

**АГЕНЦИЈА ЗА ЗАШТИТУ ОД ЈОНИЗУЈУЋИХ ЗРАЧЕЊА
И НУКЛЕАРНУ СИГУРНОСТ СРБИЈЕ**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

На основу члана 3. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и тачке 10. став 5. Одлуке о оснивању Агенције за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије („Службени гласник РС”, бр. 76/09 и 113/13),

Управни одбор Агенције за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије, на седници одржаној 26. фебруара 2015. године, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ АГЕНЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ ОД ЈОНИЗУЈУЋИХ ЗРАЧЕЊА И НУКЛЕАРНУ СИГУРНОСТ СРБИЈЕ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Агенције за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Агенцији за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, других прописа, одговарајућих аката Агенције и уговора о раду, којима су уређена ова питања.

II РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 3.

Послодавац може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава услове утврђене Законом и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Садржина и елементи уговора о раду утврђени су законом, а могу се уговорити и друга права и обавезе у складу са законом и овим Правилником.

Уговором о раду се не могу предвидети мања права запосленог од оних предвиђених законом и овим Правилником.

Члан 4.

Уговор о раду потписују запослени и директор Агенције и по потписивању се сматра закљученим.

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

Пробни рад

Члан 5.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и искаже своје радне и стручне способности за рад на тим пословима, а који може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад запосленог прати његов непосредни руководиоцац, који после окончања пробног рада, директору Агенције даје писмено мишљење о томе да ли је запослени задовољио на пробном раду.

Запосленом који не задовољи на пробном раду отказује се радни однос.

Отказ уговора у току трајања пробног рада мора да садржи образложење да запослени и пре истека пробног рада није показао задовољавајуће резултате рада.

Приправници

Члан 6.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Приправнички стаж траје:

1. Годину дана за стечено високо образовање на студијама другог степена (дипломске академске студије – мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије) односно на основним студијама у трајању од најмање четири године,
2. Девет месеци за стечено високо образовање првог степена (основне академске студије, основне струковне студије) односно на студијама у трајању до три године.
3. Шест месеци са средњом стручном спремом.

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

По окончању приправничког стажа приправник је дужан да положи приправнички стручни испит.

Приправнички стручни испит се полаже пред Комисијом коју образује директор Агенције. Чланови Комисије морају да имају најмање исти степен и врсту стручне спреме као и приправник који полаже стручни испит.

На основу резултата постигнутих на стручном испиту директор Агенције доноси осене „положио“ или „није положио“ и издаје уверење о резултатима испита у року од 5 дана од дана полагања испита.

Радно време

Члан 7.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радно време почиње у 7,30, а завршава се у 15,30 часова.

Члан 8.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена поред случајева прописаних Законом и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, с тим да прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Одлуку о увођењу прековременог рада доноси директор Агенције.

Годишњи одмор

Члан 9.

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

1) По основу стручне спреме запосленог и то:

- запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету - 3 радна дана;
- запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - 2 радна дана;
- запосленом са средњом школском спремом - 1 радни дан,

2) По основу радног искуства:

- до 5 година радног искуства – 1 радни дан
- од 5 до 10 година – 2 радна дана
- од 10 до 15 година – 3 радна дана
- од 15 до 20 година – 4 радна дана
- од 20 до 25 година – 5 радних дана
- више од 25 година радног искуства – 6 радних дана.

3) По основу одговорности за послове радног места

- директору Агенције и директорима сектора до -3 радна дана
 - руководиоцу других организационих јединица -2 радна дана.
 - запосленом на извршилачком радном месту -1 радни дан
- 4) По основу услова рада:
- за запослене који претежно обављају послове изван службених просторија -3 радна дана.
- 5) По основу доприноса на раду:
- за остварене врло успешне резултате – 2 радна дана
- 6) Родитељу који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју -3 радна дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 10.

Запослени има право на одсуство са рада уз наканду зараде у укупном трајању до десет радних дана у току календарске године у случају:

- 1) склапања брака - 5 радних дана,
- 2) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 3) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан,
- 4) смрти брата, сестре или родитеља брачног друга запосленог - 2 радна дана,
- 5) теже болести члана уже породице - 5 радних дана,
- 6) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – 2 радна дана, а из једног у друго насељено место – 3 радна дана,
- 7) отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 3 радна дана,
- 8) полагање стручног испита - 1 радни дан, а укупно 7 радних дана у току једне календарске године,
- 9) женидбе сина или удаје кћери - 2 радна дана.

Поред права на плаћено одсуство из става 1. овог члана запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде још:

- 1) у случају смрти члана уже породице – 5 радних дана
- 2) У случају добровољног давања крви – 2 узастопна дана после давања крви, укључујући и тај дан.

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

Члан 11.

О коришћењу права на плаћено одсуство одлучује директор Агенције својим решењем, а по захтеву запосленог достављеног у писаном облику. Уз захтев се достављају и одговарајући докази о постојању услова за одобрење плаћеног одсуства.

