

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

**ЗАВОД ЗА ФИЗИКУ
ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Рузвелтова 1/а

Београд

ЗАВОД ЗА ФИЗИКУ ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ
Бр. 307
28.06. 2018 год.
БЕОГРАД
Рузвелтова 1/а

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЗАВОДА ЗА ФИЗИКУ ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

- јун, 2018. године -

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

**ЗАВОД ЗА ФИЗИКУ
ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**
Рузвелтова 1/а
Београд

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЗАВОДА ЗА ФИЗИКУ ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

- јун, 2018. године –

С а д р ж а ј:

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	страна 7
II НАЧИН ДЕЛОВАЊА, ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ	страна 8
Начин деловања запослених	страна 8
<i>Законитост, непристрасност и политичка неутралност у обављању послова</i>	страна 8
<i>Доступност информација о раду запослених</i>	страна 9
<i>Обавеза професионалног и примереног односа према корисницима услуга</i>	страна 9
<i>Економично коришћење средстава</i>	страна 9
Права запослених	страна 9
<i>Једнака доступност радних места</i>	страна 9
<i>Услови рада</i>	страна 10
<i>Примања</i>	страна 10
<i>Одмори и одсуства</i>	страна 10
<i>Стручно усавршавање</i>	страна 10
<i>Професионално напредовање</i>	страна 10
<i>Заштита од злостављања и дискриминације на раду</i>	страна 11
<i>Право приговора и право на судску заштиту</i>	страна 11
<i>Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк</i>	страна 11
<i>Друга права запослених</i>	страна 11
Обавезе запослених	страна 12
<i>Професионално поступање</i>	страна 12
<i>Одговорност за рад</i>	страна 12
<i>Извршење налога</i>	страна 12

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

<i>Премештај на друго радно место и у друго место рада</i>	страна 12
<i>Додатно оптерећење на раду</i>	страна 13
<i>Поштовање радног времена</i>	страна 13
<i>Забрана примања поклона и коришћења рада у јавној служби</i>	страна 13
<i>Додатни рад</i>	страна 13
<i>Ограничење оснивања привредних друштава, јавних служби и бављења предузетништвом</i>	страна 14
III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	страна 14
Услови за заснивање радног односа	страна 14
Начин заснивања радног односа	страна 15
Ступање на рад	страна 17
Врсте радног односа	страна 18
<i>Пробни рад</i>	страна 18
<i>Радни однос на неодређено време</i>	страна 18
<i>Радни однос на одређено време</i>	страна 18
<i>Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком</i>	страна 19
<i>Радни однос са непуним радним временом</i>	страна 19
<i>Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца</i>	страна 20
<i>Приправници</i>	страна 21
IV РАДНО ВРЕМЕ	страна 22
Појам радног времена и приправност	страна 22
Пуно и непуно радно време	страна 22
<i>Пуно радно време</i>	страна 22
<i>Непуно радно време</i>	страна 23
Скраћено радно време	страна 23

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Прековремени рад	страна 23
Распоред радног времена	страна 24
Прерасподела радног времена	страна 25
Ноћни рад и рад у сменама	страна 26
<i>Ноћни рад</i>	страна 26
<i>Рад у сменама</i>	страна 26
V ОДМОРИ И ОДСУСТВА	страна 27
Одмор у току дневног рада	страна 27
Дневни одмор	страна 27
Недељни одмор	страна 27
Годишњи одмор	страна 28
<i>Стицање права на годишњи одмор</i>	страна 28
<i>Дужина годишњег одмора</i>	страна 28
<i>Сразмерни део годишњег одмора</i>	страна 30
<i>Користићење годишњег одмора у деловима</i>	страна 30
<i>Распоред коришћења годишњег одмора</i>	страна 30
<i>Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор</i>	страна 31
Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)	страна 31
Неплаћено одсуство	страна 32
Мировање радног односа	страна 32
VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	страна 33
Општа заштита запослених	страна 33
Заштита личних података	страна 34
Заштита омладине	страна 34

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Заштита материнства	страна 35
Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета	страна 36
Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе	страна 37
Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама	страна 39
Обавештење о привременој спречености за рад	страна 39
VII ЗАРАДЕ, ОДНОСНО ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	страна 40
Зарада (плата)	страна 40
Исплата зараде (плате)	страна 41
Основна зарада (плата)	страна 41
Увећана зарада (плата)	страна 42
Зарада (плата) приправника	страна 42
Минимална зарада (плата)	страна 43
Накнада зараде	страна 43
Накнада трошкова	страна 44
Друга примања запослених	страна 45
Обрачун зараде (плате) и накнаде зараде	страна 46
Евиденција зараде (плате) и накнаде зараде	страна 46
Заштита зараде (плате) и накнаде зараде	страна 47
VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ	страна 47
IX НАКНАДА ШТЕТЕ	страна 47
X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА	страна 48
XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ	страна 49
Измена уговорених услова рада	страна 49

