

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА
02-бр.54.....
Београд, 21. јануар 2015.

На основу члана 27. став 1. тачка 1. Статута Факултета спорта и физичког васпитања у Београду, Савет Факултета спорта и физичког васпитања Универзитета у Београду, на другој седници од 21. јануара 2015. године, Савет Факултета је донео следећу

О Д Л У К У

Усваја се Правилник о раду и дисциплинској и материјалној одговорности запослених Факултета спорта и физичког васпитања Универзитета у Београду, са утврђеним изменама.

(Пречишћен текст правилника у писаној форми чини саставни део одлуке).

Одлуку доставити:

- Председнику Савета,
- На сајт Факултета,
- Служби за кадровско-правне послове,
- Секретару и
- Архиви.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

Вишњић Драгољуб
Ред. проф. др Драгољуб Вишњић



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА

Република Србија
УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА
Бр. 54
21.01. 20015 год.
БЕОГРАД, Блага Паровића 156

**ПРАВИЛНИК О РАДУ И ДИСЦИПЛИНСКОЈ
И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ
ФАКУЛТЕТА СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Пречишћен текст

Београд, 2015.

На основу чл. 3. ст. 4. Закона о раду («Сл. гласник Републике Србије», бр. 24/05, 61/05,54/09,32/13), и чл.2. Закона о изменама и допунама Закона о раду(„ Службени гласник Републике Србије бр. 75/14), чл. 27. став 1. тачка 11.Статута Универзитета у Београду, Савет Факултета спорта и физичког васпитања Универзитета у Београду на 2.седници од 21.01.2015. године, донео је

П Р А В И Л Н И К

О РАДУ И ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ФАКУЛТЕТА СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду и дисциплинској и материјалној одговорности (у даљем тексту: **Правилник**) уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Факултету спорта и физичког васпитања (у даљем тексту: **Факултет**).

Члан 2.

Стицање и остваривање права и обавеза вршиће се према одредбама Закона о раду, Измена и допуна Закона о раду, Закона о високом образовању, Посебног колективног уговора за универзитетско образовање, Статута Факултета, Правилника о раду и Уговора о раду.

Члан 3.

Права и обавезе на Факултету запослени остварују вршењем одређених послова, односно радних задатака, који су утврђени актом о систематизацији радних места Факултета.

Члан 4.

Запослени непосредно или преко својих представника имају право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада у складу са Законом.

Запослени имају право на учешће у преговорима при закључивању колективног уговора.

Запослени, због активности из ст. 1. и 2. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступи у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 5.

Запослени имају право да оснују синдикат ради заштите права и унапређивања својих професионалних и економских интереса.

Члан 6.

На Факултету је забрањена непосредна и посредна дискриминација запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, националну припадност, вероисповест, брачни статус, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама или неко друго лично својство запосленог.

Дискриминација из ст. 1. забрањена је у односу на:

- запошљавање и обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, усавршавање и напредовање на послу;
- отказ Уговора о раду.

Члан 7.

Не сматра се дискриминацијом и прављењем разлика, искључење или давање првенства у односу на одређени посао, када је природа посла таква, или се посао обавља у таквим условима да карактеристике везане за пол, године старости, здравствену способност, трудноћу и др. представљају стварни и одлучујући услов обављања посла.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос на Факултету може се засновати са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом, и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђеним Статутом и Правилником о систематизацији послова Факултета

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси декан Факултета.
Одлуку о потреби заснивања радног односа наставника и сарадника, доноси Наставно- научно веће, на предлог одговарајуће Катедре.

Члан 10.

Услови и поступак избора наставника и сарадника на Факултету врше се на основу Закона о Високом образовању, Статута и општих аката Факултета.
Одлуку о потреби заснивања радног односа у стручним службама доноси декан Факултета.

Члан 11.

Декан Факултета доноси одлуку о заснивању радног односа кад утврди:

1. да се на упражњено или новоотворено радно место не може распоредити запослени на Факултету;
2. да постоји потреба да се повећа број запослених због захтева процеса рада.

Пре расписивања јавног конкурса, односно огласа за ненаставно особље обавезно је прибављање сагласности Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно ангажовање код корисника јавних средстава.