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 12.

Директор Агенције може, на захтев запосленог, да одобри одсуство са рада без накнаде зараде, када то не ремети процес рада и то у случају:

1. дошколовања- до 30 дана;
2. учешћа у научноистраживачком пројекту- до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације – до три месеца.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим Правилником или уговором о раду није другачије одређено.

Стручно усавршавање запослених

Члан 13.

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

Директор Агенције може да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са финансијским планом.

Запослени подноси директору Агенције молбу за одобрење финансирања трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.

Приликом одлучивања о поднетој молби директор Агенције узима у обзир писано мишљење непосредног руководиоца запосленог о значају образовања, стручног оспособљавања и усавршавања за посао који запослени обавља у Агенцији, као и однос запосленог према раду.

Међусобна права и обавезе, а посебно начин исплате трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, случајеве у којима престаје право на даљу исплату трошкова, обавезу накнаде трошкова у случају да запослени, без оправданог разлога прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, запослени и директор Агенције уређују посебним уговором.

III ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Основна права и дужности у погледу заштите запослених

Члан 14.

Директор Агенције је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама безбедности и здравља на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 15.

Директор Агенције је посебно дужан да предузима мере заштите запослених од јонизујућег зрачења, у складу са законом, другим прописом и општим актом, односно општим актом Агенције.

Директор Агенције је дужан да се стара о томе да професионално изложена лица морају да имају прописану стручну спрему и морају бити оспособљена за рад и спровођење мера заштите од јонизујућих зрачења, као и да професионално изложена лица испуњавају здравствене услове.

Директор Агенције ће својим актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних места предвидети које категорије радних места спадају у професионално изложена лица, а у складу са законом, другим прописом и општим актом којим су прописани степен стручне спреме, оспособљеност за рад и спровођење мера заштите од јонизујућих зрачења и здравствене услове професионално изложених лица.

Професионално изложена лица дужна су да, код здравствене установе која за то испуњава услове утврђене прописима којима се уређује здравствена заштита, изврше здравствени преглед пре ступања на рад, у току рада, у случају акцидента, по потреби и након престанка рада у нуклеарном објекту или са изворима јонизујућих зрачења.

Запослени који припадају групи професионално изложених лица имају право да изабере једног представника за безбедност и здравље на раду.

Забране и ограничења за рад

Члан 16.

Забрањује се рад са изворима јонизујућих зрачења:

- 1) лицима млађим од 18 година;
- 2) женама за време трудноће;
- 3) женама за време дојења детета, ако раде са отвореним изворима јонизујућих зрачења.

Забрањено је излагање јонизујућим зрачењима изнад граница прописаних за становништво лицима млађим од 18 година.

Члан 17.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, ако је дошло до привременог губитка здравствене способности утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спремности и радним способностима, уколико за то има услова (слободно радно место и др.).

IV ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 18.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује у Агенцији.

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Агенције и друга примања у складу са овим правилником и уговором о раду.

Месечна зарада исплаћује се до петнаестог у месецу за претходни месец.

При свакој исплати запосленом се доставља обрачун зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 19.

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

Основна зарада

Члан 20.

Основна зарада одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду предвиђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији, и времена проведеног на раду.

Основна зарада утврђује се множењем коефицијента и основице.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености посла, одговорности у раду, услова рада и стручне спреме.

Коефицијенти послова утврђени су према следећој табели:

Назив радног места	коефицијент
Назив радног места	коефицијент
Возач / курир	2,20
Администратор	2,80
ИТ администратор	2,80
Сарадник	4,30
Специјалиста	5,00
Руководилац групе	6,00
Специјални извршилац	7,50
Помоћник директора	8,00

Директор

10,00“

Основица за обрачун зараде запослених пре умањења извршеног у складу са Законом о привременом уређивању основице за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“, број 116/14) износила је 22.160,71 бруто, односно 15.534,66 динара нето, а основица умањена за 10% у складу са наведеним Законом износи 19.944,64 динара бруто, односно 13.981,19 динара нето.

Члан 21.

Основна зарада за рад који обавља приправник утврђује се у висини од 80% од основне зараде радног места на који је приправник распоређен.

Радни учинак

Члан 22.

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

Критеријуми за оцену учинка су следећи:

1. ако послови из плана рада запосленог нису у целини извршени, запосленом се основна месечна зарада умањује за 1% до 20%;
2. ако су послови из плана рада запосленог извршени за краће време, или је запослени на други начин унапредио пословање код послодавца, запосленом се основна месечна зарада увећава за 1% до 20%.

Оцену резултата радног учинка врши непосредни руководилац запосленог, на основу процене квалитета и обима свакодневног посла запосленог и његовог односа према раду.

Увећана зарада

Члан 23.

