



ДРЖАВНИ УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ ПАЗАРУ
Бука Караџића 9
Нови Пазар

Број: 1104-01/25
Датум: 16. 07. 2025. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 95/18), члана 63. став 1. тачка 14. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закон, 11/2021 – аутентично тумачење, 67/2021, 67/2021 - др. Закон, 76/2023 и 19/25) и члана 55. став 1. тачка 17. Статута Државног универзитета у Новом Пазару (3757-01/24), Савет Државног универзитета у Новом Пазару, на седници одржаној дана 16. 07. 2025. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ДРЖАВНОГ УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ ПАЗАРУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Државном универзитету у Новом Пазару као и послодавца у обезбеђивању остваривања права запослених.

О правима, обавезама и одговорности запосленог на Универзитету, одлучује ректор.

О правима, обавезама и одговорности ректора, одлучује Савет.

Ректор може за одлучивање о појединим правима, обавезама или одговорности запосленог да овласти друго лице, у складу са Законом.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником примењују се одговарајуће одредбе закона, Статута Државног универзитета у Новом Пазару, Посебног колективног уговора за високо образовање и других важећих прописа.

II. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 3.

Запослени има право на поштовање достојанства, личности заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и овим правилником, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, право на синдикално организовање и друга колективна права, у складу са Законом.

Запослени је дужан да савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања послодавца, да се образује, стручно оспособљава и

усваршава за рад, када захтева потреба процеса рада, као и друге обавезе у складу са законом и овим правилником.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом безбедне услове рада, зараду и друга примања, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим правилником.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 4.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).
Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Изузетно, за одређене запослене, због потребе организације рада, радна недеља траје 6 радних дана у склопу 40 часова радног времена.

Члан 5.

Радно време запослених који раде на пословима са повећаним ризиком (нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима) скраћује се за десет (10) часова недељно, у односу на пуно радно време утврђено у члану 4. овог Правилника.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 6.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

Годишњи одмор

Члан 7.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава у складу са Посебним колективним уговором за високо образовање:

1) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
- за врло успешне резултате - 3 радна дана,
- за успешне резултате - 2 радна дана.

2) услова рада:

- рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
- отежани услови рада, у складу са актом установе - 1 радни дан;

3) радног искуства:

- од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
- од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
- од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
- преко 30 година рада - 5 радних дана;

4) образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана;
- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана;
- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године - 2 радна дана;
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) других критеријума:

- запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености - 4 радна дана;
- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Годишњи одмор запосленог не може да траје дуже од 35 радних дана у календарској години.

Члан 8.

Запослени може да користи годишњи одмор у два или више делова, с тим што први део у трајању од најмање две радне недеље (10 радних дана) користи у текућој календарској години, а преостали део, најкасније до 30. јуна наредне године.

Плаћена одсуства

Члан 9.

Запослени има право на плаћено одсуство, до седам радних дана у календарској години, у случају:

1. склапања брака - 5 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, хаваријама и пожаром - 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места - 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита - од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности у организацији синдиката и сл. - 7 радних дана;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана;
10. првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана.

Поред плаћеног одсуства, запослени има право на плаћено одсуство још 5 радних дана у случају смрти члана уже породице и члана уже породице брачног друга, као и право на два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Чланови уже породице у смислу става 1. и става 2. овог члана, сматрају се: супружници, деца, родитељи, браћа, сестре и лица која живе у истом породичном домаћинству или ванбрачној заједници;

Неплаћено одсуство

Члан 10.

Послодавац може да одобри коришћење неплаћеног одсуства запосленом у случају:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до једне године;
- 2) неговања болесног члана уже породице, ако то не ремети процес рада – до једне године;
- 3) посете брачном другу на раду у иностранству – до 15 радних дана;
- 4) израда докторске дисертације – до годину дана;
- 5) учешће у научноистраживачком, односно уметничко истраживачком пројекту- до окончања пројекта;
- 6) регулисање неодложних личних, породичних и имовинских односа-до 5 радних дана

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење

члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, ако то не ремети процес рада.