Премештај у друго место рада	страна 51
Упућивање на рад код другог послодавца	страна 51
XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	страна 52
Разлози за престанак радног односа	страна 52
Споразумни престанак радног односа	страна 53
Отказ од стране запосленог	страна 53
Отказ од стране послодавца	страна 54
<i>Разлози за отказ везани за радну способност и понашање запосленог</i>	<i>страна 54</i>
<i>Разлози за отказ везани за кривицу запосленог</i>	<i>страна 54</i>
<i>Разлози за отказ везани за непоштовање радне дисциплине запосленог</i>	<i>страна 54</i>
<i>Разлози за отказ везани за потребе Завода за физику као послодавца</i>	<i>страна 55</i>
<i>Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза</i>	<i>страна 56</i>
Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере	страна 56
Поступак у случају отказа	страна 58
<i>Рок застарелости</i>	<i>страна 58</i>
<i>Достављање акта о отказу уговора о раду</i>	<i>страна 58</i>
<i>Обавеза исплате зараде и накнаде зараде</i>	<i>страна 59</i>
<i>Посебна заштита од отказа уговора о раду</i>	<i>страна 59</i>
<i>Отказни рок и новчана накнада</i>	<i>страна 59</i>
XIII ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И ИЗВРШЕЊЕ НАЛОГА	страна 60
Врсте повреда радних обавеза	страна 60
Лакше повреде обавеза из радног односа	страна 60
Теже повреде обавеза из радног односа	страна 61
Извршење налога	страна 63

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	страна 64
Одлучивање о правима, обавезама и одговорностима	страна 64
Заштита појединачних права	страна 64
Рокови застарелости потраживања из радног односа	страна 65
XV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ	страна 65
Персонални досије	страна 65
Рад ван радног односа	страна 66
<i>Привремени и повремени послови</i>	страна 66
<i>Уговор о делу</i>	страна 66
<i>Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању</i>	страна 66
<i>Допунски рад</i>	страна 67
XVI СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ	страна 67
XVII НАДЗОР	страна 68
XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	страна 69

**ЗАВОД ЗА ФИЗИКУ
ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ
Рузвелтова 1/а
Београд**

На основу Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017), Закона о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017 и 27/2018 - др. закон), Закона о запосленима у јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 113/2017), као и одредби Статута Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду и Посебног колективног уговора за високо образовање, директор Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду је дана 28.06.2018. године донео

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЗАВОДА ЗА ФИЗИКУ ТЕХНИЧКИХ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, у складу са Законом о раду, Законом о запосленима у јавним службама, Законом о високом образовању, Посебним колективним уговором за високо образовање и Статутом Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа у Заводу за физику техничких факултета Универзитета у Београду, као послодавца (у даљем тексту: Завод за физику).

Члан 2.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду (у даљем тексту: Правилник) не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

који су утврђени позитивним прописима.

У случају да поједине одредбе овог Правилника садрже или прописују неповољније услове за запослене од услова утврђених позитивним прописима, примењиваће се непосредно позитивни прописи.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом који је у радном односу за обављени рад исплати зараду, односно плату у складу са законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Радни однос у смислу става 1. овог члана представља такав правни однос између запосленог лица и послодавца који је заснован слободно и добровољно, у циљу обављања одређених послова и стицања права на зараду, односно плату, накнаду за рад, као и других права и обавеза из рада и по основу рада.

Радни однос се може засновати на неодређено време и на одређено време, у складу са законом и овим Правилником.

Члан 4.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду, као и да запосленог обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања у складу са законом.

Члан 5.

Сви појмови који се користе у овом Правилнику у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

II НАЧИН ДЕЛОВАЊА, ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Начин деловања запослених

Законитост, непристрасност и политичка неутралност у обављању послова

Члан 6.

Сваки запослени у Заводу за физику, као и лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, је дужан да поступа у складу са Уставом Републике Србије, важећим законима и другим позитивним прописима, према

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

правилима струке, непристрасно и на начин којим се не наноси штета другим лицима и јавном интересу.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, је дужан да у обављању послова поступа политички неутрално.

Нико не сме вршити било какав утицај на запосленог, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, да нешто чини или не чини супротно ставовима 1. и 2. овог члана.

Доступност информација о раду запослених

Члан 7.

Информације о раду запослених у Заводу за физику, односно лица ангажованих по основу уговора ван радног односа, доступне су јавности у складу са законом којим се уређује слободан приступ информацијама од јавног значаја.

Обавеза професионалног и примереног односа према корисницима услуга

Члан 8.

Сваки запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, је у обавези да се професионално и примерено односи према корисницима услуга Завода за физику, а поготово према наставном особљу и студентима факултета оснивача Завода, при чему се руководи правилом једнаког поступања независно од личних или других својстава и особина корисника.

Економично коришћење средстава

Члан 9.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано у Заводу за физику по основу уговора ван радног односа, је дужан да користи финансијска и друга средства Завода за физику на економичан, рационалан и ефикасан начин и то само за потребе посла и обављање рада, односно делатности Завода за физику.

Права запослених

Једнака доступност радних места

Члан 10.

При запошљавању у Заводу за физику, кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Избор кандидата за рад у Заводу за физику заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама, односно компетенцијама.

Услови рада

Члан 11.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, има право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од претњи, напада и свих других врста угрожавања безбедности и здравља на раду и на поштовање његове личности.

Примања

Члан 12.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, има право на зараду, односно плату, накнаду зараде, односно плате, накнаду за рад, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом, овим Правилником, као и другим општим актима Завода за физику као послодавца и уговора о раду.

Одмори и одсуства

Члан 13.

Запослени у Заводу за физику има право на одморе и одсуства у складу са законом и овим Правилником.

Стручно усавршавање

Члан 14.

Запослени у Заводу за физику има право и обавезу да се стручно усавршава у складу са могућностима и потребама Завода за физику на начин утврђен законом, односно општим актом Завода за физику као послодавца.

Професионално напредовање

Члан 15.

Запослени у Заводу за физику има право да професионално напредује у складу са законом.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Заштита од злостављања и дискриминације на раду

Члан 16.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, има право на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди Завод за физику као послодавац у складу са законима којима се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

Право приговора и право на судску заштиту

Члан 17.

Запослени у Заводу за физику има право приговора на решење којим се одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа, ако је законом утврђен двостепени поступак у остваривању права запослених.

