

ИНОВАЦИОНИ ЦЕНТАР УНИВЕРЗИТЕТА У
НИШУ д.о.о. НИШ

ПРАВИЛНИК О РАДУ

У Нишу, 2016. године

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. и 6. Закона о раду („Сл.гласник РС“, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), члана 62. Уговора о оснивању Иновационог центра Универзитета у Нишу д.о.о. Ниш, директор Иновационог центра Универзитета Нишу д.о.о. Ниш., дана 10. октобра 2016. године доноси

Правилник о раду Иновационог центра Универзитета у Нишу д.о.о. Ниш

I Основне одредбе

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених у Иновационом центру Универзитета у Нишу д.о.о (у даљем тексту: Запослени) и Иновационог центра Универзитета у Нишу д.о.о. Ниш, као послодавца (у даљем тексту: Послодавац).

Овим Правилником, у складу са законом и другим прописима, утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и то: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнаде зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остварење и заштита запослених, поступак измене овог Правилника и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

1. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), овим Правилником и уговором о раду.

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

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

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 3.

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

Запослени, односно представник запослених, не може због активности из става 1. овог члана бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

2) Обавезе запослених

Члан 4.

Запослени је дужан:

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

3) Обавезе Послодавца

Члан 5.

Послодавац је дужан:

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

Члан 6.

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

2. Забрана дискриминације

Члан 7.

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

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

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

Члан 8.

Дискриминација из члана 7. овог Правилника забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;

- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

Члан 9.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 7. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе овог Правилника и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада за време неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.

Члан 10.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 7. овог Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 11.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II Заснивање радног односа

1. Услови за рад

Члан 12.

Радни однос код Послодавца може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији послова).

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

Правилник из става 1. овог члана доноси директор Послодавца.

Члан 13.

Код Послодавца не може да се заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилнику о организацији и систематизацији послова.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и директор Послодавца пре ступања запосленог на рад.

По закључењу уговора о раду директор или лице које он одреди упознаће запосленог о условима рада, организацији рада и његовим правима и обавезама из радног односа.

2. Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор Послодавца.

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

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

Уговор о раду у коме није одређено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

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

Уговор о раду закључује се у најмање 4 примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а три задржава Послодавац.

Члан 15.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која 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, Посебним колективним уговором за високо образовање или Статутом Послодавца, у складу са законом, у ком случају у уговору о раду 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.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона и Статута Послодавца.

3. Ступање на рад

Члан 16.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Послодавац и запослени другачије договоре.

4. Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад који може да траје најдуже 6 месеци.

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

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 18.

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

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

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

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 дозвола издата;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

Ако је уговор о раду закључен супротно одредбама Закона и овог Правилника или ако запослени остане да ради код послодавца најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос закључен на неодређено време.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 19.

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 сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права Законом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније седам дана пре доношења одлуке обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

Директор Послодаваца 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.

7. Радни однос за обављање послова ван просторија Послодавца

Члан 20.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Послодавца. Радни однос ван просторија Послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред законских одредби, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада;
2. начин вршења надзора над радом и квалитетом обављеног посла запосленог;
3. средстава 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.

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.

8. Приправници

Члан 21.

Директор Послодавца може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање које је то лице стекло одређену стручну спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником.

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

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

Члан 22.

Приправнички стаж, зависно од стручне спреме приправника траје:

1. за приправнике са средњом стручном спремом- шест месеци,
2. за приправнике са вишом стручном спремом- девет месеци,
3. за приправнике са високом стручном спремом- годину дана.

Члан 23.

Време трајања приправничког стажа се прекида:

1. ако је приправник позван на одслужење, односно, дослужење војног рока,
2. ако се приправник налазио на боловању дужем од 30 дана,
3. ако је приправник одсуствовао са рада по било ком основу за време трајања приправничког стажа дуже од 30 дана.

Уколико је приправнички стаж прекинут, у смислу става 1. овог члана исти се наставља након престанка разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси директор Послодавца.

Члан 24.

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму. Програм стручне обуке приправника доноси ментор. Ментора из става 2. овог члана именује директор Послодавца. Ментор мора бити исте струке и имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

Члан 25.

