

На основу члана 3. став 2. и 4. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр.24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и чл. 24 и 25. Статута Универзитета уметности у Београду број 8/31 од 9.12.2010. године,
Ректор Универзитета уметности, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Универзитету уметности и обавеза Универзитета уметности у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности запослених, уколико нису уређени овим правилником, уређују се уговором о раду.

Члан 3.

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности по основу рада у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује ректор или лице које ректор овласти за одлучивање о појединачним питањима.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос са Универзитетом уметности може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Стручној служби Универзитета уметности (у даљем тексту: Правилник о систематизацији). Правилником о систематизацији из става 1. овог члана утврђују се: послови, стручна спрема, радно искуство, посебна знања и вештине, и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 6.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота Универзитет уметности може да заснује само уз писану сагласност родитеља или старатеља, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом. Одлуку о потреби пријема у радни однос, доноси ректор.

Члан 7.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси ректор. Изабрани кандидат заснива радни однос уговором о раду. Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања запосленог на рад.

Члан 8.

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

Члан 9.

Запослени остварује права из радног односа даном ступања на рад и преузима следеће обавезе:

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

2. Пробни рад

Члан 10.

Универзитет уметности може за одређене послове утврђене Правилником о систематизацији да уговори пробни рад који може да траје најдуже 6 месеци.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада.

За време пробног рада Универзитет уметности и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком од пет радних дана.

Члан 11.

Обављање послова запосленог на пробном раду прати генерални секретар.

Члан 12.

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

3. Радни однос на одређено време

Члан 13.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова (сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла и сл. с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима може трајати најдуже 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада који је краћи од 30 дана.

Члан 14.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Члан 15.

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

4. Радни однос са приправником

Члан 16.

Универзитет уметности може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимања за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником о систематизацији.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

Члан 17.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено или одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим правилником и уговором о раду.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 18.

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

Програм, начин и поступак оспособљавања и праћења рада приправника, полагање стручног испита и друга питања од значаја за праћење рада приправника уређују се посебним актом Универзитета уметности.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако законом и овим правилником није другачије одређено.

2. Непуно радно време

Члан 20.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена утврђеног у члану 19. овог правилника.

3. Прековремени рад

Члан 21.

На писани захтев ректора, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

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

Запослени је дужан да сачини извештај о прековременом раду и исти достави надлежној служби.

4. Распоред радног времена

Члан 22.

Радна недеља на Универзитету уметности траје пет радних дана, а радни дан траје 8 часова.

О времену доласка запосленог на посао, о боравку на послу, као и о одласку са посла води се евиденција, коју прегледа генерални секретар сваког месеца.

Одлуку о радном времену и распореду радног времена доноси ректор.

5. Прерасподела радног времена

Члан 23.

Универзитет уметности може да изврши прерасподелу радног времена у случајевима и под условима предвиђеним законом (организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена, извршење одређеног посла у утврђеним роковима и сл.).

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 пуног радног времена.

Члан 24.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 25.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена (прерасподела радног времена), 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 периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на овим пословима запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 26.

Прерасподела радног времена не може се извршити запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

Члан 27.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 28.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, а запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена, а организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

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

2. Дневни одмор

Члан 29.

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

3. Недељни одмор

Члан 30.

Запослени има права на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је због потребе посла неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 31.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, посебним колективним уговором којим се уређује високо образовање, овим правилником и другим општим актима Универзитета уметности.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада. 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 који први пут заснива радни однос а у календарској години нема шест месеци рада, као и запослени који због прекида рада дужег од 30 радних дана није стекао право на пун годишњи одмор за календарску годину, има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити.

Члан 32.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. радног искуства – за сваке навршене три године радног искуства – 1 радни дан;
2. доприноса на раду – 2 или 3 радна дана;
3. услова рада од 1 до 4 радна дана;
4. образовања и оспособљености за рад:
 - 1) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању до једне године, образовање за рад у трајању од две године, или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан,
 - 2) за средње образовање у трајању од четири године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана,
 - 3) за високо образовање – 3 радна дана;
5. других критеријума:
 - 1) 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 психофизичку ометеност у раду – 4 радна дана,
 - 2) раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Члан 33.

При утврђивању дужине годишњег одмора запосленом се радна недеља рачуна као 5 радних дана.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора, у складу са радним обавезама.

Члан 34.

Годишњи одмор запослени по правилу користи у целости, у јулу и августу месецу.

Изузетно, запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да већину, а најмање 15 радних дана одмора користи у јулу и августу, а други део у трајању до 5 радних дана, у јануару.