Члан 18.

Запослени у Заводу за физику има право на судску заштиту својих права из радног односа у роковима и на начин утврђеним законом којим се уређује област рада, односно другим законом којим се уређују његова права и обавезе.

Члан 19.

Завод за физику као послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

Члан 20.

Запослени у Заводу за физику има право да буде члан синдиката, односно синдикалне организације, и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом.

Друга права запослених

Члан 21.

Одговарајућим општим актом Завода за физику као послодавца, у складу са законом, могу да се утврде и друга права запослених у Заводу за физику која нису утврђена законом, ако су обезбеђена финансијска средства за њихово остваривање.

Обавезе запослених

Професионално поступање

Члан 22.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа, је дужан да поступа у складу са законом, правилима струке и кодексом понашања донетим у складу са законом, као и да предузима све мере и радње које омогућавају правним и физичким лицима да остваре своја, законом и другим прописом, гарантована права и интересе.

Одговорност за рад

Члан 23.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, је одговоран за законитост, стручност и делотворност свог рада.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, одговара Заводу за физику као послодавцу за последице свог рада, недостатке учинка и доношење одлука, као и за квалитет, благовременост и ефикасност у обављању послова.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, је дужан да поштује циљеве, интересе, углед и интегритет Завода за физику као послодавца.

Извршење налога

Члан 24.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, је у обавези да извршава налоге руководиоца у складу са законом и овим Правилником.

Премештај на друго радно место и у друго место рада

Члан 25.

Запослени у Заводу за физику је дужан да прихвати одговарајуће радно место на које је трајно или привремено премештен у истом или другом месту рада, под условима и на начин одређен законом, односно овим Правилником као општим актом.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Додатно оптерећење на раду

Члан 26.

Запослени у Заводу за физику је дужан да у складу са законом и овим Правилником као општим актом, у оквиру редовног радног времена, по писаном налогу директора Завода, његовог заменика или свог непосредног руководиоца, ради и послове који нису у опису његовог радног места ако за њих испуњава услове, односно додатно већи обим посла свог радног места, због привремено повећаног обима посла, замене одсутног запосленог или у случају да на одређеном радном месту није запослено ниједно лице, што се сматра додатним оптерећењем на раду у складу са законом.

Поштовање радног времена

Члан 27.

Запослени у Заводу за физику је дужан да поштује радно време предвиђено овим Правилником као општим актом Завода за физику и уговором о раду.

Забрана примања поклона и коришћења рада у јавној служби

Члан 28.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, не сме да тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица, а који могу утицати или се чини да утичу на непристрасно или професионално обављање послова, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем њихових послова, осим протоколарног поклона и пригодног поклона мање вредности.

Члан 29.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, не сме да користи рад у Заводу за физику да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица, у складу са законом.

Додатни рад

Члан 30.

Запослени у Заводу за физику, односно лице ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа, може да ради за другог послодавца ако

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

додатни рад није забрањен законом или другим прописом, односно ако не ствара могућност сукоба интереса запосленог.

Члан 31.

Сукоб интереса постоји ако запослени, односно радно ангажовани, има приватан интерес који утиче или може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места.

Приватан интерес нарочито постоји ако обављањем послова свог радног места запослени, односно радно ангажовани, ствара или може да створи корист или погодност за себе или другог послодавца код кога обавља додатни рад, односно у другим случајевима прописаним законом.

За спречавање сукоба интереса Завод за физику као послодавац је дужан да предузме одговарајуће мере у складу са законом.

Ограничење оснивања привредних друштава, јавних служби и бављења предузетништвом

Члан 32.

Запослени Завода за физику може да оснује, односно да буде власник удела привредног друштва, јавне службе или да се бави предузетништвом ако то није забрањено законом, односно другим прописом, и ако тиме не наступају околности које би довеле до сукоба интереса или под другим условима одређеним одговарајућим законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 33.

Општи услови за заснивање радног односа предвиђени су законом и односе се на старосну границу и здравствену способност.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и општу здравствену способност.

Посебни услови за заснивање радног односа се односе на назив и опис послова, врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребна знања и искуства, као и на друге посебне услове за рад на одређеним пословима, односно радним местима, што је уређено Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 34.

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

Приликом запошљавања лица млађег од 18 година, послодавац је у обавези да прибави налаз надлежног здравственог органа, којим се утврђује да је лице које се запошљава способно за обављање послова за које заснива радни однос, као и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 35.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен позитивним прописима, а страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Члан 36.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са Заводом за физику као послодавцем доноси директор Завода за физику.

Начин заснивања радног односа

Члан 37.

Радни однос се заснива Уговором о раду који закључују запослени и Завод за физику као послодавац, у складу са Законом.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

Уговор о раду се сматра закљученим када га потпише директор Завода за физику и лице које заснива радни однос.

Ако послодавац, односно директор Завода за физику, са запосленим не закључи уговор о раду у складу са законом и овим Правилником, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 38.

Уговором о раду може да се заснује радни однос на неодређено или одређено време, а уколико самим уговором о раду није одређено време на које се заснива радни однос, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради обављања одређених послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима или околностима

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 39.

Уговор о раду закључује се у најмање четири оригинална примерка од којих се бар један обавезно предаје запосленом, а остале задржава Завод за физику, као послодавац.

Члан 40.

Уговором о раду може да се заснује радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у складу са Законом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику.

Уговором о раду може да се заснује радни однос са пробним радом у складу са Законом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику.

Завод за физику као послодавац и запослени се могу споразумети да један период радног времена запослени обавља од куће.

