



На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005 и 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014), као и члана 54. Статута Метрополитан универзитета у Београду, ректор Метрополитан универзитета, дана 15.09.2016. године доноси:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**пречишћен текст**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених на Метрополитан универзитету (у даљем тексту: Универзитет).

За права, обавезе и одговорности запослених која нису дефинисана овим Правилником, примењују се одредбе Закона о раду, Закона о високом образовању, Закона о научноистраживачкој делатности, Закона о иновативној делатности, Закон о ауторским и сродним правима и други позитивни законски прописи.

#### **Члан 2.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на универзитету одлучује ректор.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на универзитету могу да одлучују и декани, продекани и секретар Универзитета на основу овлашћења која им на основу закона и Статута Универзитета пренесе ректор.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима ректора одлучује Савет Универзитета (у даљем текст: **Савет**).

### **1. Основна права и обавезе**

#### **1.1. Права запослених**

### **Члан 3.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту, у складу са Законом и овим Правилником.

## **1.2. Обавезе запослених**

### **Члан 4.**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања на Универзитету, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Универзитет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Универзитет о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

## **1.3. Права Универзитета**

### **Члан 5.**

Универзитет има право да захтева од запослених:

- да у потпуности извршавају своје радне обавезе у складу са захтеваним нормама квалитета и стандардима који су одређени општим актима Универзитета,
- да поштују сва општа нормативна акта Универзитета,
- да стално усавршавају квалитет свог рада, и
- да извршавају захтеве декана у складу са законом, статутом Универзитета, овим Правилником и осталим општим актима Универзитета.

У случају да запослени не извршава своје обавезе из става 1 овог члана, као и из члана 4., Универзитета има право да предузима мере дисциплинске одговорности, а у случају тежих прекршаја, или неиспуњења обавеза које негативно утичу на квалитет образовних и других услуга Универзитета, Универзитет има право прекида радног односа за запосленим, о чему одлучује декан.

## **1.4. Обавезе Универзитета:**

## **Члан 6.**

Универзитет, као послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, општим актом којим се утврђују зараде запослених, уговором о раду и овим Правилником;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- 3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
- 4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,

## **Члан 7.**

Универзитет и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником и уговором о раду.

## **2. Забрана дискриминације**

### **Члан 8.**

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови и начин заснивања радног односа**

#### **Члан 8.**

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о

високом образовању, Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивању радног односа наставника и сарадника на Метрополитан универзитету, Статутом Универзитета, као и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места на Универзитету.

#### **Члан 9.**

Уколико то потребе несметаног одвијања наставног, односно научног процеса захтевају, ректор може са лицем које испуњава опште и посебне услове из закона, засновати радни однос са непуним радним временом.

#### **Члан 10.**

Уколико не постоје услови за пуно радно ангажовање наставника или сарадника, или уколико по расписаном конкурс за избор наставника није примљен ниједан кандидат, ректор Универзитета може због потребе наставе закључити одговарајући уговор са наставником изабраним за одговарајућу ужу научну област, а који је запослен у другој високошколској установи, са наставником у пензији, или са стручњаком који испуњава законске услове за држање наставе на високошколској установи.

Ректор Универзитета уговором ангажује сараднике у настави који испуњавају услове из Закона о високом образовању, са или без конкурса.

Универзитет може закључити уговор о раду са сарадником без сарадничког звања, под условима и на начин утврђен Законом и Статутом.

#### **Члан 11.**

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

#### **Члан 12.**

Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља, доноси ректор Универзитета у складу са Законом и Правилником о систематизацији радних места.

#### **Члан 13.**

Радни однос наставног особља на Универзитету може се засновати без конкурса, односно огласа на основу споразума о преузимању са другог факултета или сагласности другог факултета, односно, послодавца, ако запослени испуњава услове прописане Законом и подзаконским и општим актима.

Радни однос наставног особља на Универзитету може се засновати без конкурса ако кандидат има академско звање наставника, односно, сарадника у складу са Законом у високом образовању, односно, ако се прима у радни однос за радно место наставника вештина дефинисаним Статутом.

#### **Члан 14.**

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

#### **Члан 15.**

Универзитет је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и о правима и дужностима запосленог.

### **2. Уговор о раду**

#### **Члан 16.**

Радни однос се заснива уговором о раду.

