



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ФАКУЛТЕТ БЕЗБЕДНОСТИ



ПРАВИЛНИК О РАДУ ФАКУЛТЕТА БЕЗБЕДНОСТИ

МАЈ 2016.

Садржај

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	3
II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ	3
1. Права и обавезе запослених	3
2. Обавезе Факултета	4
3. Забрана дискриминације	5
III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	6
1. Услови и начин заснивања радног односа	6
2. Уговор о раду	6
3. Пробни рад	7
4. Радни однос на неодређено и одређено време	8
IV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ	8
1. Измена уговорених услова рада	8
2. Премештај запосленог на други одговарајући посао	9
3. Анекс уговора о раду и писмено обавештење	9
V ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	10
VI РАДНО ВРЕМЕ	10
1. Пуно и непуно радно време	10
2. Прековремени рад	11
3. Скраћено радно време	11
4. Распоред радног времена	12
5. Прерасподела радног времена	12
6. Рад у сменама	13
VII ОДМОРИ	13
1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор	13
2. Годишњи одмор	13
VIII ОДСУСТВА	15
1. Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)	15
2. Неплаћено одсуство	16
3. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника	16
IX ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	17
1. Општа заштита	17
2. Заштита личних података	18
3. Заштита материнства	19
4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета	19
5. Заштита особа са инвалидитетом	21
6. Обавештење о привременој спречености за рад	21
X ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ	22

1. Зараде	22
1.1. Одговарајућа зарада	22
1.2. Основна зарада.....	22
1.3. Радни учинак	23
1.4. Увећана зарада	24
1.5. Зарада по основу доприноса пословном успеху Факултета.....	24
1.6. Увећање зарада по основу руковођења	24
1.7. Увећање зараде по другим основама	24
1.8. Исплата зараде.....	25
1.9. Минимална зарада	25
2. Накнаде зарада	25
3. Накнада трошкова.....	25
4. Друга примања.....	26
5. Обрачун, евиденција, заштита зараде и накнаде зараде.....	28
XI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	28
Радно ангажовање изван Факултета и спречавање сукоба интереса	28
XII НАКНАДА ШТЕТЕ	29
XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА.....	30
XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.....	32
1. Разлози за престанак радног односа.....	32
2. Престанак радног односа независно од воље Факултета и запосленог	32
3. Споразумни престанак радног односа	33
4. Отказ од стране запосленог	33
5. Отказ радног односа од стране Факултета.....	33
6. Мере за спречавање злостављања на раду	40
XVI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА.....	40
XVII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ.....	41
XVIII ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ.....	44
Синдикати	44
1. Услови за рад синдиката	45
2. Права синдикалних представника.....	45
XVIII ТУМАЧЕЊЕ.....	46
XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	46

На основу члана 74. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ бр 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12. 89/13 и 99/14 и 45/2015-аутентично тумачење и 68/25), члана 1. став 2. и члана 3. ст. 2. и 6. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чл. 52 и 165 Статута, Савет Факултета на седници од 27.05.2016. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ФАКУЛТЕТА БЕЗБЕДНОСТИ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Факултету безбедности (у даљем тексту: запослени), и Факултета као послодавца (у даљем тексту: Факултет) у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и другим законима (у даљем тексту: закон), као и другим прописима којима се уређују радни односи (у даљем тексту: прописи).

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених на Факултету који нису уређени овим Правилником непосредно се примењује закон.

У случају да су појединим одредбама овог Правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом и другим законским прописима непосредно се примењује закон, Посебан колективни уговор за високо образовање (када буде донет) и одредбе других одговарајућих прописа.

Овим Правилником могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права и обавезе запослених

Члан 3.

Основна права запосленог, у смислу закона су право на:

- 1) утврђену зараду,
- 2) безбедност и здравље на раду,
- 3) здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости,
- 4) материјално обезбеђење за време привремене незапослености,
- 5) заштиту од злостављања на раду,

- 6) право на друге облике заштите (право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја и ради неге детета).
- 7) образовање, стручно оспособљавање и усавршавање.

Основне обавезе запосленог су:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на које је распоређен;
- 2) да поштује радно време, организацију рада, хијерархију одговорности и пословања на Факултету, као и услове и правила које пропише Факултет у вези са испуњавањем обавеза из радног односа и уговор о раду;
- 3) да се на послу понаша професионално, културно и кооперативно и поштује начела стручне и пословне етике;
- 4) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- 5) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 6) да се стручно оспособљава и усавршава;
- 7) да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- 8) да се одазове позиву Факултета да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

2. Обавезе Факултета

Члан 4.

Факултет је дужан да:

- 1) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду, посебним правилником о зарадама и другим актима Факултета;
- 4) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 3. став 2. тачка 2. овог Правилника и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду, о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;
- 5) у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката, или мишљење представника кога одредзапослени;
- 6) организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом;
- 7) организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

- 8) да покреће и води адекватне поступке и предузима мере и изриче казне према оним запосленим који не поштују своје радне обавезе и који угрожавају друге запослене.

Члан 5.

Права, обавезе и одговорности из радног односа могу се прецизније уредити и уговором о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова рада утврђених овим Правилником, Посебним колективним уговором и законом.

Уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, општим и Посебним колективним уговором и овим Правилником, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране Факултета о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су.