Послови који се обављају од куће, односно на даљину, као и послови за које је предвиђен пробни рад утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду.

Члан 41.

Уговором о раду може да се заснује радни однос за обављање послова са повећаним ризиком, утврђеним Актом о процени ризика код Завода за физику као послодавца, само ако лице које заснива радни однос испуњава услове за рад на тим пословима односно ако је надлежни здравствени орган претходно утврдио здравствену способност овог лица за рад на тим пословима.

Члан 42.

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 услови 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;

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на који запослени има право;
- 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 или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 43.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог Правилника или других општинских аката.

Ступање на рад

Члан 44.

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 послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 45.

Завод за физику као послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим Правилником или законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 46.

Завод за физику као послодавац је дужан да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са овим Правилником или законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

Врсте радног односа

Пробни рад

Члан 47.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Радни однос на неодређено време

Члан 48.

Радни однос у Заводу за физику заснива се уговором о раду, по правилу на неодређено време.

Радни однос на одређено време

Члан 49.

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.

Члан 50.

Завод за физику као послодавац може закључити један или више уговора о раду из члана 49. овог Правилника, односно уговора о раду на одређено време, 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, с тим што се прекид краћи од 30 дана не сматра прекидом.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

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

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 51.

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

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 52.

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.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 53.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

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, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан 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.

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

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 54.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Завода за физику као послодавца.

Радни однос за 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 осталих одредби предвиђених Законом, 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) друга права и обавезе.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.

Завод за физику као послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Приправници

Члан 55.

Завод за физику као послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду.

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

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

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

Члан 56.

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

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

Појам радног времена и приправност

Члан 57.

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.

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 је дужан да буде приправан да се на позив послодавца одазове ради обављања послова када се за то укаже потреба.

Члан 58.

Одлуком директора утврђују се запослени који имају обавезу приправности, као и време приправности, а за време приправности запослени остварују накнаду у висини одређеној законом.

Пуно и непуно радно време

Пуно радно време

Члан 59.

Радно време у Заводу за физику износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Општим актом Завода за физику као послодавца може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Члан 60.

Запослени из члана 59. став 2. овог Правилника остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време

Члан 61.

Непуно радно време, у смислу закона и овог Правилника, јесте радно време краће од пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим Правилником, другим општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

Завод за физику као послодавац обезбеђује запосленом који ради са непуним радним временом исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Скраћено радно време

Члан 62.

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

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

Члан 63.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 64.

На захтев Завода за физику као послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, у случају потребе да се одређени посао заврши због могућности наступања штетних последица, као и у другим сучајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

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

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

Члан 65.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Распоред радног времена

Члан 66.

Распоред радног времена, односно радно време запослених утврђује директор Завода за физику.

Радно време запослених, односно распоред радног времена у оквиру радне недеље, директор Завода за физику утврђује одлуком.

Члан 67.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Уколико се рад обавља у сменама или кад природа посла и организација рада то захтевају - радна недеља и распоред радног времена може да се организује и на други начин.

Ако природа посла и организација рада то дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 68.

О прековременом раду запослених у Заводу за физику обавезно се води дневна евиденција.

Члан 69.

Завод за физику као послодавац је у обавези да води евиденцију доласка и одласка са посла запослених, ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених по основу присуства на раду.

Члан 70.

Завод за физику је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, Завод за физику може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају неодложне потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Прерасподела радног времена

Члан 71.

У Заводу за физику је могуће извршити прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Члан 72.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставовима 1. и 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 73.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 74.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са Законом о раду.

Члан 75.

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.

Ноћни рад и рад у сменама

Ноћни рад

Члан 76.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Завод за физику је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Завод за физику је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката, односно синдикалне организације запослених о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Рад у сменама

Члан 77.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Члан 78.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, Завод за физику као послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 79.

Запослени у Заводу за физику који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

Члан 80.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора у току дневног рада урачунава се у радно време.

Члан 81.

Одмор у току дневног рада у Заводу за физику 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, односно корисницима услуга Завода за физику.

Одлуку о дужини и распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор Завода за физику.

Дневни одмор

Члан 82.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, односно између два узастопна радна дана, ако законом, овим Правилником или другим општим актом није другачије одређено.

Недељни одмор

Члан 83.

Запослени у Заводу за физику има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одређено овим Правилником као дневни одмор, ако законом није другачије одређено.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом, односно у данима викенда.

Завод за физику као послодавац може да одреди други дан, односно друге дане, за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који 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.

Члан 84.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Завод за физику је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 85.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом којим се регулише област рада и радних односа, односно у складу са Законом о раду и Законом о запосленима у јавним службама.

Члан 86.

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 зараде.

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 о раду.

Дужина годишњег одмора

Члан 87.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном Законом о раду и Законом о запосленима у јавним службама, односно овим Правилником као општим актом Завода за физику, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 88.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Правилником као општим актом Завода за физику или уговором о раду.

Члан 89.

Дужина годишњег одмора сваког запосленог у Заводу за физику се утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. по основу доприноса на раду - од 2 до 4 радна дана (за радна места за које је предвиђена стручна спрема закључно са четвртим степеном увећава се дужина годишњег одмора за 2 радна дана, а за остале послове 3 радна дана, с тим што се руководећим лицима у Заводу за физику годишњи одмор увећава за још један радни дан по основу руковођења);

2. по основу услова рада - од 1 до 2 радна дана (за радна места за које је предвиђена стручна спрема закључно са петим степеном стручне спреме увећава се дужина годишњег одмора за 2 радна дана, а за остале послове са вишим степенима стручне спреме /VI, VII, VIII/ за 1 радни дан);

3. по основу радног искуства - за сваке пуне четири године радног стажа увећава се годишњи одмор запосленог за један радни дан;

4. по основу стручне спреме запосленог, односно образовања и оспособљености за рад - од 1 до 3 радна дана:

- за основно образовање или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;
- за средње образовање у трајању од четири године или више образовање - 2 радна дана;
- за високо образовање и више степене образовања - 3 радна дана.