Члан 12.

Заснивање радног односа врши се на основу огласа, односно конкурса.

Изузетно радни однос се може засновати и без огласа у случајевима:

1. заснивања радног односа на основу уговора о стипендирању и кредитирању; додатно ангажовање у форми уговора о делу, уговора о повременим и привременим пословима и ауторских уговора;
2. Споразумом о преузимању, уз сагласност запосленог у складу са Законом.
3. У другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 13.

Запослени је дужан да обавести Факултет, пре закључења Уговора о раду, о свом здравственом стању, или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос, или могу да угрозе живот и здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, Факултет може запосленом да откаже Уговор о раду.

2. Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, Факултету достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 15.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се Уговором о раду на неодређено време.

Члан 16.

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

Ако Факултет са запосленим не закључи Уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 17.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Факултета;
- 2) лично име 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) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 7) врсту радног односа (на неодређено или 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 које запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе наведене од тачке 11. до 13. Ако су они утврђени Законом, колективним уговором, или другим актима Министарства или Факултета.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 18.

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 другачије договоре.

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

Факултет је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве за социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања на рад.

3. Радни однос на одређено време

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије трајање је 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 на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива на период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

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

Изузетно, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно ради замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању

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

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 20.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Члан 21.

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

Члан 22.

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

5. Пробни рад

Члан 23.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Факултет и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана.

Отказ се упућује у писаном облику.

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

Факултет је дужан да образложи отказ уговора о раду.

III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 24.

Запослени се распоређује на радно место, ради чијег је вршења засновао радни однос.

Члан 25.

За време трајања радног односа, запослени може бити распоређен на свако радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, само из оправданих разлога.

Распоређивање запослених врши декан Факултета на основу претходно измењеног Уговора о раду.

Члан 26.

Ако потребе рада то захтевају, запослени може бити распоређен на друге послове који одговарају његовој стручној спреми:

1. поводом увођења нове и усавршавања постојеће организације рада;
2. у циљу потпунијег коришћења радних способности запослених;
3. због смањења обима рада на пословима које запослени обавља;
4. због смањења, повећања или укидања послова односно радних задатака у појединим организационим јединицама;
5. због инвалидности;
6. због обављања послова, односно радних задатака на којима нема извршилаца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 27.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове по налозима Факултета, на месту где се послови обављају у складу са Законом.

Радно време на Факултету износи 40 часова седмично, ако законом није другачије одређено.

Радна седмица траје пет радних дана.

Почетак и завршетак радног времена у току радног дана утврђује се посебном одлуком декана Факултета

2. Непуно радно време

Члан 28.

Непуно радно време, у смислу овог Правилника, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чл. 39, чл.40. и чл. 41. Закона о раду.

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

3. Прековремени рад

Члан 29.

На захтев Факултета, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

1. више силе (земљотрес, поплава, провала облака, пожара, експлозије и сл.);
2. изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
3. замене изненадно, одсутног запосленог, ради омогућавања нормалног наставног процеса.

Одлуку о увођењу рада дужег од пуног радног времена доноси декан Факултета.

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

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

Члан 30.

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- запосленом млађем од 18 година старости;
- запосленом којем би по налазу лекара такав рад могао да погорша здравствено стање;
- запосленој жени за време трудноће, односно са дететом до 3 године старости.

4. Прерасподела радног времена

Члан 31.

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

Време обавештавања може бити и краће, али не краће од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

У случајевима када је рад организован по сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рада.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 32.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

5. Ноћни рад

Члан 33.

Ноћним радом сматра се рад извршен између 22 часа и 6 часова наредног дана.

Ноћни рад се може увести у следећим случајевима:

- кад то захтева процес рада;
- обезбеђења имовине и објекта Факултета.

За рад ноћу морају бити обезбеђени сви потребни услови у погледу заштите запослених на раду.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову сагласност.

Запослени се не може распоредити да ради ноћу ако му је рад у то време законом забрањен.

Одлуку о увођењу рада ноћу доноси декан Факултета, по претходно затраженом мишљењу синдиката.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 34.