Ректор је дужан да са изабраним кандидатом закључи уговор о раду пре ступања на рад и да га пријави организацијама обавезног социјалног осигурања.

Уговор о раду закључује се у писаном облику и садржи, поред основних података о Универзитету и запосленом, одредбе о дану почетка рада, заради, условима рада, радном месту на коме се заснива радни однос и његово трајање, могућност распоређивања на друго радно место у току трајања радног односа и о другим питањима, обавезама и одговорностима на раду и у вези са радом као и друга права и обавезе прописане Законом.

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

Уговор о раду не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и овим Правилником.

Уговор о раду закључују запослени и Универзитет.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и ректор Универзитета, односно лице које он овласти писаним путем.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.

Уговор о раду у коме није одређено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време, односно, на време трајања звања које наставник стиче у складу са Законом о високом образовању за случај заспослених наставника и сарадника.

### **3. Ступање на рад**

#### **Члан 17.**

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

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

#### **4. Пробни рад**

##### **Члан 18.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Универзитет и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

#### **5. Радни однос на одређено време**

##### **Члан 19.**

Радни однос на одређено време са ненаставним особљем Универзитета, може се засновати у случајевима предвиђеним чланом 37. Закона о раду.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном извршења посла, истеком одређеног рока или повратком одсутног радника.

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.

#### **6. Приправници (ненаставно особље)**

##### **Члан 20.**

Приправником се сматра лице које први пут заснива радни однос за занимање за које је стекло стручну спрему, и односи се само на ненаставно особље.

За време трајања приправничког стажа, приправник остварује сва права из радног односа.

Радни однос са приправником заснива се Уговором о раду на одређено време у трајању од 3 месеца, са могућношћу продужења за још 3 месеца. Извршни директор додељује приправнику Ментора, који мора бити исте струке и имати најмање исти степен стручне спреме као приправник.

Ментор је дужан да подучава приправника, прати његов рад, и по истеку рока на који је приправник ангажован, да свој предлог за даље ангажовање приправника или прекид даљег ангажовања. Коначну одлуку о томе даје Извршни директор.

### **III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

##### **Члан 21.**

Универзитет је дужан да у складу са потребама наставно научног рада, променом процеса рада или техничко технолошким унапређењем и потребама радног места омогући стално стручно оспособљавање и усавршавање запослених у складу са програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Средства за остваривање програма из става 1. овог члана обезбеђују се на терет сопствених средстава Универзитета или на терет институција који финансијски помажу стручно и научно усавршавање запослених.

#### **Члан 22.**

Запослени кога Универзитет упути на стручно оспособљавање и усавршавање има права на накнаду зараде, накнаду трошкова превоза, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбника, као и накнаду других зависних трошкова, а све у складу са материјалним могућностима Универзитета.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 1. овог члана и о висини трошкова, доноси ректор Универзитета.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Универзитету накнади трошкове.

### **IV РАДНО ВРЕМЕ**

#### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 23.**

Радно време износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

#### **Члан 24.**

Наставник и сарадник, у оквиру 40-часовне радне недеље припрема и изводи наставу и научноистраживачки рад у циљу одржавања и повећања квалитета наставе, односно остварује све облике образовног и научног рада, утврђене наставним планом и студијским програмима у којима учествује, као и да учествује у активностима Универзитета.

Послови припреме и извођења наставе утврђени су општим актом који уређује нормативе и стандарде услова рада универзитета.

Поред послова из става 1 овог члана, наставник и сарадник је дужан да ради на:

- усавршавању организације наставе и научног рада на универзитету,
- припреми нових студијских програма и програма нових предмета,
- промоцијама универзитета и његових образовних услуга, и
- реализацији других послова које одреди декан.

## **2. Непуно радно време**

### **Члан 25.**

У случају кад организација рада на Универзитету то захтева, поједини послови и радни задаци могу, у складу са законом, да се обављају са непуним радним временом.

Запослени који на Универзитету ради непуно радно време, може засновати радни однос код другог послодавца до пуног радног времена.

За заснивања радног односа са непуним радним временом код другог послодавца, запосленом није потребна сагласност Универзитета.