Програм стручне обуке приправника нарочито садржи:

1. поступак увођења приправника у послове, односно радне задатке,
2. начин упознавања приправника са општим актима Послодавца, остваривањем права и обавеза, унутрашњом организацијом и пословањем Послодаваца,
3. врсту и обим послова које приправник обавља у току приправничког стажа,
4. потребно време за обучавање на појединим пословима, односно радним задацима,
5. начин извођења стручне обуке,
6. начин вођења дневника рада.

Члан 26.

За време трајања приправничког стажа приправник је дужан да води дневник рада. У дневник рада приправник уноси:

1. опис послова односно радних задатака на којима је радио,
2. време обављања послова, односно радних задатака,
3. литературу којом се служио у току рада,
4. опис стеченог радног искуства.

Дневник рада оверава ментор.

Приликом овере дневника рада, ментор уноси своја запажања о раду приправника.

Члан 27.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже стручни испит.

Стручни испит приправник полаже најкасније 30 дана пре истека приправничког стажа.

О времену полагања стручног испита приправник мора бити обавештен најкасније 30 дана пре полагања стручног испита.

Стручни испит приправник полаже пред Комисијом од три члана коју именује директор Послодавца.

Чланови Комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник који полаже стручни испит, а најмање један члан Комисије треба да буде исте струке.

Испит се полаже према посебном програму за полагање стручног испита који доноси директор Послодавца на предлог ментора.

Приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени ментора, оспособљен за самосталан рад.

Члан 28.

Приликом полагања стручног испита Комисија оцењује успех приправника оценом : "положио стручни испит" или "није положио стручни испит".

Комисија оцењује успех приправника приликом полагања стручног испита већином гласова укупног броја чланова Комисије.

Приликом оцењивања успеха приправника Комисија је дужна да узме у обзир и успех приправника евидентиран у дневнику рада.

Члан 29.

Приправнику који је положио стручни испит издаје се уверење о положеном стручном испиту.

Уверење о положеном стручном испиту издаје Комисија најкасније у року од пет дана од дана полагања стручног испита.

Члан 30.

Приправник који није положио стручни испит има право на полагање поправног испита и то само једанпут, у року од 15 дана од дана пријема обавештења да није положио стручни испит.

Поправни испит, у смислу става 1. овог члана полаже се на основу писмене пријаве приправника.

Члан 31.

Приправник који се без оправданог разлога не одазове на позив за полагање стручног испита, сматраће се да је самовољно напустио рад код Послодавца.

Члан 32.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време, након положеног стручног испита, распоређује се на радно место за које је засновао радни однос.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, а који по завршеном приправничком стажу не положи стручни испит, престаје радни однос.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време после истека приправничког стажа престаје радни однос код Послодавца истеком времена на које је засновао радни однос.

Члан 33.

Радни однос са приправником заснива се уговором о раду.

Уговор о раду из става 1. овог члана потписује директор Послодавца пре ступања приправника на рад.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

9. Распоређивање запослених

Члан 34.

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља послове на друго одговарајуће радно место за које је прописана иста врста и степен стручне спреме ако то захтевају потребе процеса рада и организација рада, у складу са овим Правилником.

Распоређивање запосленог на друге одговарајуће послове врши се изменом уговора о раду.

III Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавање или усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора.

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

Запослени кога Послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање има права на накнаду зараде, накнаду трошкова превоза, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника, као и накнаду других зависних трошкова.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 5. овог члана и о висини накнаде из средстава Послодавца трошкова доноси директор Послодавца.

IV Радно време

Члан 36.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове на месту где се послови обављају, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

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

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

1. Пуно радно време

Члан 37.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Пуно радно време може да буде краће од 40 часова недељно, али не од 36 часова недељно.

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

2. Непуно радно време

Члан 38.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 39.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним Законом, овим Правилником и Правилником обезбедности и здрављу на раду, 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 утврђује се на основу стручне анализе, у складу са Законом.

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

4. Прековремени рад

Члан 40.

На захтев Послодаваца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време (нарочито тешким и за здравље штетним пословима утврђеним Законом) не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

5. Распоред радног времена

Члан 41.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, Послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Када организација рада захтева да рад буде организован у сменама, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно радно време на месечном нивоу.

У случају из претходног става запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

6. Прерасподела радног времена

Члан 42.

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

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.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно. Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. овог члана, часови рада које је остварио преко просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запосленом који ради у смислу члана 42. овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

Запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у смислу члана 39. овог Правилника о раду.

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.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 43.

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. 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 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Ако је рад организован у сменама, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу. Запослени може да ради ноћу више од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 44.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

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

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

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

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 45.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 46.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време одмора из члана 45. овог Правилника, ако Законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди најмање 24 часа одмора у току наредне недеље.

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

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 47.

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.

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 48.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Правилником.

Члан 49.

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

- 1) по основу доприноса у раду - 2 или 3 радна дана,
- 2) по основу услова рада - 1 до 4 радна дана,
- 3) по основу радног искуства - за сваке навршене 3 године радног искуства 1 радни дан,
- 4) по основу стручне спреме - 1 до 3 радна дана и то:
 - по основу обављања послова за које је предвиђен од I до III степена стручне спреме - 1 радни дан,
 - по основу обављања послова за које је предвиђен од IV до VI степена стручне спреме - 2 радна дана,
 - по основу обављања послова за које је предвиђен од VII до VIII степена стручне спреме - 3 радна дана,

5) по основу других критеријума и то: раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година

пензијског стажа или преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или 50 година живота - по 4 радна дана.

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

Члан 50.

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по завршетку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Сложеност послова радних места, услови рада и социјални услови утврђују се на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 51.

Запослени има право на дванестину годишњег одмора из члана 49. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.4. Коришћење годишњег одмора

Члан 52.

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

Запослени користи годишњи одмор у складу са Планом коришћења годишњих одмора. Први део годишњег одмора запослени користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно за време летњег семестралног распуста, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

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

4.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 53.

План коришћења годишњих одмора доноси директор Послодавца на предлог руководиоца организационих јединица Послодавца, односно шефова служби, а у зависности од потреба посла. Руководилац службе је дужан да консултује запослене о времену коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора директор Послодавца може доставити непосредно пре коришћења годишњег одмора. Директор Послодавца може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Годишњи одмор може се користити колективно. У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у некој од организационих јединица, директор може да донесе решење у коме наводи запослене и организационе јединице у којима раде и да исто истакне на огласној табли Послодавца, најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима. Решење о коришћењу годишњих одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да то решење достави у писаној форми.

4.6. Накнада штете

Члан 54.

У случају престанка радног односа, 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.

5. Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 55.

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

1. склапање брака - 7 радних дана;
2. порођај супруге - 5 радних дана;
3. тежа болест члана уже породице - 5 радних дана;
4. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 5 радних дана;
5. селидба сопственог домаћинства - 3 радна дана;
6. полагање стручног или другог испита - 1 радни дан, а највише 5 радних дана у току календарске године;
7. учествовање на разним такмичењима која се организују од стране синдиката - најмање по 1 радни дан, зависно од места одржавања такмичења, а највише 7 радних дана у току календарске године;
8. посета сајмовима, семинарима, предавањима ради стручног усавршавања и образовања - до 7 радних дана;
9. ступање у брак члана уже породице - 2 радна дана;
10. потреба регулисања права и обавеза пред надлежним органима - 1 радни дан.

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

- 1) 5 радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви,
- 3) 7 радних дана за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, усвојилац, родитељ, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство одобрава директор Послодавца.

6. Неплаћено одсуство

Члан 56.

Послодавац ће запосленом омогућити коришћење неплаћеног одсуства у следећим случајевима:

1. дошколавања - до 30 дана;
2. неговање болесног члана уже породице - 5 радних дана;
3. смрти сродника који нису наведени у члану 35. овог Правилника о раду - 2 радна дана;
4. завршавање личних послова изван места пребивалишта - 2 радна дана.

7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника

Члан 57.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада 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 међународне техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност директора Послодавца,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом,
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, другу јавну функцију или на функцију у политичкој или синдикалној организацији чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца,
5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Право из става 1. тачка 2. 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.

Запослени коме мирују права и обавезе у смислу става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање врати на рад.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 58.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

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

Запослени је дужан да обавести Послодавца о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 59.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање. Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 60.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених општим актом којим се уређује безбедност на раду испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 61.

Запослени са здравственим сметњама не може да буде распоређен на радно место на коме би обављање послова погоршало његово здравствено стање или изазвало последице опасне за запосленог или његову околину.