У току дневног рада запослени у стручним службама имају право на одмор од 30 минута, који се не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора у току рада сматра се као време проведено на раду.

2. Дневни одмор

Члан 35.

Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана, у трајању од 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа.

3. Недељни одмор

Члан 36.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно. Недељни одмор користи се по правилу суботом и недељом. Ако је због потребе посла, неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора онда му се обезбеђује коришћење одмора у току следеће недеље.

4. Одмор у дане државних празника

Члан 37.

Запослени има право на одмор у дане празника Републике Србије као и у дане верских празника, који су као дани одмора одређени законом.

5. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 38.

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.

Годишњи одмор наставног особља користи се за време летњег школског распуста и може трајати најдуже колико и летњи распуст.

Годишњи одмор ваннаставног особља користи се по правилу колективно, за време летњег школског распуста.

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.

Дужина годишњег одмора

Члан 39.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, са увећањем по основу утврђених критеријума, али најдуже 30 радних дана, ради остваривања континуираног и квалитетног радног процеса.

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по престанку спречености настави коришћење годишњег одмора.

Члан 40.

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

1. по основу сложености послова радног места;
2. по основу радног доприноса;
3. по основу радног искуства (стажа осигурања).
4. по основу образовања и оспособљености за рад. – али не дуже од 30 радних дана.

Члан 41.

По основу сложености послова радних места број дана годишњег одмора износи:

- | | |
|--|--------------|
| 1. за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима | 4 радна дана |
| 2. за запослене који раде на пословима и радним задацима за које је прописана висока стручна спрема | 3 радна дана |
| 3. за запослене који раде на пословима и радним задацима за које је прописана виша или средња стручна спрема | 2 радна дана |

4. за запослене који раде на осталим радним местима 1 радни дан
5. и других критеријума - али не дуже од 30 радних дана.

- 1) Раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду – 4 радна дана.
- 2) Раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Члан 42.

По основу радног доприноса запосленом се може одобрити највише до 3 радна дана.

Приликом утврђивања годишњег одмора у смислу става 1. овог члана узима се у обзир радни допринос запосленог у текућој години.

Увећање годишњег одмора у смислу става 1. овог члана утврђује декан Факултета на предлог руководиоца служби и секретара Факултета.

Члан 43.

По основу радног искуства број дана годишњег одмора износи:

За сваке навршене три године радног искуства – 1 радни дан.

Дужина радног стажа утврђује се са стањем на дан 31. децембра текуће године.

Члан 44.

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 45.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова. Ако запослени користи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом, најкасније 15 дана пре датума одређеног за коришћење годишњег одмора.

Факултет може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, најкасније 5 радних дана, пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора, Факултет може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да га истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, без издавања појединачних решења, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Накнада зараде и накнада штете

Члан 46.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог у претходна три месеца зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

Члан 47.

У случају престанка радног односа, Факултет је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

6. Плаћено одсуство

Члан 48.

Запослени има право на плаћено одсуство до 5 радних дана у једној календарској години уз накнаду зараде у следећим случајевима:

- | | |
|--|---------------|
| 1. приликом ступања у брак | 5 радних дана |
| 2. ступање у брак члана уже породице | 2 радна дана |
| 3. порођаја супруге | 5 радних дана |
| 4. порођаја другог члана уже породице | 1 радни дан |
| 5. теже болести члана уже породице | 5 радних дана |
| 6. смрти родитеља, усвојиоца и старатеља, брата или сестре запосленог, брачног друга | 5 радних дана |
| 7. смрти лица са којима је запослени живео у заједничком домаћинству | 2 радна дана |

- | | |
|--|---------------|
| 8. отклањање штетних последица проузрокованих елементарном непогодом | 3 радна дана |
| 9. пресељења у други стан | 1 радни дан |
| 10. полагања стручног као и других испита у циљу образовања и стручног усавршавања | 5 радних дана |
| 11. добровољни давалац крви укључујући и дан давања крви | 2 радна дана, |

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 49.

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.

Предлог за одобрење одсуства, из става 1. овог члана утврђује Веће Факултета на основу мишљења одговарајуће катедре.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства доноси декан Факултета.