Запослени који ради краће од пуног радног времена у смислу ст. 1. овог члана, остварује права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

## **3. Прековремени рад**

### **Члан 26.**

Радно време може да траје и 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, а нарочито:

1. појачано обезбеђење зграде;
2. упис студената;
3. упис и овера семестра;
4. пријава испита;
5. израда испитних записника;
6. обављање испита;
7. у другим случајевима, по налогу ректора Универзитета.

Рад дужи од пуног радног времена у смислу става 1. овог члана не може да траје дуже од осам часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

## **4. Распоред и прерасподела радног времена**

### **Члан 27.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан по правилу траје 8 сати.

Распоред радног времена у оквиру, дневног, недељног и укупног годишњег радног времена утврђује ректор, или од њега овлашћено лице.

Прерасподела радног времена може се извршити кад то захтевају природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима.

У случају из става 4. овог члана, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.



## **V ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току рада, дневни и недељни одмор**

#### **Члан 28.**

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

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

Запослени који ради краће од четири часа дневно нема право на одмор у току рада.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

Време одмора из става 1, 2. и 3. овог члана, урачунава се у радно време.

#### **Члан 29.**

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

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из става 1. овог члана, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

### **2. Годишњи одмор**

#### **Члан 30.**

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

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 у складу са Законом.

#### **Члан 31.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се предвиђени минимум од 20 радних дана увећава:

**1)** по основу стажа осигурања: за сваких навршених 5 година - 1 радни дан, а најдуже 5 радних дана

**2)** за ненаставно особље:  
- доктор наука – 2 радна дана

- мастер – 1 радни дан

**3) наставно особље:**

- Редовни професор – 4 радна дана
- Ванредни професор – 3 радна дана
- Доцент – 2 радна дана
- Асистент – 1 радни дан

**4) по основу Функције:**

- Ректор – 3 радна дана
- проректор – 2 радна дана
- Секретар, Декан и извршни директор – 1 радни дан

**5) самохраном родитељу са дететом до 10 година живота – 2 радна дана;**

**6) родитељу који има троје и више деце до 18 година живота – 2 радна дана.**

Годишњи одмор може трајати максимално 30 радних дана.

Уколико наставник или сарадник врши неку административну функцију, критеријум 2) става 1. овог члана се не примењује.

### **Члан 32.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 31. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

### **Члан 33.**

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

Празници који су нерадни дани, у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду зараде 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 неспособан за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по завршетку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

### **Члан 34.**

Годишњи одмор запослени користе за време летњег школског распуста, са најранијим почетком од 10. јула, а најкаснијим завршетком годишњег одмора до 25. августа, односно до једног дана пре почетка

септембарског испитног рока (ако је годишњим календаром одређен пре 25. августа).

Запослени наставници и сарадници могу користити годишњи одмор у два дела, ако за то постоје оправдани разлози, с тим што други део годишњег одмора, у трајању од највише 5 радних дана, користе за време зимског школског распуста и то у периоду када није предвиђено полагање испита.

У оправданим случајевима наставно особље за време школског распуста може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова.

Запослени у администрацији, уколико из оправданих разлога нису могли своје право на годишњи одмор искористе у целости у току летњег школског распуста у складу са ставом 1. овог члана, могу неискоришћени део годишњег одмора да реализују до 30. јуна наредне године.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље, у периоду дефинисаном ставом 1. овог члана.

### **Члан 35.**

План коришћења годишњих одмора доноси ректор Универзитета. Решење о коришћењу годишњег одмора доноси ректор.

## **3. Одсуствовање са рада**

### **3.1. Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

### **Члан 36.**

Запослени има право на плаћено одсуство до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. склапање брака - 5 радних дана
2. рођења детета - 3 радна дана
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана
4. смрт члана уже породице - 5 радних дана
5. полагање стручног или другог испита - 1 радни дан, а највише 5 радних дана у току календарске године
6. добровољног давања крви - 2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви

Одсуство у случајевима из става 1. тачка 4. и 6. овог члана не урачунава се у максимални број радних дана плаћеног одсуства у току једне календарске године.

Плаћено одсуство одобрава ректор Универзитета.

### **Члан 37.**

Наставнику после пет година проведених у настави на факултету може бити одобрено плаћено или неплаћено одсуство у трајању од једне

школске године ради научног усавршавања у иностранству у складу са статутом Универзитета и овим Правилником.