Члан 6.

Факултет – послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, Посебним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује декан Факултета.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета.

Члан 8.

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

Решење се запосленом доставља у складу са законом.

3. Забрана дискриминације

Члан 9.

На Факултету је забрањен сваки облик дискриминације - непосредан или посредан с обзиром на - пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство

Забрањен је сваки облик узнемиравања.

У случајевима дискриминације и узнемиравања из ст. 1. и 2. овог члана, запослени има право на судску заштиту у складу са законом.

Синдикати и Факултет сарађују на превенцији и спречавању сваког вида понашања наведеног у ставу 1. овог члана.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 10.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању као и друге услове предвиђене Правилником о условима и поступку за избор у звања наставника и сарадника Факултета и Правилником о систематизацији радних места на Факултету безбедности.

Члан 11.

Наставно особље заснива радни однос по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, правним актима Универзитета у Београду о заснивању радног односа и избору у звања, Статутом Факултета, Правилником о условима и поступку за избор у звања наставника и сарадника Факултета и Правилником о систематизацији радних места на Факултету безбедности.

Члан 12.

Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља доноси декан Факултета у складу са Законом о раду, Статутом Факултета и Правилником о систематизацији радних места.

Декан Факултета доноси одлуку о расписивању огласа за заснивање радног односа ненаставног особља на интернет страници Факултета, односно јавног конкурса за секретара Факултета.

Одлуку из става 1. овог члана декан доноси када оцени да постоји потреба за радом која се није могла решити распоређивањем постојећих запослених на Факултету.

Одлуку о избору пријављених кандидата за заснивање радног односа доноси декан Факултета у складу са законом и општим актима.

2. Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

Уговор о раду у име Факултета - послодавца потписује декан, односно лице које он овласти.

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

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

Члан 14.

Кандидат је дужан да приликом конкурисања, односно заснивања радног односа, достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Статутом Факултета и Правилником о систематизацији радних места и другим актима.

Члан 15.

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

Уговором о раду утврђује се дан почетка рада.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

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

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

- 1) име и седиште Факултета;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;

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

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона, посебног колективног уговора за високо образовање и овог Правилника.

3. Пробни рад

Члан 17.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци, што се утврђује уговором о раду.

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

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

Праћење и оцењивање пробног рада запосленог врши Комисија, коју именује декан Факултета.

4. Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 18.

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

Члан 19.

Радни однос наставника и сарадника заснива се на одређено време, у складу са Законом о високом образовању, осим редовног професора који заснива радни однос на неодређено време.

Радни однос за ненаставно особље, по правилу се, заснива на неодређено време, а на одређено време у складу са Законом и општим актима.

Члан 20.

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

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

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

IV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 21.

Факултет може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

1. измене акта о организацији и систематизацији радних места;
2. премештаја на друге одговарајуће послове;
3. у другим случајевима када то потребе процеса рада захтевају.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 2. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

2. Премештај запосленог на други одговарајући посао

Члан 22.

Запослени обавља послове утврђене уговором о раду.

Запослени може да буде премештен на друге послове који одговарају његовом степену стручне спреме, радном искуству, знању и способностима прописаним актом о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Разлог за премештај на други одговарајући посао може бити: на лични захтев запосленог, ако то одговара потребама процеса рада, ради успешнијег и ефикаснијег обављања одређених послова, када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима, ради отклањања узрока застоја у раду или/и отклањања последица лоших међуљудских односа запослених, ради замене привремено одсутног запосленог, или уколико је у вези са радом одговоран за непоштовање радне дисциплине, повреду радне обавезе и друго.

3. Анекс уговора о раду и писмено обавештење

Члан 23.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Факултет је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 (осам) радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим Правилником, оспорава законитост анекса уговора.

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

Члан 24.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 23. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђену у члану 23. овог Правилника.

Измена личних података о запосленом и података о Факултету и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 23. овог Правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују декан и запослени.

V ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Факултет је дужан да запосленом омогући да се образује, стручно оспособљава и усавршава, када то захтева потреба процеса рада, увођења новог начина и организације рада и у другим случајевима.

Члан 26.

Остваривање права запослених на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање и обавезе Факултета у вези реализације овог права уређују се посебним актом о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању запослених Факултета.

Овим актом ближе се уређују принципи, планирање, облици, трошкови, организација и уговарање образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, праћење и извештавање на Факултету.

Члан 27.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Факултету надокнади трошкове које је, у вези са његовим образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем, у складу са општим актом, сносио Факултет.

VI РАДНО ВРЕМЕ

Члан 28.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове, по правилу у просторијама Факултета.

Под појмом просторије Факултета из става 1. овог члана подразумевају се зграда Факултета, као и сваки други простор који Факултет користи за обављање своје делатности (извођење настава, стручне праксе и др.)

Запослено наставно особље и Факултет могу се уговором о раду споразумети да један део радног времена у оквиру уговореног радног времена послове обављају од куће, док запослени ненаставни радници посао обављају у радно време у просторијама Факултета.

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

1. Пуно и непуно радно време

Члан 29.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Општим актом Савета, може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, којом приликом

запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

Члан 30.

Радни однос заснива се, по правилу са пуним радним временом.

Радни однос на Факултету може да се заснује и са непуним радним временом.