7. Неплаћено одсуство

Члан 50.

Факултет може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Неплаћено одсуство дуже од тридесет дана, али не дуже од шест месеци, може се изузетно одобрити запосленом који по својој жељи или на позив одлазе на стручно усавршавање или ради држања предавања на другим универзитетима у земљи и иностранству.

Факултет може запосленом омогућити коришћење неплаћеног одсуства и у другим случајевима уколико то не ремети процес рада.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства доноси декан Факултета.

Члан 51.

Запослени остварује право на одсуство искључиво на основу писменог захтева.

Коришћење одсуства без захтева и одобрења декана сматра се самовољним напуштањем посла.

8. Мировање радног односа

Члан 52.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим Правилником другачије одређено, 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 међународно- техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. избора, односно именованја на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

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

VI СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 53.

Запослени имају право на стручно оспособљавање и усавршавање.
Запослени у настави су обавезни да се стручно и научно усавршавају.

Члан 54.

Запослени који је упућен на стручно усавршавање дужан је да остане на раду на Факултету двоструко дуже од трајања усавршавања.

Ако запослени из става 1. овог члана не остане на раду у предвиђеном року дужан је да надокнади трошкове усавршавања, које је Факултет имао.

Трошкове стручног усавршавања запослених одобрава декан Факултета, а обезбеђују се из средстава Факултета или других извора.

Члан 55.

Факултет може одобрити плаћено одсуство за обављање научно-стручног рада и усавршавања запослених у следећим случајевима:

- израда магистарске тезе до шест месеци;
- израда докторске дисертације до једне године;
- за учешће у студијским и експертским групама до три месеца.
- учешћа у припремама спортиста за европска, светска првенства, универзијаде и олимпијске игре до два месеца

Уколико запослени у року одређеном Законом о високом образовању и општим актима Универзитета и Факултета не одбрани магистарску тезу, односно не одбрани докторску дисертацију, дужан је да Факултету надокнади средства примљена на име зараде за време трајања одсуства, увећана за коефицијент раста трошкова живота, према званично објављеним подацима надлежног републичког органа за статистику.

Одсуства из става 1. овог члана одобрава декан Факултета уз сагласност Наставно- научног већа Факултета.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 56.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом.

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

Права, обавезе и одговорности Факултета и запосленог утврђују се посебним општим актом- Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 57.

На Факултету се организује рад тако да запослени са потребним радним способностима и уз нормалну пажњу може да ради без опасности по живот и здравље.

За обезбеђење услова из претходног става послодавац је дужан да обезбеди, нарочито:

- да у радним просторима буду у исправном стању електричне инсталације, клима уређаји, апаратуре и друга средства рада која би услед квара могла да проузрокују повреде и друге штетне последице по здравље запослених;
- да се у радним просторима редовно одржавају чистоћа, температура и други хигијенски услови, као и да су просторије довољно осветљене;
- да се запосленом који је на раду изложен повредама и другим штетним последицама по здравље обезбеде одговарајућа средства личне заштите, заштитна одећа и обућа – према постојећим прописима;
- да се одржава приручна апотека како би се у случају повреде могла указати прва помоћ.

Планом рада и развоја односно програмом развоја Факултет утврђује програм мера заштите на раду и одређује средства за остваривање и унапређивање заштите на раду.

Члан 58.

За последице које настану из разлога што нису обезбеђене прописане мере и средства заштите на раду, односно зато што није спроведен утврђен програм заштите на раду, непосредно је одговоран декан Факултета.

Члан 59.

Сваки запослени приликом обављања својих редовних послова као и других послова који му буду поверени одговоран је за остваривање заштите на раду. Радник је дужан да обавља своје послове са пуном пажњом да би допринео заштити свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених. Запослени има право и дужност да се служи свим заштитним направама и средствима личне заштите на раду, да их наменски користи, да са њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању.

Члан 60.

Запослени је дужан да недостатак или квар на средствима за рад и стварима, који може да доведе до повреде, одмах пријави одговорном руководиоцу односно декану и захтева да се предузму одговарајуће мере заштите. Одговарајуће мере заштите морају се предузети одмах.

Члан 61.

Ако запосленом прети непосредна опасност по здравље због тога што нису спроведене мере заштите на раду, има право да захтева да се опасност у што краћем року отклони. Ако се не поступи по његовом захтеву, запослени може да одбије да ради на тим пословима и радним задацима док се не спроведу одговарајуће заштитне мере.

О случају из става 1. овог члана запослени је дужан да одмах обавести декана и непосредног руководиоца.

Члан 62.

Запослени је дужан да обавести декана или непосредног руководиоца у случају ако:

1. има здравствене недостатке;
2. болује од болести која се тешко може установити лекарским прегледом;
3. ако се у току рада разболи од неке заразне болести која би могла да проузрокује штетне последице код запослених који се налазе у његовој близини и других лица са којима долази у контакт у раду или у вези са радом.

Члан 63.

Запослени не може да ради прековремено, 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;
- ако ради са скраћеним радним временом.

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 за његову околину.

Члан 64.

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

2. Заштита личних података

Члан 65.

Запослени има право увида у документе који садрже његове личне податке, те да тражи исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу бити доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом о заштити података о личности.

Личне податке запослених може да прикупи, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране декана а у складу са Законом..

3. Заштита материнства

Члан 66.

Запослена за време прве 32 недеље трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, односно 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, о чему је дужна да благовремено обавести непосредног руководиоца.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу само на основу његове писмене сагласности.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 67.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

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

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може да користи право из става 1. овог члана, у случају кад мајка напусти дете, ако умре, или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, теже болести).

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

Право из става 5. овог члана има отац детета и кад мајка није у радном односу.

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

Члан 68.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство у складу са Законом.

Члан 69.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од 2 године.

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 70.

Запосленом са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са Законом.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком.

6. Забрана отказа

Члан 71.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, Факултет не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено, или ако су се стекли услови из члана 179. Закона о раду.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 72.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 73.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, општим актом 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 74.

Зарада запосленог 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 у складу са Законом и овим Правилником.

Под зарадом у смислу ст.1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају на зараде.

Под зарадом у смислу ст.1. и 2. овог члана сматрају се и сва друга примања из радног односа осим:

- накнада трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- отпремнине при одласку у пензију у висини утврђеној законом;
- накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице или члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- накнаде штете запосленом у случају повреде на раду или професионалног обољења.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 75.

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

Члан 76.

Основна зарада се одређује на основу услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка утврђени су Уредбом Владе Републике Србије о коефицијентима за обрачун зарада у високом образовању.

Орган пословођења Факултета може извршити корекцију коефицијента на појединим радним местима који су обухваћени функционалним додатком, односно додатком по основу руковођења утврђеном Уредбом Владе Републике Србије.

Члан 77.

Запослени има право на увећану зараду како следи:

1. за рад на дан празника за које је законом прописано да се не ради – 10% од основице;
2. за прековремени рад – најмање 26% од основице, а највише до 50%;
3. по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.
4. теренски додатак – 3% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према званично објављеним подацима.

Ако се истовремено стекну услови по више основа утврђених у ст. 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим Правилником и одговарајућим посебним прописима.

Зараде запослених могу се увећати из сопствених прихода Факултета, а на основу радног доприноса највише до 30% по запосленом. Процент повећања појединачних зарада по овом основу одређује декан Факултета.

Члан 78.

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

Зарада се исплаћује само у новцу ако законом није другачије одређено.

3. Накнада зараде

Члан 79.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, за време одсуства са рада на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Факултет има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог због војне вежбе и одазивања на позив државног органа, ако законом није другачије одређено.

Члан 80.

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

Члан 81.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних рада у календарској години.

4. Накнада трошкова

Члан 82.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим Правилником и Уговором о раду и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној посебним прописима;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, који може трајати најдуже 7 дана., најмање у висини утврђеној посебним прописима.

5. Друга примања

Члан 83.

Факултет може, у складу са финансијским могућностима и Посебним колективним уговором за високо и више образовање, исплаћивати запосленима и друга примања као што су: солидарна помоћ; јубиларне награде, поклони за Божић; поклони за Нову годину за децу запослених до 10 година старости.