5. по основу других критеријума:

- раднику инвалиду, односно запосленом са утврђеним инвалидитетом - 4 радна дана;
- запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом - 5 радних дана;
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност, односно сметње у развоју - 4 радна дана;
- запосленом млађем од 18 година - 5 радних дана;
- запосленом који је родитељ једног малолетног детета - 2 радна дана;
- запосленом који је родитељ двоје или више малолетне деце - 3 радна дана.

6. по основу одобрења директора - до 3 радна дана.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

У складу са Законом о раду и чланом 89. Закона о запосленима у јавним службама, годишњи одмор запосленог по свим горе наведеним критеријумима не може бити дужи од 35 радних дана.

Члан 90.

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 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 спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 91.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 89. 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.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 92.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим Правилником и Законом о раду.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са директором Завода за физику споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 93.

У зависности од потребе посла, директор Завода за физику одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора се може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор Завода за физику може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора у изузетним случајевима ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 94.

У Заводу за физику, по правилу, запослени користе колективни годишњи одмор за време летњег семестралног распуста у максималном трајању од 25 радних дана као први део годишњег одмора за одређену календарску годину.

Преостали део годишњег одмора сваки запослени користи слободно најкасније до 30. јуна наредне године, уз претходну консултацију са директором Завода за физику, у зависности од потреба посла и организације рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленима и у електронској форми, а на захтев запосленог Завод за физику као послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 95.

У случају престанка радног односа, Завод за физику као послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 96.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, решавања неодложних приватних проблема и у другим случајевима утврђеним законом, овим Правилником или другим општим актом и уговором о раду.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 97.

Поред права на одсуство из члана 96. овог Правилника, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члан 98.

Члановима уже породице у смислу овог Правилника сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Директор Завода за физику може да одобри запосленом одсуство из чланова 96. и 97. овог Правилника и за сроднике који нису наведени у ставу 1. овог члана, као и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном посебним решењем.

Неплаћено одсуство

Члан 99.

Директор Завода за физику може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом Завода за физику као послодавца и уговором о раду није друкчије одређено.

Мировање радног односа

Члан 100.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом Завода за физику као послодавца, односно 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 и друга представништва;

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом о раду;
- 4) избора, односно именованја 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 шест месеци.

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

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита запослених

Члан 101.

Сваки запослени у Заводу за физику има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

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

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

Члан 102.

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

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

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

На радним местима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Заштита личних података

Члан 103.

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

Члан 104.

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

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

Заштита омладине

Члан 105.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;
- 3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 106.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 107.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а Завод за физику као послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене, у ком случају је дужан да обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Заштита материнства

Члан 108.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 109.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести Завод за физику као послодавца, односно свог непосредног руководиоца.

Члан 110.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 111.

Завод за физику као 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 уз писану сагласност запосленог.

Члан 112.

Права из чланова 110. и 111. овог Правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 113.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 114.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

(издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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

Члан 115.

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

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

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

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

Члан 116.

Право да користи породилско одсуство у трајању до навршена три месеца од дана порођаја има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Члан 117.

Завод за физику техничких факултета Универзитета у Београду, као послодавац, ће примењивати све законске одредбе које се тичу заштите материнства, као и права по основу породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, односно пружити адекватну помоћ запосленима ради остварења наведених права.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 118.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

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

Члан 119.

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

Члан 120.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

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

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 121.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 122.

Права из члана 118. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 123.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 124.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, Завод за физику као послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 125.

Завод за физику као послодавац може да откаже уговор о раду, у складу са Законом о раду, запосленом који одбије да прихвати такав посао из члана 124 овог Правилника.

Ако Завод за физику не буде у могућности да запосленом обезбеди одговарајући посао у складу са његовом радном способношћу, запослени се сматра вишком, те му може престати радни однос у складу са законом и овим Правилником.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 126.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

достави Заводу за физику потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

Члан 127.

Ако Завод за физику као послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу члана 126. став 1. овог Правилника, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VII ЗАРАДЕ, ОДНОСНО ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада (плата)

Члан 128.

Запослени за свој рад има право на одговарајућу зараду, односно плату која се утврђује у складу са законом, општим актом Завода за физику и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада, односно плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код Завода за физику као послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 129.

Зарада, односно плата, се састоји од зараде (плате) за обављени рад и време проведено на раду, зараде (плате) по основу доприноса запосленог пословном успеху Завода за физику као послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом, односно платом сматра се зарада (плата) која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде (плате).

Под зарадом, односно платом се сматрају сва примања из радног односа, осим примања изузетих из појма зараде у складу са законом.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 130.

Зарада, односно плата за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде (плате), дела зараде (плате) за радни учинак и увећане зараде (плате).

Члан 131.

Основна зарада, односно плата одређује се на основу услова, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Запослени остварују право на основну зараду, односно право на основну плату, увећану зараду (плату), накнаду зараде (плате), накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, Законом о запосленима у јавним службама и Законом о раду.

Исплата зараде (плате)

Члан 132.

Зарада, односно плата за текући месец исплаћује се најкасније до краја наредног месеца.