Правилником о систематизацији радних места за ненаставно особље, могу се утврдити послови на којима се рад обавља са непуним радним временом, што зависи од потребе процеса рада на Факултету.

Одлуком о расписивању конкурса за заснивање радног односа и стицање звања наставника и сарадника, према потреби процеса рада, може се утврдити обим непуног радног времена.

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

2. Прековремени рад

Члан 31.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад се обавља на захтев декана или запосленог кога декан овласти у писаном облику.

Захтев за прековремени рад се налаже писаним актом, а у хитним случајевима може и усмено, с тим да се накнадно потврди писаним актом.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Запослени који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад.

3. Скраћено радно време

Члан 32.

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

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

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

4. Распоред радног времена

Члан 33.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана, а радни дан, по правилу траје осам часова, а када природа посла и организација рада то захтева, радна недеља, и распоред радног времена на Факултету може да се организује на други начин.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета, у зависности од потребе процеса и организације рада на Факултету.

Факултет, односно одговорно лице је дужно да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, а изузетно може у краћем року, али не краћем од 48 часова, осим у случају увођења прековременог рада.

5. Прерасподела радног времена

Члан 34.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси декан.

У прерасподели радног времена у одређеном периоду у току календарске године запослени ради дуже, а у другом периоду краће од пуног радног времена.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

На основу евидентираних часова рада, који прелазе број часова рада пуног радног времена запослени остварује по основу прерасподеле радног времена право на слободне дане.

Члан 35.

Запосленом који ради у смислу члана 34. овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом.

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

Члан 36.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

6. Рад у сменама

Члан 37.

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

Ако је рад организован у сменама, Факултет је дужан да обезбеди измену смена.

VII ОДМОРИ

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 38.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор тако да се не ремети процес рада, у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 39.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа на Факултету.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити, или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 40.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником.

Дужина годишњег одмора утврђује се за календарску годину, тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Правилником:

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

- по основу обављања послова за које је предвиђен од VII до VIII степена стручне спреме - 3 радна дана,
- 5) по основу других критеријума и то:
- раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или 50 година живота - по 4 радна дана.

Члан 41.

Годишњи одмор запосленог чија је дужина утврђена применом свих критеријума из става 1. овог члана не може бити дужи од 35 радних дана у току календарске године.

Члан 42.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из претходног члана (сразмерни део) за сваких месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 43.

Годишњи одмор на Факултету, по правилу се користи колективно.

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, први део за време летњег семестралног распуста. Преостали део годишњег одмора – други део, по правилу, запослени користе за време зимског семестралног распуста.

У оправданим случајевима, уколико су запослени током семестралног распуста ангажовани у обављању послова, што се утврђује појединачним решењем, преостали део годишњег одмора морају искористити најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 44.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси декан, најкасније 10 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а ако се користи на захтев запосленог, решење се може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Декан може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету, Декан доноси решење о годишњем одмору које се оглашава на огласној табли, или се доставља у електронској форми, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора на захтев запосленог доставља се у писаној форми.

Члан 45.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор

у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

VIII ОДСУСТВА

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

Члан 46.

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

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

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

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

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете, пасторак, усвојеник, усвојилац, родитељ, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, с тим што се у последњем случају доставља доказ о животу у заједничком домаћинству.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства доноси декан Факултета на захтев запосленог, а на предлог непосредног руководиоца.

Запослени има право да не ради у дане државних и верских празника у складу са Законом о државним и другим празницима у Републици Србији.

Члан 47.

Наставнику после пет година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради стручног и научног усавршавања у складу са Статутом Факултета и овим Правилником.

2. Неплаћено одсуство

Члан 48.

Запослени има право на одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), уколико то не ремети процес рада, у случају:

1. учествовања запосленог у оквиру међународне техничке или просветно - културне сарадње у иностранству - до 30 дана;
2. неговање болесног члана уже породице - 30 радних дана;
3. смрти сродника који нису наведени у члану 46. овог Правилника – 5 радних дана;
4. завршавање личних послова изван места пребивалишта - 2 радна дана.

3. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника

Члан 49.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране Факултета или у оквиру међународне техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност Факултета,
3. избора, односно именовања на функцију у државном органу, другу јавну функцију или на функцију у политичкој или синдикалној организацији чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету,
4. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

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

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

Пропуштање рока из претходног става је основ за престанак радног односа.

Члан 50.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства за наставнике и сараднике доноси Наставно научно веће, односно декан за одсуство до 30 дана, на захтев запосленог и предлога катедре, а за ненаставно особље декан Факултета, на предлог непосредног руководиоца.

IX ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 51.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

Члан 52.

Факултет је дужан да запосленом:

1. обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом о раду и Законом о безбедности и здрављу на раду;
2. пружи обавештења о условима рада, организацији рада, правилима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
3. омогући, ако му билансне могућности то дозвољавају, систематски преглед свих запослених најмање једном у три године;
4. затражи мишљење Синдикалне организације Факултета у случајевима утврђеним Законом.

Члан 53.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања на Факултету, као и услове и правила Факултета у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести Факултет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
5. да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 54.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у

смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

Члан 57.

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

Члан 58.

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

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје стручна служба Факултета.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са Законом.

2. Заштита личних података

Члан 59.