Члан 62.

Запосленом који се налази под дејством алкохола или под дејством дроге не сме се дозволити приступ ни задржавање у просторијама Послодавца.

Члан 63.

Запосленом повређеном на раду, Послодавац је дужан да изда прописану исправу о несрећи на раду.

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје Служба за опште и правне послове.

Члан 64.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

2. Заштита личних података

Члан 65.

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

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 Послодавца.

3. Заштита омладине

Члан 66.

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

- 1) на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, 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 од 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.

Правилником о организацији и систематизацији радних места, утврђују се радна места на којима не могу да раде млади радници у смислу става 1. овог члана.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1. тачка 1) и 2) овог Правилника само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

Члан 67.

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.

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

4. Заштита материнства

Члан 68.

Запослена жена 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.

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 69.

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

Запослена из става 1. овог члана може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

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

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 Послодавца.

Члан 70.

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.

Директор Послодавца може да изврши прераспodelу 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.

Права из става 1, 2. и 3. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 71.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно рођено дете.

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или

више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још двоје или више деце.

Отац детета може користити право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. и 5. овог члана.

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

Члан 72.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 71. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Члан 73.

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

Право из става 1. овог члана запослени остварује на основу мишљења надлежног органа за оцену психофизичке ометености детета, у складу са законом и прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, родитељ има право на накнаду зараде, сразмерно времену одсуствовања са рада.

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

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

Члан 74.

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 става 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.

Лице које користи право из става 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 75.

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

Запослени који ради са скраћеним радним временом, у смислу става 1. Овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим Правилником о раду и уговором о раду.

Члан 76.

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, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

6. Заштита особа са инвалидитетом

Члан 77.

Запосленој особи са инвалидитетом Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима- Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Директор Послодавца може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. и 2. овог Правилника.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 78.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавацу потврду о привременој спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 79.

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са Законом, подзаконским актима Владе Републике Србије, овим Правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности који остварују код 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 80.

Зарада се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.),
- других примања по основу радног односа, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (брuto зарада).

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1-4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

1) Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 81.

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

Члан 82.

Основна зарада одређује се на основу врсте посла и значаја тог посла за Послодавца, у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места и времена проведеног на раду.

Основна зарада је утврђена за пуно радно време.

Основна зарада утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи коефицијентом утврђеним Уредбом Владе Републике Србије коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (универзитетско образовање) и Уредбом о нормативима и стандардима услова рада Универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета.

Члан 83.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак за сваког запосленог се утврђује на основу оцене квалитета и резултата рада од стране непосредног руководиоца запосленог.

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су:

1. сталност на раду,
2. тачност и благовременост извршавања послова,
3. радна дисциплина,
4. показивање иницијативе,
5. допринос тимском раду,
6. однос према осталим запосленима,
7. однос према странкама,
8. однос према средствима рада и имовини Послодаваца,
9. посебно залагање,
10. спремност да се помогне колегама,
11. извршавање налога добијених од непосредног претпостављеног,
12. обим и квалитет обављања поверених послова (од простог извршења до изврсног),
13. посебан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада.

Директор Послодавца на основу извештаја руководиоца организационих јединица може увећати зараду запосленима, који су били ангажовани на реализацији самих пројеката у обиму који предложи руководиоци пројеката.

Бруто дневна цена рада у динарској противвредности за рад на пројектима који се реализују код Послодавцу, одређује се на следећи начин:

1. послови управљања пројектом – 120 евра,
2. послови научно-истраживачког и наставног рада – 100 евра,
3. послови техничке подршке – 65 евра,
4. послови административне подршке – 55 евра.

Бруто дневна цена рада може се одредити и у мањем износу у односу на износ утврђен у ставу 5. овог члана, о чему одлучује директор Послодавца на предлог руководиоца пројекта.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из овог члана, а сагласно одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Члан 84.

Цена рада која служи за обрачун основне зараде не може бити мања од цене рада за најједноставнији рад утврђене од стране Владе Републике Србије.

Члан 85.

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

2) Зарада приправника

Члан 86.

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

3) Увећана зарада

Члан 87.

Зарада запосленог се увећава:

1. за рад на дан празника који је нерадан 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 на Послодавацу (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице;
5. за повећани обим посла због замене одсутног радника - 20% од зараде одсутног радника.