Члан 35.

У зависности од потреба посла, ректор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.
План коришћења годишњих одмора утврђује ректор.

Члан 36.

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

Ако Универзитет уметности не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Изузетно, Универзитет уметности може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, у случају хитности обављања одређеног посла најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако кривицом Универзитета уметности запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утврђене општим актом и уговором о раду.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 37.

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

1. склапања брака – 7 радних дана,
2. порођаја супруге – 5 радних дана,
3. теже болести члана уже породице – 5 радних дана,
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана,
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана,
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана,
7. полагања стручног или другог испита у зависности колико траје – од 1 до 5 радних дана,
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. – 7 радних дана.

Поред права на одсуство из претходног става, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1. смрти члана уже породице – 5 радних дана,
2. добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви – 2 радна дана,
3. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Члановима уже породице у смислу претходног става сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

6. *Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)*

Члан 38.

У зависности од процеса рада, ректор може, на лични захтев, одобрити запосленом одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случајевима предвиђеним посебним колективним уговором за високо образовање.

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.

Члан 39.

За време одсуствовања са рада због коришћења неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља, у складу са законом и општим актима којима се уређује и организује заштита на раду.

Запослени је дужан да обавести лице задужено за безбедност и заштиту на раду о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

Заштиту личних интереса, омладине, материнства и инвалида, као и породично одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета Универзитет уметности је дужан да обезбеди у складу са законом.

Члан 42.

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 Универзитету уметности потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

Потврда из става 1 овог члана која не садржи све елементе прописане општим актом надлежног министарства који уређује ову материју, као и време очекиване спречености за рад, не сматра се ваљаном у смислу прописа о здравственој заштити.

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

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Универзитет уметности посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 43.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, Актом Владе Републике Србије којим се уређује зарада, овим правилником и уговором о раду.

Зарада у смислу става 1. овог члана се састоји из зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Универзитета уметности (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са законом, општим актом Универзитета уметности и уговором о раду.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу два пута месечно, по правилу до 5-ог у месецу и до 20-ог у месецу, што зависи од уплате надлежног министарства. Приликом сваке исплате зараде запосленом се доставља обрачун који садржи износ зараде и износе плаћених пореза и доприноса из те зараде.

Члан 44.

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

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о систематизацији, за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Члан 45.

Радни учинак запосленог, на предлог генералног секретара и проректора, утврђује ректор, на основу:

1. квантитета обављеног посла,
2. квалитета обављеног посла и
3. рокова извршења посла.

Радни учинак запосленог прати и оцењује генерални секретар на основу непосредног увида у рад и на основу месечног извештаја о раду запосленог.

Квантитет обављеног посла оцењује се на основу обима обављеног посла који је: стандардни (обављање редовног посла према према Правилнику о систематизацији), испод стандарда (обављање посла мањег обима од редовног) и изнад стандарда (обављање већег обима посла који је ван редовног).

Квалитет обављеног посла оцењује се на основу исказане стручности у обављању послова за одређену стручну спрему која се захтева за те послове.

Рокови извршења посла оцењују се на основу тачног и ефикасног извршења посла у роковима који су уобичајни или одређени за одређену врсту посла.

Члан 46.

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

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду за:

- | | |
|--|------------------|
| 1. прековремени рад | 26% |
| 2. рад на дан празника који је нерадни дан | 110% |
| 3. рад ноћу и рад у сменама
ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде | 26% |
| 4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада
остварену у радном односу | 0,4% од основице |

Члан 48.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом у складу са законом.

2. Накнада зараде

Члан 49.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, за време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 50.

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

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом којим се уређује рад и радни односи, ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,
2. најмање у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом којим се уређује рад и радни односи ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступио прекид рада.

3. Накнада трошкова

Члан 51.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак на рад и одлазак са рада – у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
2. за време проведено на службеном путу у земљи, према важећим прописима,
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима,
4. за исхрану у току рада,
5. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висину накнаде из тачке 4 и тачке 5 овог члана утврђује ректор посебном одлуком у зависности од расположивих средстава.

4. Друга примања

Члан 52.

Универзитет уметности је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог);
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољење;
4. солидарну помоћ у случају:
 - 1) настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне зараде у Републици Србији,
 - 2) привремене спречености за рад дуже од три месеца, у висини једне просечне зараде у Републици Србији,
 - 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне зараде у Републици Србији, једном у току календарске године;
5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година укупног рада оствареног у радном односу, у износу:
 - 1) пола просечне плате - за 10 година укупног радног стажа,
 - 2) једне просечне плате - за 20 година укупног радног стажа,
 - 3) једне и по просечне плате - за 30 година укупног радног стажа.