Ако се зарада, односно плата исплаћује у једном делу или у више делова, пуна зарада, односно плата, односно последњи део зараде (плате) исплаћује се у наредном месецу за претходни месец.

Зарада, односно плата се исплаћује само у новцу, ако законом није другачије одређено.

Основна зарада (плата)

Члан 133.

Основна зарада, односно плата одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун плате.

Основна зарада, односно плата одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду.

Ако је уговором о раду одређено да запослени обавља послове више радних места, основна зарада, односно плата одређује се за свако радно место сразмерно времену проведеном на раду на том радном месту.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Запослени остварује основну зараду, односно плату за остваривање очекиване радне успешности за послове које обавља.

Увећана зарада (плата)

Члан 134.

Запослени има право на увећану зараду, односно плату, у висини утврђеној законом, општим актом Завода за физику и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) - најмање 0,4% од основице.

Члан 135.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца који представља правног претходника у складу са законом, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Члан 136.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у члану 134. овог Правилника, проценат увећане зараде, односно плате, не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 137.

Основицу за обрачун увећане зараде, односно плате, чини основна зарада (плата) утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Зарада (плата) приправника

Члан 138.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде (плате) за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Минимална зарада (плата)

Члан 139.

Запослени има право на минималну зараду, односно плату за стандардни учинак и време проведено на раду, у складу са законом.

Минимална зарада, односно плата одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Завод за физику као послодавац је дужан да минималну зараду, односно плату исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Накнада зараде

Члан 140.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом Завода за физику и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Завод за физику као послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 141.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне зараде, односно плате, у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, односно плате, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде, односно плате, у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, односно плате, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 142.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде, односно плате, у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде, односно плате, утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Завод за физику као послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 143.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом Завода за физику и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Завода за физику као послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом Завода за физику и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Накнада трошкова

Члан 144.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са законом, овим Правилником, као општим актом Завода за физику, и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 145.

Висина трошкова из члана 144. овог Правилника мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Завод за физику дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Завода за физику као послодавца.

Друга примања запослених

Члан 146.

Завод за физику као послодавац је дужан да исплати, у складу са законом и овим Правилником као општим актом:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију у висини утврђеној одговарајућим законом;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца), а члановима уже породице (брачном другу и деци) у случају смрти запосленог;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 147.

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

Завод за физику може из сопствених прихода да запосленим женама обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Наведени поклони могу бити у природи или у новчаном износу.

Члан 148.

Завод за физику као послодавац може из сопствених прихода да обезбеди запосленима:

- 1) јубиларну награду и солидарну помоћ;
- 2) друга примања.

Обрачун зараде (плате) и накнаде зараде

Члан 149.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде, односно плате и накнаде зараде достави обрачун.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде (плате), односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана запосленом се доставља и обавештење да исплата зараде (плате), односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленом достави обрачун најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун се у целости може доставити запосленом у електронској форми.

Члан 150.

Обрачун зараде, односно плате и накнаде зараде које је дужан да исплати Завод за физику као послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Члан 151.

Запослени коме је зарада, односно плата и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Евиденција зараде (плате) и накнаде зараде

Члан 152.

Завод за физику као послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради, односно плати и накнади зараде.

Члан 153.

Евиденција садржи податке о заради (плати), заради (плати) по одбитку пореза и доприноса из зараде (плате) и одбицима од зараде (плате), за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице које обавља послове шефа рачуноводства у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду.

Заштита зараде (плате) и накнаде зараде

Члан 154.

Завод за физику као послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде, односно плате, само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Завод за физику као послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 155.

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

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

Општим актом или уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Завод за физику као послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 156.

Уговором о раду Завод за физику и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције и по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа, уколико се Завод за физику уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 157.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Заводу за физику као послодавцу, у складу са законом.

Члан 158.

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

Ако се за запосленог из става 1. 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, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује Завод за физику као послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 4. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Завод за физику као послодавац, дужан је да Заводу за физику накнади износ исплаћене штете.

Члан 159.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Завод за физику као послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

Х УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 160.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека предвиђеног законског рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења о постојању разлога за отказ.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 161.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 162.

Удаљење из члана 160. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Завод за физику је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Правилником ако за то постоје оправдани законски разлози.

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

Члан 163.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор у складу са законом исплаћује се на терет органа који је одредио притвор, у складу са законом.

Члан 164.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде и пуног износа основне зараде, и то:

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

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 165.

Завод за физику као послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 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 законом и овим Правилником;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање одговарајућих права која му по закону припадају;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде (плате), радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде (плате) и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са одговарајућим одредбама закона;
- б) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 166.

Уз анекс уговора о раду Завод за физику као послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које нарочито садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, у складу са законом, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 167.

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, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 166. овог Правилника не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Члан 168.

Измена личних података о запосленом и података о Заводу за физику као послодавца и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса.

Члан 169.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, у складу са Законом о раду, који потписују директор Завода за физику и запослени.

Премештај у друго место рада

Члан 170.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако делатност Завода за физику буде такве природе да се рад обавља у местима и ван седишта, 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 наведених случајева из овог члана само уз свој изричито пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 171.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Запослени може, уз своју сагласност, у наведеним случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом Завода за физику или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен и у друго место рада ако су испуњени услови за то предвиђени законом и овим Правилником.

Члан 172.

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 у Завод за физику, као послодавца који га је упутио.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 173.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Завод за физику као послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и Завода за физику као послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране Завода за физику као послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 174.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Завода за физику као послодавца:

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне 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 Завода за физику као послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Завода за физику као послодавца и запосленог.

Члан 176.

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

Отказ од стране запосленог

Члан 177.