При обрачуну минулог рада рачуна се и радно време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона (статусне промене), као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са законом.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђеним ставом 1. овог члана проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за увећање зараде чини основна зарада увећана у складу са законом и овим Правилником.

4) Минимална зарада

Члан 88.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада 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.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 108. Закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са Законом.

Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада запосленог.

2. Накнада зараде

Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

1. због коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства,
3. одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није друкчије одређено,
4. због одсуствовања у дане државних и верских празника за које је законом прописано да се не ради,
5. због усавршавања и обављања научно-стручног рада.

Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. у висини од 65% просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, а која не може бити нижа од минималне зараде,
2. у висини од 100% од просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 91.

Запослени има право и на накнаду зараде најмање у висини од 60% просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 92.

Запослени има право на накнаду просечне зараде у претходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа код 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.

3. Накнада трошкова

Члан 93.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења посла, а који имају карактер пословних расхода и не чине зараду у следећим случајевима:

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, према одлуци директора Послодавца и то:

- a. трошкови превоза у пуном износу,
- b. износ хотелског рачуна за ноћење (у хотелу А и Б категорије)
- c. дневнице у износу од 5% од просечне зараде у Републици Србији за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова. За време проведено на службеном путу дуже од 8 часова, а краће од 12 часова запосленом припада накнада у износу од 50% од дневнице;
3. укупан износ рачуна за хотелски смештај и дневницу може се исплатити до највишег износа који је, за те намене, одређен правилима одговарајућег пројекта;
4. за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној посебним прописима;
5. за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе тако што се признаје:
 - a. потрошња од 8 литара горива на пређених 100 километара, при чему се број пређених километара утврђује на основу података доступних на сајту www.viamichelin.com,
 - b. накнада за амортизацију у новчаном износу од 30% цене 1 литра бензина помноженог са бројем укупно потрошених литара бензина;
6. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
7. накнаду за исхрану у току рада, ако Послодавац ово право није обезбедио на други начин;
8. регрес за коришћење годишњег одмора, осим уколико то није саставни део коефицијента за обрачун и исплату зараде у складу са актом Владе.

Накнада трошкова из става 1. тачка 5. овог члана признаје се уз приложени рачун за куповину горива.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности директора Послодавца.

Накнада трошкова из става 1. овог члана врши се у складу са позитивним законским прописима, актима Владе Републике Србије, као и са званичним подацима органа надлежног за послове статистике објављеним у Службеном гласнику Републике Србије.

4. Друга примања запослених

Члан 94.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа просечне зараде запосленог у последњих 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно у висини троструког износа просечне зараде исплаћене код Послодавца у истом периоду ако је то за запосленог повољније, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од двоструког износа просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга или детета запосленог, као и накнаду погребних трошкова брачном другу и детету запосленог у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до износа који је према закону који уређује порез на доходак грађана ослобођен плаћања пореза за помоћ у случају смрти;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, према Закону о облигационим односима.

Члан 95.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду за непрекидан рад код Послодавца:

- за 10 година: једну зараду запосленог, без пореза и доприноса, коју му је послодавац исплатио у месецу који претходи месецу у којем запослени стиче право на јубиларну награду;
- за 20 година: двоструки износ зараде запосленог, без пореза и доприноса, које му је послодавац исплатио у месецу који претходи месецу у којем запослени стиче право на јубиларну награду;
- за 30 година: троструки износ зараде запосленог, без пореза и доприноса, коју му је послодавац исплатио у месецу који претходи месецу у којем запослени стиче право на јубиларну награду;

Право на јубиларну награду остварује и запослени који је имао прекид рада краћи од 30 радних дана.

Послодавац може, сходно својим финансијским могућностима, да исплати солидарну помоћ:

- за лечење запосленог од дуже или теже болести, запосленом и његовом брачном другу, родитељу или детету за подвргавање хирушкој интервенцији до износа који је према закону који уређује порез на доходак грађана ослобођен плаћања пореза;
- за трошкове лечења и ортопедских помагала запосленог, ако нису обухваћени обавезним здравственим осигурањем – до износа који је према закону који уређује порез на доходак грађана ослобођен плаћања пореза;
- за рођење детета запосленог – 50.000,00 динара;
- за случај смрти родитеља запосленог – у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до 2/3 износа који је према закону који уређује порез на доходак грађана ослобођен плаћања пореза;

Солидарна помоћ не може да се исплати пре него што запослени достави доказе о трошковима лечења, хирушке интервенције или ортопедских помагала, односно доказе о рођењу детета или трошкова погребних услуга.