Просечном платом из тачке 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

Универзитет уметности може, у зависности од финансијске ситуације, запосленом да исплати накнаду трошкова и у другим случајевима, у складу са посебним колективним уговором о високом образовању и уговором о раду.

Члан 53.

Универзитет уметности може из сопствених прихода да исплати запосленој жени новчани износ за Дан жена, обезбеди деци запосленог старости до 11 година новчани износ или поклон у одређеној вредности, новогодишњи бонус, уплаћивати премију за добровољно

додатно пензијско осигурање, колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите. Одлуку о висини средстава из става 1. овог члана доноси ректор.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 54.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом и нестручним руковањем, проузрокује Универзитету уметности.

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

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

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

Члан 55.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се иста накнађује утврђује Универзитет уметности у складу са овим правилником.

Члан 56.

Ректор или запослени кога он овласти покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Универзитету уметности и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 57.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Истим решењем ректор именује председника и два члана комисије за утврђивање штете.

Члан 58.

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаду штете утврђује Универзитет уметности у паушалном износу који се одређује проценом штете.

Члан 59.

Када утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, Комисија из става 3. члана 57. овог правилника предлаже ректору или запосленом кога је овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету Универзитету уметности или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 60.

Запослени је дужан да о томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади причињену штету, да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету, Универзитет уметности ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 61.

Уколико би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај, може се делимично ослободити од накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

Одлука из става 1. овог члана доноси се на основу молбе, односно предлога запосленог који је штету проузроковао.

Члан 62.

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

Ако запослени у остављеном року добровољно не надокнади Универзитету уметности исплаћени износ штете, Универзитет уметности ће покренути спор пред надлежним судом за накнаду штете.

Члан 63.

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

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси у писаном облику. У захтеву се назначује у чему се састоји штета коју је запослени претрпео, износ штете и начин њене накнаде.

Када Универзитет уметности утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је њен износ реално одмерен, исту ће накнадити у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Запослени и Универзитет уметности могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана.

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 64.

Радни однос запосленом на Универзитету уметности престаје:

1. истеком рока на који је заснован,
2. ако запослени испуни услове за одлазак у пензију према важећим прописима, ако се Универзитет уметности и запослени другачије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и Универзитета уметности,
4. отказом уговора о раду од стране запосленог,
5. отказом уговора о раду од стране Универзитета уметности,
6. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
7. смрћу запосленог и
8. у другим случајевима утврђеним законом.

1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован

Члан 65.

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време престаје истеком времена на које је заснован.

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 66.

Радни однос запосленог престаје на основу писаног споразума Универзитета уметности и запосленог.

Споразумом из става 1. овог члана утврђује се дан престанка радног односа запосленог.

3. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог

Члан 67.

Запослени има право да Универзитету уметности откаже уговор о раду.

Отказ Уговора о раду запослени доставља у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

4. Престанак радног односа отказом Уговора о раду од стране Универзитета уметности

Члан 68.

Универзитет уметности може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност, његово понашање и потребе Универзитета уметности и то:

1. ако је утврђено да не остварује резултате рада,
2. ако је утврђено да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
3. ако својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду,
4. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Универзитету уметности,
5. ако изврши кривично дело на раду или у вези са радом,
6. ако се не врати на рад на Универзитету уметности у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона,
7. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
8. ако запослени одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу члана 74.овог правилника,
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Универзитет уметности је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из тачке 1.-7. овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 69.

Неостваривање резултата рада из тачке 1. члана 68. овог правилника огледа се кроз неизвршавање или неблаговремено извршавање радних дужности, услед чега за Универзитет уметности настану штетне последице у виду материјалне штете мањег или већег обима као и повреда угледа Универзитета уметности.

Члан 70.

Недостатак радних и стручних способности односно не постојање потребног знања за обављање послова утврђује се код запосленог кроз незадовољавајући квалитет обављеног посла или кроз такав квалитет обављеног посла да исти захтева поновни рад или исправку од стране другог запосленог.

Члан 71.