Факултет прикупља и чува податке о свим запосленим у виду персоналних досијеа са подацима које је запослени предао приликом заснивања радног односа и мењао и допуњавао током радног односа (лични подаци, школска спрема, друге стручне способности, подаци о пословима које обавља).

Запослени има право, у складу са законом и другим прописима, увида у документе који садрже његове личне податке који се чувају на Факултету и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

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

3. Заштита материнства

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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

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

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

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

Члан 62.

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

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

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

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

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 63.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 64.

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

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

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

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

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

Члан 65.

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

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

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

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

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

5. Заштита особа са инвалидитетом

Члан 68.

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

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

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

6. Обавештење о привременој спречености зарад

Члан 69.

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

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

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

Ако Факултет 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.

Х ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зараде

1.1. Одговарајућа зарада

Члан 70.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима, Правилником систематизацији радних места, Правилником о зарадама запослених - пречишћен текст, овим Правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују на Факултету.

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

Члан 71.

Зарада из члана 72. овог Правилника се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета и других примања по основу радног односа.

Под зарадом из става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 72.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак,
3. увећане зараде

Овим Правилником и уговором о раду одређује се новчани износ основне зараде и елементи за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених.

1.2. Основна зарада

Члан 73.

Основна зарада одређује се на основу врсте и значаја посла који запослени обавља за Факултет, сходно Правилнику о систематизацији радних места и временаведеног на раду. Основна зарада је утврђена за пуно радно време.

Основна зарада се обрачунава тако што се основица за обрачун зараде помножи са укупним - валоризованим коефицијентом за радно место, предвиђеним Правилником о систематизацији радних места и Правилником о зарадама запослених.

Основицу за обрачун зараде утврђује Савет Факултета на основу успешности пословања Факултета, полазећи од основице која је утврђена одлуком Владе Републике Србије.

1.3. Радни учинак

Члан 74.

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

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

Елементи за обрачун и исплату зарада по основу радног учинка се утврђују према следећим елементима:

1. Извршавање радних обавеза,
2. Квалитет обављеног посла:
 - ажурност у раду,
 - потпуност извршења радних обавеза и налога,
 - креативност у раду,
 - комуникативност и љубазност са запосленима и странкама.
3. Одговорност у раду:
 - успешност руководиоца одељења у организовању и координирању рада запослених у служби,
 - благовременост извршења радних обавеза и налога.
4. Рационално коришћење средстава Факултета:
 - одржавање режијских трошкова на нивоу или испод планираних,
 - поједностављење поступака у свом раду и раду Факултета,
5. Поштовање радног времена:
 - уредно долажење и одлажење са посла и боравак на послу према утврђеном радном времену.
6. Повећан обим посла:
 - додатни посао по налогу руководиоца одељења,
7. Учинак запосленог који се финансира из сопствених прихода сходно члану 2. тачка 2. Правилника о зарадама запослених.
8. Послови по одлукама органа управљања, пословођења и стручних органа Факултета.
9. Рад на пружању научних, стручних и образовних услуга који се финансирају из средстава сходно члану 2. тачка 1. и 2. Правилника о зарадама запослених.

Радни учинак се утврђује месечно за сваку службу и сваког запосленог.

Одлуку о делу зараде и висини по основу радног учинка (тачка 1 - 6) у наставку овог члана доноси декан.

Декан може донети и одлуку на предлог руководиоца одељења и надлежног продекана.

1.4. Увећана зарада

Члан 75.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% одосновице;
2. за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;
3. за прековремени рад – 26% од основице;
4. за време проведено на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) - у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

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

1.5. Зарада по основу доприноса пословном успеху Факултета

Члан 76.

Запосленом се може исплатити зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета.

Зарада из претходног члана се утврђује на основу периодичних и годишњих финансијских извештаја, а на основу утврђених резултата пословања, или на основу процењених резултата пре утврђивања годишњег обрачуна, као и поводом обележавања Дана Факултета и завршетка семестра.

Одлуку о исплати из претходног става доноси Савет Факултета.

1.6. Увећање зарада по основу руковођења

Члан 77.

По основу руковођења зарада се увећава према члану 38. Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета („Сл. Гласник РС“ број 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007 и 110/2007).

1.7. Увећање зараде по другим основама

Члан 78.

Факултет запосленом може да исплати 10-30% увећану зараду за месец у којем је запослени имао повећани обим послова, уколико је поверене послове завршио пре рока или на било који начин показао иновативност и иновативност у погледу решавања поверених му послова.

Увећана плата по овом основу, утврђује се одлуком декана и не може се исплаћивати више од три пута у току године истом запосленом

1.8. Исплата зараде

Члан 79.

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

1.9. Минимална зарада

Члан 80.

Запослени има право на минималну зараду у складу са законом.

2. Накнаде зарада

Члан 81.

Запослени има право на накнаду зараде у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом, овим Правилником и појединачним уговором у случају:

1. стручног усавршавања;
2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својствучлана;

Члан 82.

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

1. у висини од 85% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

3. Накнада трошкова

Члан 83.

Факултет је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који су у функцији извршења посла, а који не чине зараду, и то за:

1. долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Факултет није обезбедио сопствени превоз;
2. време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана 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, осим у хотелу 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Накнада трошкова из става 1. овог Правилника врши се у складу са позитивним законским прописима, актима Владе Републике Србије, као и са званичним подацима органа надлежног за послове статистике објављеним у Службеном гласнику Републике Србије, које ће се непосредно примењивати у случају да у току примене одредаба овог Правилника, дође до промене истих.