Послодавац може, сходно својим финансијским могућностима, да исплати поклон за Божић и Нову годину деци запослених млађој од 7 година живота, највише до износа који је према закону који уређује порез на доходак грађана ослобођен плаћања пореза.

Члан 96.

Послодавац може, у складу са својим финансијским могућностима да запосленима обезбеди и друга примања.

Поводом Дана Послодавца запосленима код Послодавца могу се исплатити примања која не чине зараду.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате ових примања доноси директор Послодавца.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 97.

Послодавац је дужан да приликом сваке исплате зараде, односно накнаде зараде запосленом уручи обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом уручи обрачун и за месец за који није исплатио зараду, односно накнаду зараде, уз обавештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

6. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 98.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде. Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију оверава директор Послодавца или лице које он овласти и обезбеђује уредну доставу исте запосленом. Уредна достава је достава електронским путем и свака друга достава у складу са законом.

7. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 99.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде односно накнаде зараде ако законом није другчије одређено.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 100.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање 10 запослених.

Програм је дужан да донесе и Послодавац када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код Послодавца.

Члан 101.

Приликом израде и доношења Програма мора се обезбедити да се не наруши основна делатност Послодавца и задрже услови за одвијање минималног процеса рада.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату код послодавца и националној служби надлежној за запошљавање, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење о програму у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге националне службе надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Члан 102.

Програм решавања вишка запослених садржи:

1) податке о постојећој организованости и пословању Послодавца, укупном броју запослених код Послодавца, насталим и планираним технолошким,

економским или организационим променама код Послодавца и, с тим у вези, разлоге престанка потребе за радом запослених, предузетим мерама за спречавање појављивање вишка запослених, потребном броју запослених и број запослених који су вишак по радним местима;

2) критеријуме за индивидуализацију вишка запослених с начином њихове примене, који ће обавезно садржати, по редоследу: Успешност запосленог у раду, степен и врста стручне спреме, године старости, радни стаж, укупни приходи чланова уже породице, укупна вредност непокретности чланова уже породице, породично стање, здравствено стање, број чланова уже породице који се налазе на школовању;

3) податке о запосленима који се применом критеријума из тачке 2. овог члана утврђују као вишак: име и презиме запосленог, радно место на коме обавља послове, стручна спрема запосленог, године стажа осигурања, године живота;

4) мере којима се стварају услови за запошљавање запослених који су утврђени као вишак (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена), односно рок у коме ће се отказати уговор о раду запосленима за које није нађено решење поновног запошљавања;

5) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 103.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка, послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, исплати отпремнину запосленом у складу са важећим законским прописи

Директор Послодавца може на основу Програма донетог у случају и на начин прописан Законом о раду, донети одлуку да је за радом одређених радника престала потреба.

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

Програм садржи нарочито:

- разлоге престанка потребе за радом запослених,
- укупан број запослених код Послодавца,
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
- критеријуме за утврђивање вишка запослених,
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време (али не краће од половине радног времена) и друге мере,
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из става 3. овог члана и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм из става 1. овог члана доноси Директор, уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 104.

Рангирање запослених за чијим је радом престала потреба врши комисија од три члана коју именује Директор.

Члан 105.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати:

1. запосленој за време трудноће и са дететом до две године старости,
2. самохраном родитељу,
3. запосленом са тешко хендикепираним дететом и скраћеним радним временом,
4. запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности,
5. ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова не може престати радни однос и
6. учесницима рата, ратним војним инвалидима и инвалидима рада.

Члан 106.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, коме није могло да се обезбеди да ради на другим пословима, односно да се доквалификује или преквалификује, престаје радни однос када му се исплати отпремнина на начин и по поступку утврђеном Законом о раду и овим Правилником.

Запослени за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, Правилником или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини утврђеној Законом о раду, а у складу са социјалним програмом Владе, односно Министарства просвете према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања по основу рада врши се најкасније до дана престанка радног односа.