На захтев запосленог, ректор може одобрити коришћење и трајање неплаћеног одсуства и у другим случајевима, уколико то не ремети процес рада.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 11.

Запослени остварује право на одсуство искључиво на основу писаног захтева.

Коришћење одсуства без захтева и одобрење ректора или генералног секретара сматра се самовољно напуштање посла и кршење радне обавезе.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 12.

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима РС, овим Правилником и уговором о раду.

Зарада запосленог се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу добриноса запосленог, пословном успеху Универзитета (награде, бонуси, стимулација и сл...) и других примања по основу радног односа.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

Члан 13.

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, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Зарада запосленог по основу радног учинка може се увећати до 30% применом следећих критеријума:

Радни учинак запосленог оцењује Ректор на основу:

- квалитета извршених послова;
- обима извршених послова;
- рока извршења послова.
- показивање иницијативе,
- посебно залагање,
- извршавање налога добијених од ректора, у складу са законом;
- учешће у активностима којима се стичу и повећавају приходи,
- предлагање и реализација нових решења који имају за циљ осавременавање и повећање ефикасности процеса наставе,

- учешће у организацији научног скупа који организује Универзитет,
- унапређење угледа и афирмације Универзитета у домаћем и међународном окружењу,
- успостављање и унапређење сарадње са домаћим и страним институцијама, промовисање Универзитета

Основна зарада по основу радног учинка из става 3. овог члана је зарада запосленог остварена за претходни месец.

О висини увећања основне зараде по основу радног учинка из става 3. овог члана одлучује ректор на предлог шефова департмана, шефова студијских програма и руководиоца организационих јединица.

Основна зарада запослених може се увећати по основу радног учинка и више од 30% на основу одлуке Савета Универзитета.

Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу – најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. за време проведено у радном односу (минули рад) - најмање 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код истог послодавца.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процента по сваком од основа увећања.

Члан 15.

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
2. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ из тачке 1. овог члана;
3. за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
4. запосленима обезбеди систематске прегледе.

Члан 16.

Запосленом припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу у складу са Посебним колективним уговором за високо образовање.

Накнада зараде

Члан 17.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12

месеци, за време:

- 1) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 2) годишњег одмора;
- 3) плаћеног одсуства;
- 4) војне вежбе;

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом и Уговором, у случају:

1. стручног усавшавања за потребе послодавца;
2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

Члан 18.

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 19.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 20.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65 % просечне зараде у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

Члан 21.

Накнада зараде утврђена у смислу члана 17. до 20. овог Правилника не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Накнада трошкова

Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова за одлазак и долазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини стварних трошкова превоза, а према пријављеној адреси на дан закључења уговора о раду.

Каснија промена адресе не обавезује Универзитет да запосленом повећа износ накнаде трошкове превоза.

Службено путовање

Члан 23.

Накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини до 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру, уколико постоји потреба послодавца да запослени користи сопствено возило.

Члан 25.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 26.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница најмање у висини утврђеној у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Отпремнина

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца, у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

Солидарна помоћ

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;
- привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца у континуитету, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;
- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне плате у току једне календарске године, уз приложену уредну документацију;
- рођења или усвојења детета запосленог - у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

Просечном платом овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Испуњеност услова за остваривање и износ солидарне помоћи, утврђује ректор, на основу захтева запосленог и достављене документације.

Члан 29.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца;

Чланови уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Јубиларна награда

Члан 30.

Запослени има право на јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу, у износу:

- пола просечне плате - за 10 година рада,
- једне просечне плате - за 20 година рада,
- једне и по просечне плате - за 30 година рада;
- две просечне плате - за 35 година рада;
- две и по просечне плате - за 40 година рада.

Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.

Просечном платом овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

VI. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 31.

Запослени не може без сагласности Универзитета, у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, да ради послове из делатности Универзитета, односно послове за које је Универзитет регистрован.

Сагласност на писани захтев даје ректор Универзитета.

Уколико запослени без сагласности Универзитета обавља послове из става 1. овог члана, чини тежу повреду радне обавезе.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 32.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Универзитету покреће Ректор у року од 5 дана од дана пријема писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 33.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога Ректор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању одговорности.