Запослени има право да Заводу за физику као послодавцу откаже уговор о раду.

Члан 178.

Отказ уговора о раду запослени доставља Заводу за физику као послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Општим актом Завода за физику или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ везани за радну способност и понашање запосленог

Члан 179.

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

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

Разлози за отказ везани за кривицу запосленог

Члан 180.

Завод за физику као послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену законом и општим актом Завода за физику, односно уговором о раду.

Разлози за отказ везани за непоштовање радне дисциплине запосленог

Члан 181.

Завод за физику као послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора Завода за физику, његовог заменика, као и свог непосредног руководиоца, у складу са законом;

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у предвиђеном законском року;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану општим актом Завода за физику као послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Члан 182.

Завод за физику као послодавац може, о свом трошку, запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, коју одреди директор Завода за физику, ради утврђивања околности из члана 181. став 3. тачке 3) и 4) овог Правилника или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив Завода за физику као послодавца да изврши одговарајућу анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине од стране запосленог.

Члан 183.

Разлози за отказ везани за потребе Завода за физику као послодавца

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена у Заводу за физику престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у складу са законом и овим Правилником.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 184.

Завод за физику као послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 185.

Завод за физику као послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 186.

У упозорењу из члана 185. овог Правилника Завод за физику као 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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду.

Члан 187.

Завод за физику као послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера предвиђених овим Правилником, ако

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 188.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката, односно синдикалне организације чији је члан, у року из члана 185. овог Правилника.

Завод за физику као послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката, односно синдикалне организације.

Члан 189.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају да услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, Завод за физику као послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају када се запослени сматра вишком у складу са законом.

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

Члан 190.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

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

Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 191.

Отказ уговора о раду запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, као и запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину, Завод за физику као послодавац може дати у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа (субјективни рок), односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које представљају основ за давање отказа (објективни рок).

Члан 192.

Отказ уговора о раду запосленом који је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом Завод за физику као послодавац може дати најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 193.

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

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

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

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

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

Члан 194.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Завод за физику као послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу Закона о раду и овог Правилника.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 195.

Завод за физику као послодавац је дужан да у случају престанка радног односа запосленом, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом Завода за физику и уговором о раду.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 196.

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

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

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

Члан 197.

Завод за физику као послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату, односно синдикалној организацији, или учешћа у синдикалним активностима.

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

Отказни рок и новчана накнада

Члан 198.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

који се утврђује овим Правилником као општим актом у зависности од стажа осигурања на следећи начин:

- за запослене који имају до 5 година радног стажа - у трајању од 8 дана;
- за запослене који имају од 5 до 10 година радног стажа - у трајању од 10 дана;
- за запослене који имају од 10 до 15 година радног стажа - у трајању од 15 дана;
- за запослене који имају од 15 до 20 година радног стажа - у трајању од 20 дана;
- за запослене који имају преко 20 година радног стажа – у трајању од 30 дана.

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

Члан 199.

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

Споразум између директора Завода за физику и запосленог из става 1. овог члана мора бити сачињен у писаном облику.

Члан 200.

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

На захтев запосленог Завод за физику као послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у наведеној потврди или у посебној потврди.

XIII ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И ИЗВРШЕЊЕ НАЛОГА

Врсте повреда радних обавеза

Члан 201.

Повреде радних обавеза, односно обавеза из радних односа, могу бити лакше и теже.

Лакше повреде обавеза из радног односа

Члан 202.

Запослени је одговоран за лакше повреде обавеза из радног односа.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Лакшим повредама сматра се:

- 1) учестало кашњење на рад, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;
- 2) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 5) повреда правила струке која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених у складу са законом;
- 6) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом, односно општим актом Завода за физику.

За лакше повреде радне обавезе, Завод за физику као послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомену;
- 2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Завод за физику је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри мишљење синдиката, односно синдикалне организације чији је запослени члан, које је запослени доставио уз изјашњење.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе из радног односа застарева у року од три месеца од дана сазнања за учињене повреде (субјективни рок), односно у року од шест месеци од дана учињене повреде (објективни рок).

Теже повреде обавеза из радног односа

Члан 203.

Завод за физику као послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине и то ако:

- 1) неоправдано одбије извршење налога непосредног руководиоца мимо услова одређених законом;

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 2) уништава, оштећује, скрива или износи евиденције и друге службене списе;
- 3) незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијским и другим средствима и опремом Завода за физику;
- 4) несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге директора Завода за физику, његовог заменика и свог непосредног руководиоца;
- 5) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду чиме угрожава своју безбедност и здравље на раду или безбедност и здравље осталих запослених у Заводу за физику или незапослених лица која се нађу у просторијама Завода за физику, пре свих студенте факултета оснивача Завода и наставно особље факултета оснивача Завода;
- 6) обавља додатни рад супротно забрани Завода за физику као послодавца која је дата у складу са законом;
- 7) спречава и омета кориснике услуга Завода за физику, пре свих студенте факултета оснивача Завода и наставно особље факултета оснивача Завода, у остваривању њихових права и на праву заснованих интереса, као и у вршењу својих студентских и радних активности;
- 8) тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад у Заводу за физику да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица мимо одредаба закона;
- 9) одбија да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна сагласност запосленог;
- 10) врши незаконит рад или пропушта да изврши радње за које је дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете;
- 11) саопштава поверљиве податке и информације о корисницима услуга Завода за физику супротно закону;
- 12) користи права из радног односа супротно закону ради остваривања за себе или другог материјалне или друге користи;
- 13) незаконитим поступањем повређује права других запослених;
- 14) недолично, насилнички или увредљиво се понаша према корисницима услуга Завода за физику, пре свих према наставном особљу факултета оснивача и студентима факултета оснивача, или осталим запосленима;

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 15) неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана;
- 16) у року од шест месеци изврши најмање две лакше повреде обавеза из радног односа утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера;
- 17) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом којим се уређује област рада;
- 18) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 19) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 20) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 21) ако одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности у складу са законом;
- 22) врши друге теже повреде радне обавезе утврђене законом, односно општим актом.