4 Друга примања

Члан 84.

Факултет је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструког износа последње просечне исплаћене плате код послодавца, односно две просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној посебним актом послодавца;
4. солидарну помоћ у случају:
 - 1) настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате Факултета, једном у току календарске године
 - 2) привремене спречености за рад дуже од три месеца, у висини једне просечне плате Факултета, једном у току календарске године

- 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате Факултета, једном у току календарске године;
5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу на Факултету, у износу:
 - 1) пола просечне плате Факултета - за 10 година рада,
 - 2) једне просечне плате Факултета - за 20 година рада,
 - 3) једне и по просечне плате Факултета - за 30 година рада,
 - 4) две просечне плате Факултета - за 35 година рада.

Исплата јубиларних награда се врши на дан Факултета - једном годишње.

Просечном платом из тачке 4. и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније позапосленог.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2. овог члана сматрају се брачни друг, родитељи и деца запосленог.

Члан 85.

Факултет, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ;
2. деци запосленог, старости до 14 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. запосленом уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини утврђеној законом;
4. запосленима обезбеди и организује превентивне систематске прегледе;
5. запосленом да исплати солидарну помоћ у случајевима:
 - за помоћ приликом куповине скупих лекова или медицинских помагала;
 - за случај настанка болести и тешке инвалидности детета запосленог;

Одлуку о висини и начину исплате из овог члана у тачкама 1, 2, 3, и 5. доноси Савет Факултета, на предлог декана или продекана за финансије, а у случајевима из тачке 5. овог члана, и на захтев запосленог, који је дужан да том приликом приложи пратећу документацију.

5. Обрачун, евиденција, заштита зараде и накнаде зараде

Члан 86.

Факултет води месечну евиденцију о заради и накнади зараде на начин прописан законом, коју потписује декан, односно овлашћено лице.

Факултет запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде доставља обрачун.

Обрачун из претходног става може се доставити запосленом у електронској форми.

Члан 87.

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

Члан 88.

Факултет је дужан да запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

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

XI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 89.

Запослени не може без сагласности, у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица да ради послове из делатности Факултета, односно послове за које је Факултет регистрован, као и друге послове који могу да доведу у питање постојање сукоба интереса са интересом Факултета.

Сагласност на писмени захтев запосленог из става 1. овог члана даје Савет Факултета.

Уколико запослени без сагласности Факултета обавља послове из става 1. овог члана, чини тежу повреду радне дисциплине, која повлачи поступке предвиђене овим Правилником. Поред тога, у наведеним случајевима из става 1. овог Правилника, запослени је дужан да Факултету надокнади штету, у износу у којем је иста утврђена.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Радно ангажовање изван Факултета и спречавање сукоба интереса

Члан 90.

Наставно, научно, стручно или пословно деловање наставника, сарадника и других запослених изван Факултета, као и интереси који произилазе из тог

деловања, не смеју бити у сукобу са интересима Факултета, нити нарушавати углед Факултета.

Ради спречавања сукоба интереса наставник, сарадник и друго запослено лице на Факултету, може закључити уговор којим се радно ангажује на високошколској или другој установи, само уз претходно одобрење Наставно-научног већа (наставници и сарадници), односно Савета Факултета (ненаставно особље).

Услови и поступак за давање сагласности за ангажовање лица из става 1. овог члана на другој високошколској установи уређују се општим актом који доноси Универзитет и овим Правилником.

Непоштовање обавезе из става 1. и 2. овог члана представља тежу повреду радне дисциплине.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 91.

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

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

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао трећим лицима, а коју је надокнадио Факултет, дужан је да Факултету надокнади износ исплаћене штете.

Члан 92.

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

Члан 93.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран 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 накнађује у једнаким деловима.

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

Члан 94.

Запослено лице је, уколико има сазнање, у обавези да поднесе пријаву декану о штети насталој на раду или у вези са радом на Факултету, у року од осам дана од дана сазнања за настану штету, који рок не може бити дужи од шест месеци од дана настанка штете. Пријава нарочито садржи: име и презиме запосленог који је проузроковао штету, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог декану да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Декан покреће поступак за утврђивање чињеница (саслушање запосленог, изјаве сведока, увиђаја на лицу места и др.) и утврђивање одговорности запосленог за штету у року од пет дана од дана пријема пријаве о

проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.

Члан 95.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна Комисија од три члана, која се за сваки појединачни случај формира решењем декана.

Решењем из става 1. овог члана, декан ће утврдити и рокове за сачињавање извештаја.

Члан 96.

Када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија подноси извештај декану. На основу извештаја Комисије, декан доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету утврђује се начин и рок за накнаду штете.

Запослени који је причинио штету може се обавезати да је надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је била пре настанка штете.

Ако запослени не надокнади штету, Факултет ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 97.

Висина штете се утврђује на основу тржишне или књиговодствене вредности, односно других релевантних параметара, у моменту настанка штете.

Ако утврђивање висине штете на начин из става 1. овог члана није могуће или захтева несразмерно високе трошкове у односу на причињену штету, Факултет ће штету утврдити у паушалном износу.