Запослени има право на увећану зараду за:

1. рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;
2. рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
3. прековремени рад – 26% од основице;
по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад)-0,4 % од основице
-код послодавца претходника кад је у питању државни орган, орган аутономне покрајине, односно огран локалне самоуправе.
-право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је Агенција преузела надлежности, послове и запослене.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање по више прописаних основа из овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком основу.

Накнада зараде

Члан 24.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства из члана 11. овог Правилника, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради у случају: давања крви, ткива и других делова тела; присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања у Агенцији; стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба рада у Агенцији и учешћа у радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Агенција има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 25.

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 дванаест месеци пре месеца којем је наступила привремена спреченост за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2. у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 26.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних дванаест месеци стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Одсуство из става 1. овог члана може се утврдити у дужем трајању, под условима утврђеним законом.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа у Агенцији, због необезбеђивања мера безбедности и заштите здравља на раду који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са законом.

Накнада трошкова

Члан 28.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.
2. за време проведено на службеном путу у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, стим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа рачуна, изузев за преноћиште и доручак у хотелима прве категорије (пет звездица);
3. за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника („Службени Гласник РС“, бр. 98/2007, 84/2014 и 84/2015)
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Агенција није обезбедила смештај и исхрану без накнаде, према приложеним рачунима;
5. исхране у току рада, ако Агенција ово право није обезбедила на други начин, у месечном бруто износу од 5.706,13 динара.
6. регреса за коришћење годишњег одмора, у месечном бруто износу од 2.853,06 динара.
7. трошкова одобреног коришћења сопственог путничког аутомобила за службено путовање-до неопорезивог износа;

По извршеном службеном путу запослени је дужан да у року од 5 дана достави извештај о том службеном путу.

Друга примања

Члан 29.

Запослени има право на друга примања, и то:

1. отпремнине при одласку у пензију – у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
2. накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима а до висине неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак грађана, стим да се члановима уже породице сматрају брачни друг и деца запосленог;
3. накнаде штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са прописима

Члан 30.

Запосленом се могу исплатити и друга примања, и то:

- А) Јубиларна награда за непрекидни рад у Агенцији за:

1. 10 година - једна зарада у висини просечне нето зараде на нивоу Републике.
2. 20 година – једна зарада у висини просечне нето зараде на нивоу Републике увећана за 50%
3. 30 година – две зараде у висини просечне нето зараде на нивоу Републике .

Б) Солидарне помоћи запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности у висини неопорезивог износа, у складу са прописима који регулишу порез на доходак грађана.

Члан 31.

Послодавац може донети одлуку да се деци запослених старости до 14 година живота обезбеди поклон за Божић и Нову годину укупно, у висини неопорезивог износа у складу са са прописима који регулишу порез на доходак грађана.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 32.

Надлежна служба Агенције, потраживање према запосленом, може наплатити обустављањем од зараде само уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда, надлежна служба Агенције може наплатити потраживања од запосленог и без његовог пристанка, али највише до једне трећине месечне зараде, односно накнаде зараде, за један месец, ако законом није другачије одређено.

V НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 33.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Агенцији, у складу са Законом и овим Правилником.

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 надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, околности под којима је настала, њену висину, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете, утврђује комисија коју образује директор Агенције.

Члан 34.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Агенцији покреће се решењем послодавца у року од 5 дана од дана подношења пријаве о насталој штети, односно од дана личног сазнања за настанак штете.

Пријава, из става 1. овог члана, садржи податке о штети, штетним радњама и запосленом за кога постоји основана сумња да је одговоран за настанак штете.

Решење о покретању поступка садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и датум заказане расправе за одлучивање о одговорности за штету.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 35.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Агенција у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 36.

Ако послодавац закључи да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Запослени може штету надокнадити у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме се налазила пре наступања штете, о чему даје изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или је не надокнади у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 37.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 38.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадила Агенција, дужан је да Агенцији накнади износ исплаћене штете.

Члан 39.

Ако запослени претрпи штету или повреду на раду или у вези са радом, Агенција је дужна да му штету надокнади, у складу са Законом и овим Правилником.

Комисија за накнаду штете утврђује и штету коју је Послодавац у обавези да надокнади запосленом, ако запослени претрпи повреду, или штету на раду, или у вези са радом, у складу са законом.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом Агенција и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 40.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Агенције за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије или запослени кога он овласти.

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

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

Члан 41.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца, у складу са законом, правилником и уговором о раду.

Члан 42.

За учињене повреде радне обавезе Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и то због:

- неизвршавање, несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова на којима ради;
- давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа код Послодавца;
- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;
- одавање службене тајне утврђене општим актом Послодавца;

VII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 43.

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

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

Забрана конкуренције важи за територију Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 44.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду.

Уговором о раду утврђује се висина новчане накнаде и начин исплате.

VIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 45.

Овај Правилник се објављује на огласној табли Послодавца.

Члан 46.

Овај правилник ступа на снагу 8-ог дана по објављивању на огласној табли Послодавца.

Број: 110-00-1/2015-04

У Београду, 26. фебруара 2015. године

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА