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. је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. одбије оцену здравствене способности а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;
7. неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
8. се недолично понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом;
9. послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом Послодавца;
10. 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 упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. 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 одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 1. тачке 3. и 4. овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

#### Члан 65.

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

1. услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. одбије закључење Анекса уговора о раду.

#### Члан 66.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду из члана 63. и 64. овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 радних 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 67.

У случајевима из члана 63. и 64. овог Правилника, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа Уговора о раду, Послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, 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.

Олакшавајуће околности могу бити чињеница да је запослени први пут учинио повреду радне дисциплине, да је самохрани родитељ или хранитељ или да је једини запослени у породици.

Мере ближе описане у овом члану Послодавац утврђује решењем у писаном облику, које садржи образложење и поуку о правном леку.

#### Члан 68.

Послодавац може запосленом из члана 62. став 1. тачка 1. овог Правилника да откаже Уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 67. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од три месеца за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

У случају да запослени не побољша рад у року од 30 радних дана, непосредни руководиоца запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења и образложења у чему се састоје и даље недостаци у раду запосленог, предлаже председнику Академије да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из претходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога, председник Академије образује посебну комисију која се састоји од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из претходног става овог члана се образује за сваки случај посебно.

#### Члан 69.

Комисија из члана 68. овог Правилника утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, извештај о раду и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог;
- непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова који обавља (путем израде писменог рада или практично), и
- на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену већином гласова и доставља је председнику Академије.

Запослени чији су се резултати рада односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену.

Ако комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова, председник Академије ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду по законом утврђеној процедури.

Уколико се стекну услови да Послодавац запосленом откаже Уговор о раду, председник Академије је дужан да пре отказивања Уговора о раду, ако запослени није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду у висини просечне плате остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Ова новчана накнада има карактер накнаде штете.

#### 11.5. Отказни рок и новчана накнада

##### Члан 70.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује Уговором о раду, а који не може бити краћи од 8 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 председником Академије да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се у то време обезбеђује накнада плате у висини утврђеној Правилником утврђивању плата, накнада плата, других примања и накнада трошковаи Уговором о раду.

## **XII Вишак запослених**

##### Члан 71.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим Правилником.

##### Члан 72.

Одређивање запослених који су вишак врши се на начин и применом критеријума и мерила који су прописани Законом и Посебним колективним уговором за високо образовање.

##### Члан 73.

Ако откаже Уговор о раду запосленом у случају из члана 65. тачка 1. овог Правилника, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

##### Члан 74.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаних законом.

#### Члан 75.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, у смислу члана 65. тачка 1. овог Правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

Платом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 76.

Запослени коме Послодавац откаже Уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са прописима о запошљавању.

### **XIII Остваривање и заштита права запосленог**

#### Члан 77.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује председник Академије или запослени кога он овласти.

Запосленом се о остваривању права, обавеза и одговорности у писаном облику доставља решење са образложењем и поуком о правном леку.

#### Члан 78.

Спорна питања између Послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између Послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу Уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

#### Члан 79.

Колективни и индивидуални радни спорови између Послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

#### Члан 80.

Против решења којим је повређено право запосленог, или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 81.

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње;
2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача;
3. мере ради отклањања утврђених неправилности;
4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача;
5. друга питања.

#### XIV Прелазне и завршне одредбе

Члан 82.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Председник Академије

*Л. Диковић*

Др Љубица Диковић, проф. струк. студ.