Члан 98.

Декан може на молбу запосленог, у оправданим случајевима, делимично или потпуно запосленог ослободити одговорности од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно или крајњом непажњом.

Ако би обавеза исплате накнаде штете довела запосленог у тежак материјални положај, декан може омогућити запосленом да исту исплати у више месечних рата.

XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 99.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вреднију од 20.000,00 динара;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

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

Члан 100.

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

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

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

Члан 101.

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

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

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

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком,
2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
3. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 102.

Запосленом радни однос престаје у случајевима утврђеним законом:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју, а наставнику на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, односно истеком рока, уколико је продужен радни однос у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета;
- 3) споразумом између запосленог и Факултета;
- 4) отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
- 5) смрћу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

2. Престанак радног односа независно од воље Факултета и запосленог

Члан 103.

Запосленом наставнику, односно сараднику престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета, на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, осим ако се запослени и Факултет другачије не споразумеју, сагласно важећим прописима.

Наставнику и сараднику који је у радном односу на Факултету, који не буде изабран у исто или више звање, престаје радни однос истеком периода на који је изабран, ако на Факултету нема могућности да се распореди на друго одговарајуће радно место.

Запосленом такође престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета у случајевима:

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

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 104.

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

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

4. Отказ од стране запосленог

Члан 105.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

Уговором о раду може се предвидети и дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

5. Отказ радног односа од стране Факултета

1. Разлози за отказ

Члан 106.

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

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

Запослени не остварује резултате рада уколико су његови резултати рада, без оправданих разлога, мањи од учинка који се сматра стандардним учинком за послове који запослени ради.

У том случају на образложени предлог непосредног руководиоца организационе јединице запосленог, који не остварује резултате рада на пословима прописаним Правилником о систематизацији радних места, декан писаним путем обавештава запосленог и даје инструкције и упутства за побољшање рада и оставља рок од 30 дана у коме запослени треба да побољша квалитет свог рада. Том приликом декан именује и Комисију за оцену резултата рада запосленог, која броји три члана исте или више стручне спреме, а од којих најмање један истог занимања која прати и оцењује рад запосленог и у писаном облику доставља декану мишљење о томе.

Уколико запослени у остављеном року из става 3. овог члана не побољша рад, декан може запосленом отказати уговор о раду или изрећи неку од мера из овог Правилника.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу одредби овог Правилника има право на отказни рок у трајању од 30 дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запосленом може престати радни однос и пре истека рока из претходног става, уколико закључе споразум о престанку радног односа.

Члан 107.

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

- 1) несавесним и немарним извршавањем радних обавеза;
- 2) незаконитим располагањем средствима Факултета;
- 3) злоупотребом положаја и прекорачењем овлашћења;
- 4) фалсификовањем докумената у вези са радом Факултета;
- 5) нецелисходним и неодговорним коришћењем средстава рада Факултета;
- 6) оштећењем, односно уништењем средстава рада Факултета у вредности већој од две просечне плате код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу у коме је штета причињена;
- 7) одавањем пословне, службене или друге тајне уколико је иста утврђена законом или актом Факултета;
- 8) повредом прописа и непредузимањем мера ради заштите запослених, средстава рада и животне околине;
- 9) организовањем или учешћем у штрајку супротно одредбама прописа којима је регулисано право на штрајк;
- 10) примањем или давањем мита на раду или у вези са радом;
- 11) одбијањем запосленог да се образује, стручно усавршава и оспособљава у складу са законом и општим актом Факултета;

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом, који не поштује радну дисциплину и то уколико:

- 1) одбије да обавља послове на којима ради и неизвршава налоге надређених дате у складу са законом;
- 2) неоправдано напусти посао у току радног времена, без претходног упознавања руководиоца и без његовог одобрења;
- 3) неоправдано изостаје са рада два радна дана у току године;
- 4) се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа;
- 5) се не јави на рад дана који је у решењу о одобреном неплаћеном одсуству утврђен као дан јављања на рад;
- 6) омета друге запослене у процесу рада, тако што им онемогућава или отежава извршавање радних обавеза;
- 7) долази на рад под дејством алкохола или психоактивних супстанци или конзумира исте у току радног времена;
- 8) изазива или учествује у нередима или тучи у пословним просторијама или на службеном путу;

- 9) износи или преноси неистине или полуистине о другим запосленима или студентима Факултета у средствима јавног информисања;
- 10) својим изјавама у јавности наноси штету и руши углед Факултета;
- 11) се недостојно и увредљиво понаша према студентима, странкама и запосленима на Факултету;
- 12) не доставља потврде лекара о привременој спречености за рад у складу са законом;
- 13) злоупотребљава право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 14) достави нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа или за избор у звање или напредовање на Факултету;
- 15) понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 16) одбије писани налог непосредног руководиоца да изврши одговарајућу анализу у овлашћеној здравственој установи, а која се односи на разлоге из тачке 7) овог члана;
- 17) предузима било коју радњу која у себи садржи елементе непосредне и посредне дискриминације у складу са одредбама предвиђеним овим Правилником;
- 18) предузима било коју радњу која представља вид злостављања на раду или у вези са радом или злоупотребу права на заштиту од злостављања или понављање радње злостављања у року од шест месеци од дана изрицања мере у складу са законом;
- 19) неоправдано одсуствује са неког од програма образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са општим актом послодавца којим је уређен поступак стручног усавршавања и оспособљавања запослених;
- 20) не поднесе захтев за добијање сагласности за радно ангажовање изван Факултета и у другим случајевима сукоба интереса;
- 21) другим случајевима предвиђеним законом или општим актом Универзитета или Факултета.