Висина отпремнине из става 2. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона, као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу отваравања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног овим чланом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 107.

Запослени коме Послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско и здравственог осигурање, у складу са одговарајућим прописима.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 108.

Запослени не може без сагласности у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица да ради послове из делатности Послодавца, односно послове за које је Послодавац регистрован. Сагласност на писмени захтев запосленог даје директор Послодавца.

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

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 109.

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

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује Послодавцу.

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

Члан 110.

Кривица запосленог за учињену штету Послодавцу мора бити доказана. Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 111.

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

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

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

Члан 112.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор Послодавца по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 113.

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

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

По спроведеном поступку о насталој штети, Комисија сачињава записник.

Записник треба да садржи релевантне податке на основу којих се утврђује висина штете и одговорност, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисија из става 1. овог члана, Послодавац покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 114.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако њих нема, проценом вредности оштећене ствари.

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 115.

У поступку за накнаду штете, запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, Послодавац покреће поступак пред надлежним судом за надокнаду штете.

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

Члан 116.

Против одлуке Комисије за накнаду штете запослени, односно подносилац захтева има право приговора директору Послодавца у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Директор је дужан да у року од 30 дана донесе одлуку о уложеном приговору.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити, има право, као и Послодавац да покрене поступак пред надлежним судом.

Члан 117.

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

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

Послодавац одговара запосленом због повреде на раду када је проузрокована кривицом Послодавца или кривицом лица за које он одговара.

Послодавац одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају кад нема његове кривице ни кривице лица за које он одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности са повећаном опасношћу.

Члан 118.

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

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

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 119.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада:

1. ако је против њега започело 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 Послодавца вреднију од десет хиљада динара;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона.

Као основ за удаљење запосленог у смислу става 1. овог члана могу да послуже следеће околности: могућност угрожавања живота или здравља запослених или других лица, постојање основане сумње да би својим присуством прикрио трагове и материјалне доказе о извршеној тежој повреди радне обавезе или кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом и постојање опасности да би могао поново да изврши повреду радне обавезе.

Члан 120.

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

Привремено удаљење запосленог са радног места или са рада може трајати до коначне одлуке о утврђивању одговорности запосленог због повреда радне обавезе, односно до истека рока застарелости покретања и вођења поступка о одговорности а најдуже три месеца.

По истеку рока из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленог врати на рад, изрекне му другу меру или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Правилником.

Члан 121.

Запосленом који је привремено удаљен са рада код Послодавца, припада накнада зараде у висини од једне четвртине, а ако издржава породицу у висини од једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленом коме је одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа зараде оствареног за месец пре привременог удаљења, увећаног за просечни пораст зарада запослених код Послодавца за време у коме је припадала накнада зарада и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком,
2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
3. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2)-4) Закона.

XII ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 122.

Директор Послодавца може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада, у смислу одреби Закона и овог Правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама Закона о раду и овог Правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона;
- 6) у другим случајевима утврђеним Законом.

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

Члан 123.

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

Ако запослени потпише анекс уговора о раду 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 смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона, оспорава законитост анекса уговора о раду.

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

Члан 124.

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 из члана 118. овог Правилника, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 172. Закона не примењује се и у случају закључвања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о Послодавцу и других података којима се мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују директор Послодавца или лице које он овласти и запослени.

2. Премештај у друго место рада

Члан 125.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) у случају да се делатност Послодавца одвија ван његовог седишта,
- 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,
- 3) у другим случајевима, само уз пристанак запосленог.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 126.

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.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да буде упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени закључује уговор о раду на одређено време са Послодавцем код кога је упућен. Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од оних које је имао код Послодавца.

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

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 127.

Радни однос запосленог код Послодавца престаје из законом утврђених разлога:

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

Члан 128.

Радни однос престаје отказом уговора о раду - даном достављања отказа уговора о раду.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

Члан 129.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности- даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је законом, односно правоснажном судском одлуком или одлуком другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци- даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада- даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 130.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 131.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

4. Отказ од стране послодавца

4.1. Разлози за отказ

Члан 132.

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 запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
1. Директор именује Комисију за оцену резултата рада запосленог, која броји три члана исте или више стручне спреме, а од којих најмање један истог занимања.
- 2) ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу члана 57. овог Правилника, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона.