Уколико наставник из става 1. за своје усавршавање има одобрено плаћено одсуство, и ако прима средстава од друге организације (стипендија и сл.), његова примања на Универзитету у периоду усавршавања се могу умањити или укинути.

Одлуку у случају из става 1. овог члана доноси ректор Универзитета.

### **3.2. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 38.**

Ректор запосленом може одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

1. учествовање запосленог у оквиру међународне техничке или просветно - културне сарадње у иностранству - до 30 дана
2. неговање болесног члана уже породице - 5 радних дана
3. смрти сродника који нису чланови уже породице - 2 радна дана
4. завршавање личних послова изван места пребивалишта - 2 радна дана

Ректор може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у другим случајевима и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства доноси ректор Универзитета.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. и 2. овог члана запосленом мирују права и обавезе.

Одлуком о упућивању запосленог на неплаћено одсуство, у колико то интерес Универзитета налаже, може се предвидети да се за време неплаћеног одсуства, запосленом уплаћује продужено осигурање, чиме се обезбеђује континуитет у стажу ПИО, а најдуже 3 година укупно.

Интерес универзитета у сваком конкретном случају из става 5. овог члана, утврђује ректор Универзитета.

## **VI ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Зарада**

#### **Члан 39.**

Запослени има право на одговарајућу зараду која се исплаћује једанпут месечно.

Висина зараде, као и начин обрачуна исте, бонуси и друге накнаде запослених дефинисане су Правилником о зарадама Метрополитан универзитета.

Ако Универзитет није у могућности да обезбеди средства за исплату зарада запосленима, запослени има право на минималну зараду у складу са законом.

## **VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 40.**

Запослени док је у радном односу као и две године након престанка рада на Универзитету, не може на територији Републике Србије без сагласности Универзитета у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица

1. да ради послове из делатности Универзитета односно послове за које је Универзитет регистрован, или
2. да учини доступним наставне материјале Универзитета, Упутство за припрему наставног материјала и припрему наставе и друга документа, чак и у случају да је он резултат рада запосленог,

Сагласност на писмени захтев запосленог даје ректор Универзитета.

Уколико запослени без сагласности Универзитета обавља послове из става 1. овог члана дужан је да Универзитету надокнади причињену штету.

Одредбе става 1. тачка 1. овог члана, не односе се на запослене који су по основу технолошког вишка престали са радом на Универзитету.

## **VIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 41.**

Запослени је дужан да послове свог радног места обавља савесно, квалитетно и уредно у складу са законом и овим Правилником.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне дужности и обавезе или се не придржава одлука надлежних органа Универзитета одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом и овим Правилником.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај, не искључује дисциплинску одговорност запосленог за повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени одговара за повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена општим актом или уговором о раду.

### **Члан 42.**

Запослени може да привремено буде удаљен са рада у складу са Законом.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада у складу са Законом.

#### **Члан 43.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузроковао Универзитету и дужан је да исту надокнади.

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

#### **Члан 44.**

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Универзитет, дужан је да Универзитету надокнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 45.**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна Комисија од три члана коју од случаја до случаја образује ректор.

По спроведеном поступку о насталој штети, Комисија сачињава записник. Записник треба да садржи све релевантне податке на основу којих се утврђује висина штете и одговорност.

Уколико се записником из става 2. овог члана утврди штета и одговорност запосленог, ректор Универзитета доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

#### **Члан 46.**

У поступку за накнаду штете, запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, или је не надокнади ни после три месеца од дана прихватања надокнаде, Универзитет покреће поступак пред надлежним судом за надокнаду штете.

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој форми - изјавом.

#### **Члан 47.**

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Одлуку о паушалној накнади и висини исте доноси комисија из члана 45. овог Правилника.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев ректора или секретара Универзитета.

#### **Члан 48.**

Ако је запослени таквог материјалног стања, да би га исплата накнаде штете довела у тежак материјални положај, може се висина накнаде штете смањити.

#### **Члан 49.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом Универзитет је дужан да му надокнади штету.

Ако Универзитет запосленом не надокнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду захтева пред надлежним судом.

Универзитет одговара запосленом за штету због повреде на раду, када је проузрокована кривицом Универзитета или кривицом лица за које он одговара.