У решењу се наводи мера која ће се предузети.

Члан 34.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује Ректор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује и користи и друге доказе и средства ради утврђивање чињеничног стања.

Висина штете утврђује се по основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене вештачењем.

Члан 35.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Универзитет је дужан да му у року од 60 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Универзитет не споразумеју о накнади штете, запослени има право да захтева накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 36.

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

VIII. УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 37.

Запослени може да се привремено удаљи са рада, поред других случајева утврђених Законом, и ако се терети за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, којом се угрожава имовина веће вредност на Универзитету.

IX. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 38.

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

Запослени може уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, у случајевима утврђеним законом.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца, у смислу става 1. овог члана, док трају разлози за његово упућивање.

За време док је упућен на рад код другог послодавца, запосленом на Универзитету мирују права и обавезе из радног односа, у складу са Законом.

X. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава налога и упутстава послодавца у вези са извршавањем послова и радних задатака, одговара за повреду дужности, односно радне обавезе и непоштовање радне дисциплине у складу са овим Правилником.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај, не искључује дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду радне дужности и обавезе.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

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 послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 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 код послодавца.

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

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

Повреде радне дисциплине и радних обавеза и дужности из овог члана се сматрају се тежим повредама у складу са овим правилником.

Лакше повреде радних обавеза и дужности

Члан 40.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

1. Неблаговремен долазак на посао, кашњење са паузе и одлазак са посла пре истека

радног времена;

2. Несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;
3. Недоличан и непедagoшки однос према студентима, односно неколегијални однос према колегама;
4. Одлагање часова предавања и вежби без претходно добијеног одобрења од стране непосредно претпостављеног;
5. Необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
6. Ометање седница стручних органа, комисија и других тела;
7. Самовољно мењање распореда наставе без обавештавања надлежних служби;
8. Неоправдано изостајање са седница свих стручних и сталних помоћних стручних органа Универзитета, студијског програма и департмана;
9. Неоправдано изостајање са седница Савета, ако је запослени члан овог органа;
10. Одбијање сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
11. Неблаговремено обавештавање непосредног руководиоца о изостајању са рада;
12. Непристојно понашање у просторијама Универзитета;
13. Непристојно одевање у просторијама Универзитета;
14. Пушење у просторијама Универзитета или на местима где то није предвиђено;
15. Непреношење информација важних за благовремено извршавање послова и радних задатака између запослених као и преношење нетачних информација.
16. Радње које ометају студенте, колеге и друге у остваривању њихових права и интереса на Универзитету;
17. Одбијање давања на увид резултата писмене провере знања студентима.

Теже повреде радних обавеза и дужности

Члан 41.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних обавеза и дужности;
2. Одбијање послова радног места на које је запослени распоређен, дефинисаних Правилником о систематизацији радних места;
3. Спречавање или ометање одржавања наставе и испита (предавања, вежби, колоквијумима, лабораторијских вежби, испита и других облика наставе);
4. Организовање бојкота наставних и испитних активности, позивање на бојкот наставних и испитних активности, као и учествовање у њему;
5. Нарушавање наставних и испитних активности довођењем у заблуду студената и запослених неовлашћеним и погрешним тумачењем Закона и осталих правних прописа.
6. Одбијање налога ректора, проректора или непосредног руководиоца, као и лица која они овласте, који су у вези радних обавеза запосленог без оправданих разлога;
7. Неоправдано одсуствовање са посла за време кад је обавезна присутност;
8. Неоправдани изостанак са рада један радни дан, а изостанак не оправда у року од 24 сата од настанка разлога;
9. Долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена или непридржавање прописане терапије од стране лекара, које има или може да има утицај на обављање посла;
10. Подстицање мржње по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или неког другог личног својства;
11. Дискриминација, злостављање или сексуално, односно полно узнемиравање и уцењивање;
12. Злоупотреба права на заштиту од дискриминације, злостављања или сексуалног,

односно полног узнемиравања и уцењивања;