Извршење налога

Члан 204.

Запослени у Заводу за физику је дужан да изврши налог директора Завода за физику, његовог заменика, односно непосредног руководиоца, који је дат у оквиру овлашћења која произилазе из прописа или правила струке, односно из описа послова које запослени обавља на свом радном месту.

Члан 205.

Ако запослени сматра да је налог из члана 204. овог Правилника супротан прописима или правилима струке, дужан је да о томе неодложно обавести свог непосредног руководиоца.

Ако директор Завода за физику, његов заменик или непосредни руководиоцац запосленог понови налог у писаном облику уз образложење, запослени је дужан да га изврши и о томе писмено обавести директора, односно Управни одбор Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, ако је директор Завода за физику издао писани налог.

Члан 206.

Запослени је дужан да одбије извршење усменог или писаног налога ако би извршењем налога учинио кривично дело и да о томе писмено обавести директора

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Завода за физику, односно Управни одбор Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, ако је директор Завода за физику издао усмени или писани налог.

Члан 207.

Запослени може одбити извршење налога руководиоца истичући приговор савести, у складу са законом.

Члан 208.

Запослени не може да трпи штетне последице због одбијања извршења налога због разлога наведених у члановима 206. и 207. овог Правилника.

Члан 209.

Све што је наведено у претходним члановима овог Правилника за запосленог у Заводу за физику важи и за лице које је ангажовано од стране Завода за физику по основу уговора ван радног односа.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Одлучивање о правима, обавезама и одговорностима

Члан 210.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених у Заводу за физику одлучује непосредно директор Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду или лице које он овласти, с тим што наведено овлашћење мора бити у писаном облику.

Члан 211.

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

Заштита појединачних права

Члан 212.

Општим актом Завода за физику и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

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

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

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 Завод за физику као послодавца и запосленог.

Члан 213.

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.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 214.

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

XV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Персонални досије

Члан 215.

Завод за физику као послодавац је дужан да води персонални досије за сваког запосленог у Заводу за физику.

Персонални досије запосленог садржи документа која су у складу са законом и другим прописом од значаја за заснивање радног односа и остваривање права и

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

утврђивање одговорности запосленог и која у току трајања радног односа доноси или прибавља Завод за физику као послодавац, односно доставља запослени.

Рад ван радног односа

Привремени и повремени послови

Члан 216.

Завод за физику као послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи у писаном облику уговор о обављању привремених и повремених послова са:

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

Члан 217.

Завод за физику као послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Уговор о делу

Члан 218.

Завод за физику може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Наведени уговори закључују се у писаном облику.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 219.

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

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 220.

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

Члан 221.

Завод за физику као послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом Завода за физику или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању, с тим што се наведена новчана накнада не сматра зарадом у смислу закона и овог Правилника.

Уговори о стручном оспособљавању и усавршавању закључују се у писаном облику.

Допунски рад

Члан 222.

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

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

Уговор о допунском раду се закључује у писаном облику.

XVI СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 223.

Запосленима у Заводу за физику техничких факултета Универзитета у Београду се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 224.

Завод за физику као послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката, односно синдикалне организације на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде, односно плате, на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 225.

Синдикат, односно синдикална организација запослених је у обавези да достави Заводу за физику као послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката, односно синдикалне организације у регистар, односно од дана избора органа синдиката, односно синдикалне организације.

Члан 226.

Синдикат, односно синдикална организација запослених има право да буде обавештена од стране Завода за физику као послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката (синдикалне организације).

Обавештавање из става 1. овог члана врши директор Завода за физику, његов заменик, односно лице које они овласте.

Члан 227.

Завод за физику као послодавац је дужан да синдикату, односно синдикалној организацији, обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да омогући несметан приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 228.

Синдикални представник има право на плаћено одсуство у складу са законом у вези обављања синдикалних активности.

XVII НАДЗОР

Члан 229.

Надзор над применом закона који регулише радне односе, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 230.

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

- 2) утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца;
- 3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања;
- 4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;
- 5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Члан 231.

Директор Завода за физику и запослени дужни су да инспектору омогуће несметано вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом.

Члан 232.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, подзаконског акта, општег акта и уговора о раду.

Завод за физику као послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

Члан 233.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако сматра да су за то испуњени услови, у складу са законом.

Члан 234.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Министар, односно лице које он овласти дужно је да у року од 30 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 235.

За све што није регулисано овим Правилником примењиваће се одредбе позитивних прописа.

Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду

Члан 236.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду од 22.06.2011. године (деловодни број 178 од 22.06.2011. године) и Правилник о изменама и допунама Правилника о раду Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду од 10.06.2016. године (деловодни број 275 од 10.06.2016. године).

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

Члан 237.

Поједина питања из овог Правилника могу се ближе уредити посебним нормативним актима или одлукама којима се на општи начин регулишу иста.

Члан 238.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Завода за физику техничких факултета Универзитета у Београду, и то дана 06.07.2018. године.

Директор Завода за физику
техничких факултета Универзитета у Београду



др Марко Барјактаровић