Ради утврђивања околности из става 1. тачка 7) овог члана декан може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју сам одреди, о свом трошку или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

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

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

2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радних обавеза

Члан 108.

Надлежни орган за одлучивање о одговорностима запослених је декан Факултета.

Поступак утврђивања постојања повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине покреће декан, или лице које декан овласти, на основу непосредног сазнања или на основу пријаве достављене од стране другог запосленог, непосредног руководиоца запосленог, руководиоца организационе јединице, другог лица радно ангажованог на Факултету или других лица са којима на раду или у вези са радом контактира запослени.

Лица из става 2. овог члана дужна су да уз обавештење доставе доказе који указују на постојање повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине. Ова пријава треба да садржи и дан сазнања о учињеној повреди радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине.

Декан је дужан да на основу пријаве из става 2. овог члана, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са наведеним основом за давање отказа, чињеницама и доказима који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 109.

Декан или лице које он овласти, може запосленом за повреду радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине, прописане законом и овим Правилником, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или уколико повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, може да изрекне једну од следећих мера:

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

Мере из става 1. овог члана изричу се решењем декана.

Члан 110.

Приликом изрицања мера из члана 109. овог уговора, узео се у обзир тежина повреде радне обавезе, односно радне дисциплине, степен одговорности запосленог, услови под којима је повреда учињена, ранији рад и понашање запосленог и друге околности које могу бити од утицаја на изрицање мере.

3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 111.

Декан Факултета је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 107. став 1. и 2. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе изупозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана декан 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 112.

Декан Факултета може запосленом из члана 106. став 1. тачка 1. Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 109. овог Правилника, 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.

Члан 113.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, које декан разматра приликом одлучивања.

4. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 114.

Отказ уговора о раду из члана 106. став 1. тачка 1) и члана 107. овог Правилника, декан Факултета 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.

Отказ уговора о раду из члана 106 став 1 тачка 2) овог Правилника, декан Факултета може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

2) Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 115.

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

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

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

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

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

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 116.

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

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

4) Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 117.

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

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

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

Члан 118.

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

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

5) Отказни рок и новчана накнада

Члан 119.

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

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

Трајање отказног рока утврђује се уговором о раду.

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

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и

наставља да тече по повратку са војне вежбе, односно дослужења војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Члан 120.

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

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

Члан 121.

У случају отказа уговора о раду из члана 106. став 1 тачка 1. овог Правилника, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде и то:

- 1) у висини једне зараде - до 2 године непрекидног рада на Факултету;
- 2) у висини две зараде - од 2 до 10 година непрекидног рада на Факултету;
- 3) у висини три зараде - од 10 до 20 година непрекидног рада на Факултету;
- 4) у висини четири зараде преко 20 година непрекидног рада на Факултету.

6) Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 122.

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

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

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

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

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

6. Мере за спречавање злостављања на раду

Члан 123.

Факултет је дужан да запосленог пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима и обавезама и одговорностима у вези са забраном злостављања у складу са законом.

Члан 124.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се декану.

Декан је дужан, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, да странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка посредника, који је утврдио Факултет или који се води код Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Лице које се предлаже за посредника треба да поседује одговарајуће образовање, комуникативност и отвореност, добро познавање стања и проблема на Факултету, високе моралне особине – неподмитљивост, непристрасност, објективност, углед и поверење које ужива у радној средини.

Члан 125.

Запослени који врши злостављање на раду, као и запослени који злоупотребљава право на заштиту од злостављања одговоран је за непоштовање радне дисциплине односно повреду радне дужности и у том смислу му се могу изрећи престанак радног односа или нека од мера у складу са овим Правилником.

Запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана, поред мера прописаних овим Правилником, може да се изрекне једна од следећих мера:

- опомена;
- мера удаљења са рада од 5 до 30 радних дана, без накнадезараде;
- мера трајног премештања у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са Законом.

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена мера удаљења са рада, у року од 6 месеци поново изврши злостављање, Факултет може да откаже уговор о раду, односно меру престанка радног односа, у складу са Законом.

Члан 126.

Поступак за заштиту од злостављања на Факултету спроводи се у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и другим важећим прописима.

XVI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 127.

Факултет може за обављање одређених послова да закључи уговоре ван радног односа у складу са законом и другим прописима и то:

- уговор о ангажовању за извођење наставе;

- уговор о ангажовању сарадника ван радног односа - демонстратора; (у складу са Законом о високом образовању и Правилником Факултета);
- уговор о обављању привремених и повремених послова;
- уговор о делу;
- уговор о ауторском делу;
- уговор о допунском раду;
- уговор о заступању и представљању;
- уговор о стручном оспособљавању и усавршавању (у смислу члана 201. Закона).

XVII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 128.