13. Изражавање и заступање политичких опредељења, како међу наставним тако и међу ненаставним особљем и студентима;
14. Недостојно, насилничко, увредљиво или на други начин непримерено понашање према другим колегама и студентима;
15. Ускраћивање законом загарантованих права на заштиту здравља и заштиту личног интегритета;
16. Тражење или примање поклона, услуга или било какве користи за себе или повезана лица или коришћење рада на Универзитету да би се утицало на остваривање сопствених права или права повезаних лица, у складу са Актом о управљању сукобом интереса на Државном универзитету у Новом Пазару;
17. Изазивање нереди и учествовање у тучи;
18. Повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, експлозије или других елементарних непогода;
19. Одбијање давања, односно доставе података или давање, односно достава нетачних података надлежним институцијама, када је таква обавеза прописана законом или другим прописом;
20. Давање нетачних података о себи који су били одлучујући за заснивање радног односа;
21. Неовлашћена промена података у евиденцији, односно у јавној исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
22. Неовлашћена израда, прикупљање и дистрибуирање аудио и видео материјала из наставних, испитних и других активности Универзитета, без пристанка студената и запослених.
23. Уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
24. Наплаћивање припреме студената ради оцењивања, односно полагања испита;
25. Незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права студената или другог запосленог;
26. Непоштовање извођења наставе у складу са научним односно ужим научним областима на Универзитету;
27. Злоупотреба права из радног односа;
28. Незаконито располагање средствима, простором, опремом или имовином Универзитета;
29. Злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
30. Одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
31. Уколико запослени без сагласности Универзитета, у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, ради послове из делатности Универзитета, односно послове за које је Универзитет регистрован.
32. Понављање лакших повреда дужности утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна.

Сви Законом о раду предвиђени разлози за отказ се сматрају тежом повредом.

Дисциплинске мере за повреде радних обавеза и дужности

Члан 42.

Дисциплинске мере за лакше повреде радних обавеза и дужности су:

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 једног месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 43.

Дисциплинске мере за теже повреде радних обавеза и дужности су:

1. Новчана казна од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је донета мера, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, односно накнаде зараде;
2. Привремено удаљење запосленог са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;
3. Престанак радног односа.

Члан 44.

Приликом изрицања мера због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, узимају се у обзир нарочито:

- 1) тежина повреде и њене последице;
- 2) степен одговорности запосленог;
- 3) услови под којима је повреда учињена;
- 4) претходни рад и понашање запосленог;
- 5) друге околности које би могле бити од утицаја на тежину мере (материјално стање, физичке способности и др)

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 45.

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

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

Члан 46.

Универзитет може запосленом из члана 40. став 3. тачка 1. Правилника да откаже уговор о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Поступак у случају отказа

Члан 47.

Отказ уговора о раду, Универзитет 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.

Члан 48.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Универзитета, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Универзитет запосленом није могао да достави решење лично у просторијама Универзитета, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, дужан је да о томе сачини службену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Универзитета и по истеку рока од осам дана од дана објављивања сматра се достављеним. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није остављен други рок.

Члан 49.

Универзитет је дужан да запосленом у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са Правилником и уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 50.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, колективним уговором и другим општим актима којима се уређује безбедност и здравље на раду код послодавца.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној околини код послодавца.

Члан 51.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је у обавези да осигура запослене за случај смрти или губитка радне способности.

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештење о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Члан 53.

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

Члан 54.

Послови са повећаним ризиком утврђују се правилником о процени ризика на основу следећих критеријума:

- штетност по здравље запосленог (повећана бука и вибрација, биолошка штетност и др.)
- присутност ризика у раду (рад на висини, под земљом и водом и др.)
- врста рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности.

Члан 55.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 56.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

XII. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 57.

Спорна питања поводом отказа уговора о раду или исплате минималне зараде послодавац и запослени могу решавати у поступку утврђеним законом.

Члан 58.

Против решења којим је повређено право запосленог или по сазнању запосленог за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 59.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења и објављује се на интернет страници Универзитета.



Председник Савета ДУНП

Б. Мурић
Проф. др Бецин Мурић