#### **Члан 50.**

Универзитет неће одговарати запосленом за насталу штету приликом рада са опасном ствари или при обављању опасне делатности ако је одговоран искључиво запослени, ако је одговорно треће лице и услед више силе.

#### **Члан 51.**

За штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара Универзитет, осим ако докаже да је запослени у датим околностима поступао онако како је требало.

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

### **IX ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ**

#### **1. Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 52.**

Универзитет може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) у случајевима утврђеним Законом о раду.

#### **Члан 53.**

Уз понуду за закључење анекса уговора о раду Универзитет је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди из става 1. овог Правилника у року који не може бити краћи од 8 радних дана. Уколико се запослени не изјасни у остављеном року, сматра се да је одбио понуду.

Ако запослени прихвати закључење анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

## **X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

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

#### **Члан 54.**

Радни однос запосленог на Универзитету престаје из законом утврђених разлога.

#### **Члан 55.**

Запосленом по његовој вољи престаје радни однос:

1. ако писмено изјави да жели да раскине радни однос (ако откаже уговор о раду)
2. ако закључи писани споразум са Универзитетом о престанку радног односа.

За запослене наставнике и сараднике примена тачке 1. из 1. става овог члана (раскид радног односа по жељи запосленог) се примењује само уз испуњење следећег услова:

1. Запослени мора да писмено најави намеру да планира да раскине свој радни однос у складу са тачком 1. става 1. овог члана *најмање три месеца* пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Уколико запослени супротно одредбама претходног става обустави извођење наставе, иле не започне извођење наставе, или на било који начин врши опструкцију наставе и тиме ремети извођење наставе и обара њен квалитет, он преузима сву одговорност за последице и штету коју тиме проузрокује Универзитету, што подразумева обавезу запосленог да Универзитету пре раскида радног односа изврши финансијску надокнаду причњене штете (због рушења угледа Универзитета услед прекида наставе на предметима у којима држи наставу, изазивање додатних финансијских трошкова Универзитету везаних за ангажовање нових наставника, објављивање конкурса и сл.) у *минималном износу од 300.000 динара* (и словима: тристахиљаде динара).

Коначни износ финансијске надокнаде утврдиће комисија коју формира ректор Универзитета, а на основу извршене процене свих негативних последица који раскид радног односа мимо услова дефинисаних у ставу 2. овог члана, има по Универзитет.

Формирање комисије из претходног става се не врши уколико се запослени из става 3. овог члана и Универзитет договоре о износу финансијске надокнаде из става 3.

Са запосленим се раскида радни однос и враћа му се радна књижица само ако је испуњен један од следећих услова:

- а. Универзитет и запослени су споразумно раскинули радни однос у складу са тачком 2. става 1. овог члана,



б. до раскида односа је дошло уз испуњење услова из става 2. овог члана, или  
запослени је извршио финансијску надокнаду универзитету у складу са ставом 3., 4. и 5. овог члана.

#### **Члан 56.**

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље, отказом уговора о раду од стране Универзитета, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 57.**

Универзитет може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреде радних обавеза) и потребе Универзитета, и то:

1. Ако запослени не остварује резултате рада, одн. нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, или је од стране студената оцењен оценом два (2) или мање за рад у периоду за који се врши анкетирање студената.
2. Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником и то:
  - Неостваривање програма наставног предмета, или неизвршавање других наставних обавеза прописаних студијским програмом или општим актима Универзитета;
  - Неоправдано неучествовање у раду органа Универзитета (Наставно-научног већа, Сената итд), или Комисија Универзитета;
  - Рад на другим високошколским установама без сагласности или противно одлуци ректора;
  - Изражавање и заступање ставова и одлука које су противне одлукама надлежних органа Универзитета, у органима и организацијама у којима се одлучује о питањима која су одлучујућа за Универзитет;
  - Припремање студената Универзитета за полагање испита, уз надокнаду, од стране наставника или сарадника;
  - Одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
  - Неоправдани изостанак са радионица и обука које Универзитет организује, а које служе за побољшање квалитета рада наставника;
  - Извршавање или несавесно, неблаговремено или немарно обављање радних обавеза;
  - Одбијање извршавања послова прописаних за радно место на које је запослени распоређен на основу акта о организацији и систематизацији радних места;