У случају престанка потребе за радом запослених, Факултет је дужан да у складу са законом донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Програм решавања вишка запослених нарочито треба да садржи предлог следећих мера:

1. распоређивање на друге послове;
2. рад код другог послодавца;
3. преквалификацију или доквалификацију;
4. непуно радно време, а не краће од половине пуног радног времена;
5. друга права у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

Члан 129.

Програм из члана 128. овог Правилника доноси Савет Факултета, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Факултет је дужан да у року од осам дана од утврђивања предлога програма из члана 128. овог уговора, достави репрезентативном синдикату.

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

Факултет је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 30 дана.

Члан 130.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба утврђује Комисија.

Комисија из става 1. овог члана има три члана, које именује декан, на предлог репрезентативног синдиката и од којих су два члана из реда наставног особља, а један члан из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Члан 131.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу критеријума и то:

1. рад остварен у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

Члан 132.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:
 - 1) за сваку годину - 1 бод,
 - 2) за сваку годину на Факултету - 0,75 бодова;
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - 1) за високо образовање од 25 до 35 бодова (1. степен - 25 бодова; 2. степен - 30 бодова и 3. степен - 35 бодова)
 - 2) за више образовање - 20 бодова,
 - 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 15 бодова,
 - 4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године – 10 бодова,
 - 5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;
3. резултати рада:
 - 1) однос према радним обавезама и пословима
 - реализација програма и задатака - 1 бод,
 - однос према другим запосленима - 1 бод,
 - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
 - 2) учествовање на такмичењима
 - остварени резултати: I место - 3 бода; II место - 2 бода и III место - 1 бод.
 - 3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:
 - објављени радови - од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,
 - стручни радови - 1 бод,
 - издавање уџбеника - 1 бод;
4. имовно стање - у моменту бодовања сматра се просечна плата по запосленом остварена на Факултету у претходна 3 месеца, односно просечна плата исплаћена у Републици Србији у претходна 3 месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике:
 - 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
 - 2) укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека - 3 бода,

- 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;
- 5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:
 - 1) особе са инвалидитетом - 5 бодова,
 - 2) хронични и тешки болесник - 3 бода,
 - 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;
Списак професионалних болести је дефинисан у акту Факултета о процени ризика на радном месту.
- 6. број деце на редовном школовању:
 - 1) ако запослени има једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод,
 - 2) ако запослени има двоје малолетне деце или деце на редовном школовању - 3 бода,
 - 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу броја бодова, почев од највећег броја бодова.

Члан 133.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 132. овог Правилника, оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених, на истом радном месту, има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, здравственог стања, имовног стања, резултата рада, односно броја деце на редовном школовању и то по овом редоследу.

Члан 134.

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

- 1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- 2. запосленом самохраном родитељу.

Самохрани родитељ, у смислу тачке 2. овог члана, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу тачке 2. овог члана, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну заједницу.

3. запосленом - родитељу деце са инвалидитетом - родитељу који има статус „родитељ неговатељ“;
4. за оба брачна друга ако раде у истој установи;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Запослени из става 1. овог члана, тачка 1. и 4. бодују се по критеријумима из члана 119. Овог Правилника.

Члан 135.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена законом.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа.

XVIII ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Синдикати

Члан 136.

Начин синдикалног организовања, поступак учлањења у синдикат и друга питања везана за рад и организацију синдиката и синдикалних представника уређена су Законом и Статутом и другим актима синдикалних организација, колективним уговором који се односи на радне односе високо образовних установа и овим Правилником.

Запослени на Факултету имају право да без претходног одобрења, образују синдикате, као и да им приступају под слободним условима, да се придржавају статута и аката репрезентативних синдиката.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се статутом синдиката.

Члан 137.

Факултет је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са статутом синдиката;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
3. врши уплату на рачун фондова које синдикат на Факултету оснује (нпр: фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

1. Услови за рад синдиката

Члан 138.

Факултет је дужан да осигура синдикату следеће услове за рад:

1. одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;
3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
4. постављање огласне табле на Факултету доступно највећем броју запослених.

Члан 139.

Факултет може обезбедити организацији синдиката дотације за хуманитарне акције и побољшање материјалног положаја запослених.

Члан 140.

Факултет је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама органа управљања уколико се на истим одлучује о правима запослених из радног односа.

2. Права синдикалних представника

Члан 141.

Факултет је у обавези да председнику синдикалне организације Факултета репрезентативног синдиката, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Фаличтета која припада репрезентативном синдикату учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Факултет је дужан да председнику-представнику регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

Члан 142.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца у циљу заштите права запослених утврђених законом и општим актом.

У случају потребе обезбеђивања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

Факултет је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Члан 143.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за одсуство када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред судом за време заступања.

Члан 144.

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, проглашавање технолошким вишком) представнике запослених (председника синдикалне организације, чланове органа синдиката, председника окружног, градског, регионалног центра, покрајинског и републичког одбора), за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Члан 145.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду, односно решењем друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој врсти и степену стручне спреме, за који је имао закључен уговор о раду.

XVIII ТУМАЧЕЊЕ

Члан 146.

Тумачење овог Правилника даје Савет Факултета, као његов доносилац.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 147.

Овај Правилник донет је заједно са репрезентативним синдикатом Факултета и свака његова измена и допуна обављаће се кроз заједнички договор.

Овај Правилник ступа на снагу моментом његовог доношења.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

Проф. др Мирослав Младеновић