Универзитет уметности може отказати уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радних обавеза, у смислу тачке 3. чл. 68. овог правилника и то:

1. неизвршавање, неблаговременно, несавесно или немарно извршавање радних обавеза,
2. незаконито располагање средствима, нецелисходно и неодговорно коришћење средстава,
3. одбијање запосленог да обавља послове на којима ради,
4. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
5. давање нетачних података, мишљења и стручних мишљења ако је то од битног утицаја за доношење неправилне или незаконите одлуке,
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене актом послодавца,
7. неовлашћено изношење података о заради и њеној висини или о другим примањима за поједине запослене,
8. фалсификовање новчаних и других докумената,
9. уништење, крађа или утаја докумената, списка, пословних књига и друге документације,
10. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
11. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја,
12. непријављивање штете причињене Универзитету уметности,
13. изношење и преношење неистинитих података и вести у вези са пословањем Универзитета уметности или у вези са запосленим;
14. крађа или проневера имовине Универзитета уметности без обзира на вредност,
15. непријављивање повреде радне обавезе.

Члан 72.

Оправдан разлог за отказ уговора о раду у смислу тачке 4. члана 68. овог правилника постоји ако је утврђено да запослени својим понашањем у току рада омета рад других запослених, односно доводи до ремећења самог процеса рада, што се огледа у:

1. доласку на рад у алкохолисаном или стању омамљености услед употребе наркотика,
2. изазивању туче и нереда,
3. неморалном и недоличном понашању (викање, увреде и некоректно понашање, свађе и сл.),
4. неоправданом одсуствовању са рада (изостанци са посла 2 радна дана непрекидно у току једног месеца или пет радних дана са прекидима у току шест месеци),
5. изласцима са посла без обавештења и одобрења генералног секретара, или кашњењу до 15 минута, 5 или више пута у току месеца,
6. ометању других запослених да раде,
7. понашању запосленог којим се нарушава углед Универзитета уметности.

Члан 73.

Универзитет уметности не може у случају отказа уговора о раду запосленом из тачке 9. члана 68. овог правилника, на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 74.

Универзитет уметности може запосленом да понуди измену уговорених услова рада – анекс уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада и у другим случајевима утврђеним уговором о раду.

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

Запослени је дужан да се изјасни у року од 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључење анекса уговора ако се не изјасни у остављеном року.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анеха уговора.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу овог члана, Универзитет уметности може да откаже уговор о раду.

Члан 75.

Отказ уговора о раду из тачке 1, 2, 3, 4, 6 и 7. става 1. члана 68. овог правилника Универзитет уметности може дати запосленом у року од 3 месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 6 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из тачке 5. члана 68. овог правилника Универзитет уметности може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за извршено кривично дело.

Члан 76.

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

Акт из става 1. овог члана коначан је даном достављања запосленом.

Члан 77.

Универзитет уметности 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 радног односа у складу са овим правилником и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

5. Престанак радног односа запосленом у другим случајевима

Члан 78.

Запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним законом и то:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,

2. ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. услед стечаја, ликвидације и у другим случајевима престанка рада послодавца и
6. у свим остали случајевима када је то предвиђено законом.

IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 79.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада на Универзитету уметности ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, или ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад на Универзитету уметности пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

Под појмом "имовине веће вредности" подразумева се вредност имовине која се може изразити у висини једне просечне зараде на Универзитету уметности за месец који претходи угрожавању имовине.

Запослени коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа удаљује се са рада од првог дана притвора.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. овог члана може да траје најдуже 3 месеца, у ком периоду је Универзитет уметности дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 3. овог члана траје онолико времена колико траје притвор.

Члан 80.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини $\frac{1}{4}$, а ако издржава породицу у висини $\frac{1}{3}$ основне зараде.

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 81.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу претходног члана и пуног износа основне зараде и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном судском одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности,

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу тачке 3., 4. и 5. чл. 68. овог правилника.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује ректор. Ректор може овластити лице запослено на Универзитету уметности да одлучује о појединим питањима из става 1. овог члана. Овлашћење из става 2. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 83.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности из радног односа. Решење из става 1. овог члана мора садржави образложење и поуку о правном леку. Образложење садржи разлоге због којих је решење донето, а може садржати и указивање на друге околности ако су оне од утицаја на његово доношење. Поука о правном леку мора да укаже на правно средство које запосленом стоји на располагању ако није задовољан донетим решењем, коме се оно подноси и у ком року.

Члан 84.

О правима обавезама и одговорностима Универзитета уметности и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, примењиваће се одредбе Закона о спречавању злостављања на раду, Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, а о чему су сви запослени појединачно добили писано обавештење о забрани вршења злостављања.

XI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 85.

Универзитет уметности може за поједине послове за које није потребно заснивање радног односа закључивати уговоре о привременим и повременим пословима, уговоре о делу, уговоре о заступању и посредовању, уговоре о стручном осапособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду. Уговори из става 1. овог члана закључују се у складу са одредбама Закона о раду.

XII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 86.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на интернет страници Универзитета уметности.

Р е к т о р

проф. др Љиљана Мркић Поповић