- Одбијање извршавања послова прописаних Уговором о раду;
  - Одбијање извршења посла по налогу ректора, декана, одн. других руководиоца без оправданих разлога;
  - Обављање приватног посла за време рада;
  - Незаконито располагање средствима Универзитета;
  - Изазивање веће материјалне штете са умишљајем или из нехата;
  - Повреда прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и опасних материја;
  - Вршење злостављања на раду, или злоупотреба права на заштиту од злостављања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду;
  - Одавање пословне или службене тајне утврђене Законом или општим или појединачним актом Универзитета;
  - Непоштовање одредби о забрани дискриминације у складу са Законом о раду;
  - Недостојно, увредљиво или на други непримерено и недолично понашање према студентима, запосленима и другим физичким и/или правним лицима;
  - Непружање помоћи у поступку акредитације установе и/или студијских програма.
3. Ако не поштује радну дисциплину, одн. ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Универзитету, и то:
- Долазак на рад у напитом или пијаном стању или под утицајем наркотика, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена;
  - Изазивање нереди или туче на раду;
  - Неблаговремени долазак на посао и/или неоправдани одлазак са посла пре истека радног времена, најмање 3 пута у току месеца,
  - Неоправдано и/или ненајављено изостајање са посла, за време рада, када је обавезна присутност на раду;
  - Коришћење годишњег одмора без одобрења, и ван времена које је у овом Правилнику за то одређено;
  - Неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа од наступања разлога спречености доласка на рад о томе обавести непосредног руководиоца;
  - Одбијање здравственог прегледа на који је запослени упућен;
  - Одбијање запосленог да се подвргне наложеној контроли алкохола;
  - Кашњење на испите, предавања и/или вежбе најмање 3 пута у току месеца;
  - Неоправдани изостанак са испита, предавања и/или вежби;
  - Давање лажних података у службеним евиденцијама.

4. Ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:
  - ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
  - ако одбије закључење анекса уговора у случајевима прописаним Законом.
5. Из других разлога предвиђених Законом о раду.

#### **Члан 58.**

Уколико сматра да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац уместо отказа уговора о раду може да изрекне једну од мера у складу са чл. 179а Закона о раду.

#### **Члан 59.**

Запосленом наставнику односно сараднику престаје радни однос независно од његове воље, на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом наставнику, може бити продужен радни однос до три школске године у односу на рок из става 1. уколико постоји потреба за његовим радом на Универзитету, а у складу са Законом високом образовању и Статутом Универзитета, о чему одлуку доноси ректор Универзитета, односно председник Савета универзитета, ако је у питању ректор универзитета.

#### **Члан 60.**

Уговор о раду отказује се решењем и доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку.

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

#### **Члан 61.**

У случају отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада, односно неспособности за рад, отказби рок је осам дана.

Запосленом може да престане радни однос и пре истека отказног рока исплатом новчане накнаде.

Висина новчане накнаде утврђује се у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

## **2. Неоправдани отказ**

#### **Члан 62.**

У случају да запослени сматра да му је неоправдано отказан уговор о раду, против Универзитета може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

## **XI ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 63.**

Запослени заштиту појединачних права из радног односа остварује у поступку споразумног решавања спорних питања, у инспекцији рада и пред надлежним судом у складу са законом.

### **Члан 64.**

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

### **Члан 65.**

Запослени који није задовољан коначним решењем којим је одлучено о његовом праву, обавези или одговорности, може поднети ректору Универзитета захтев за споразумним одређивањем арбитра ради решавања спорних питања у року од 3 дана од дана достављања решења.

Арбитар кога стране у спору одреде споразумно је из реда стручњака за област која је предмет спора.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Универзитет и запосленог.

### **Члан 66.**

Ради заштите права, против коначне одлуке Универзитета, од дана достављања решења, односно од дана сазнања за повреду права, запослени може у року од 60 дана да покрене тужбом спор код надлежног суда на начин и по поступку предвиђеним законом.

Коначно решење у смислу става 1. овог члана је решење ректора, ако законом није другачије одређено.

## **XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 67.**

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос на Универзитету.

### **Члан 68.**

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду.

### **Члан 69.**

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања огласној табли Универзитета.

Ступањем на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду бр. 3-3-00059 од 17.09.2015. године.

**Дана 15.09.2016. године**

**РЕКТОР**

  
Проф. др Драган Домазет