Члан 133.

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

- 1) ако несавесно и 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 одређена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим Правилником или уговором о раду.

Члан 134.

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 Послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Послодавцу.

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

Члан 135.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, у складу са Правилником;
- 2) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. ст. 1. тач.1)-5) Закона.

4.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 136.

Директор Послодавца може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу одредби члана 179. став 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 1) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 137.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2. и 3. Закона 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.

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

Члан 138.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 139.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

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

Члан 140.

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, коришћење одсуства ради неге детета, коришћење одсуства 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 смислу одредби Закона ;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

5.1. Рок застарелости

Члан 141.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и став 2. и 3. Закона о раду директор Послодавца може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

5.2. Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 142.

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

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично, у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта, односно боравишта.

Ако достављање није могло да се изврши запосленом, овлашћени радник Послодавца сачињава о томе службену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Послодавца и сматра се достављеним по истеку 8 дана од дана објављивања.

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

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

5.3. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 143.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка у складу са овим Правилником.

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 144.

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

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

Решење о отказу уговора о раду ништавно 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 145.

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

Уколико запосленом буде отказан уговор о раду, терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољнији положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 146.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду 30 дана (отказни рок).

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

Трајање отказног рока утврђује се уговором о раду.

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

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече повратку са војне вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Члан 147.

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

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

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 148.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху Послодаваца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа за утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати Послодавца да запосленом исплати накнаду штете у складу са Законом.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 149.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Послодавца, односно лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

1. Заштита појединачних права

Члан 150.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитра, инспекцији рада и надлежном суду, у складу са законом.

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

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за мирно решење спора.

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

Ако арбитар не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и она обавезује и Послодавца и запосленог.

Члан 151.

Против решења којим је запосленом повређено неко од права из радног односа, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене поступак пред надлежним судом.

Рок за покретање поступка пред судом је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 152.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом (преко доставне књиге) или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли Послодавца.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли Послодавца сматра се да је његова достава уредно извршена.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 153.

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

XV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1.1. Привремени и повремени послови

Члан 154.

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

- незапосленим лицем,
- запосленим који не ради са пуним радним временом - до пуног радног времена,
- корисником старосне пензије,

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

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

1.2. Уговор о делу

Члан 155.

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

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

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

1.3. Уговор о заступању или посредовању

Члан 156.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Послодавца, у складу са законом.

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

1.4. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 157.

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

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

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

Новчана накнада не сматра се зарадом.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању закључује се у писаном облику.

1.5. Допунски рад

Члан 158.

Запослени који ради са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

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

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

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА И ПРАВА СИНДИКАЛНИХ ПРЕДСТАВНИКА

Члан 159.

Код Послодавца се обезбеђују услови за несметан рад синдиката у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 160.

Запослени код Послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом Послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 161.

Послодавац је дужан да осигура синдикату техничко-просторне услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. стручну административну и техничку помоћ - право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;
3. вођење књиговодства и сачињавање периодичног и завршног рачуна;
4. коришћење огласне табле код Послодавца доступно највећем броју запослених и слободу поделе и објављивања синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 162.

Послодавац је дужан да члану синдиката приликом обрачуна зараде:

1. одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;
2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и слично).

Члан 163.

Синдикат има право да буде обавештен од стране Послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених.

Члан 164.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са ставом 1. и 2. овог члана има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Накнаду из става 3. овог члана плаћа Послодавац.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 165.

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос код Послодавца, као и на лица која су ангажована за рад ван радног односа у смислу одредби члана 149-153. овог Правилника.

На права, обавезе и одговорности из радног односа који нису уређени овим Правилником и уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других закона.

Тумачење овог правилника даје директор Послодавца.

Ако на дан ступања на снагу овог Правилника није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорности запослених, на њих се примењују одредбе овог Правилника, ако је то за запослене повољније.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 166.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења.

Правилник се објављује на интернет страници Послодавца одмах по доношењу и доставља синдикалној организацији Послодавца у року од 8 дана од дана ступања на снагу.

Број: 10.10.2016. године
Датум: 8/29-02-009/16-001



ДИРЕКТОР ИНОВАЦИОНОГ ЦЕНТРА
УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ Д.О.О

Проф. др Драгољуб Живковић