Поред примања наведених у ставу 1. Факултет може исплаћивати запосленима и краткорочни зајам за набавку зимнице и огрева.

Услови под којима ће се давати зајмови регулисани су посебним општим актом – Правилником о коришћењу сопствених прихода Факултета.

6. Вишак запослених

Члан 84.

Факултет је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање 10 запослених ако у радном односу има најмање 20, а мање од 100 запослених на неодређено време.

Члан 85.

Програм из чл. 84. овог Правилника, нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених на Факултету;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове; рад код другог послодавца, непуно радно време и друге мере;
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Програм доноси Савет Факултета, а исти се доставља Синдикату и надлежној организацији за запошљавање у року од 8 дана, од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

IX ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Одговорност за повреду радних обавеза и радне дисциплине

Члан 86.

Ступањем на рад на Факултету запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом.

Члан 87.

Запослени одговара само за повреде радне обавезе која је у време извршења била утврђена законом и овим Правилником.

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

Члан 88.

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Факултету је дужан да је надокнади.

Члан 89.

Запослени на Факултету има обавезе и одговорности на раду и у вези са радом. Запослени је дужан да савесно и марљиво извршава радне дужности и обавезе и поштује заједничке интересе других запослених на Факултету.

2. Радне обавезе и понашање

Члан 90.

Радне обавезе запосленог на раду и у вези са радом нарочито су:

- да послове на радном месту обавља лично и да своје радне обавезе испуњава савесно, марљиво и уредно у складу са законом, уговором и општим актима;
- да се приликом обављања одређеног посла придржава упутстава и налога органа управљања, односно декана или непосредног руководиоца;
- да рад обавља у одређеном радном времену, да рационално користи радно време, да не закашњава на посао и да не напушта рад за време и пре истека радног времена без одобрења непосредног руководиоца, декана или секретара;

- да не изостаје са посла без оправданог разлога и да најкасније у року од 24 часа извести непосредног руководиоца, декана или секретара о својој спречености да дође на посао, о трајању такве спречености, као и да сваки изостанак са посла уредно оправда;
- да ради дуже од пуног радног времена када је то у складу са законом и општим актима;
- да своје послове обавља уредно, ажурно и да се залаже за постизање већих резултата;
- да усавршава своје стручне и друге радне способности;
- да брижљиво чува поверена средства за рад и да се стара о њиховој заштити и исправности, као и да свако оштећење односно опасност од оштећења имовине одмах пријави непосредном руководиоцу, декану или секретару;
- да се придржава прописа и наређења која се односе на спречавање професионалних и других болести, које се без пријаве, лекарски теже могу утврдити или ако има здравствене недостатке који би на одређеним местима могли да представљају опасност за радника и околину, одмах обавести надлежног лекара, односно непосредног руководиоца;
- да се придржава прописаних мера заштите на раду, као и прописа који се односе на општу сигурност на раду;
- да на раду употребљава сигурносна и заштитна средства и направе према њиховој намени и да их чува од оштећења;
- да се придржава прописа о спречавању и отклањању пожара и других непогода који задесе Факултет;
- да се придржава упутства о обезбеђењу имовине и забрани уношења запаљивог материјала у просторије Факултета;
- да не користи средства рада за личне сврхе и не присваја имовину Факултета, односно да средства Факултета користи у складу са одговарајућим прописима;
- да не прима поклоне и друге погодности у вези са радом, као и да не чини поклоне и друге погодности другим лицима на штету Факултета;
- да не злоупотребљава изборну функцију у органима управљања;
- да чува пословну, односно службену тајну;
- да одговарајућој служби приликом ступања на рад преда радну књижицу и остала потребна документа и да тачне податке који су од утицаја на пријем на рад, трајање и престанак рада;
- да спречава приступ и задржавање у просторијама Факултета и на радним местима запосленима у пијаном стању и да сам не долази на рад у пијаном стању;
- да се коректно понаша према осталим запосленима и да на млађе запослене преноси своје радно искуство;
- да се према студентима, спољним сарадницима, странкама и посетиоцима понаша коректно, предусретљиво, професионално, одговорно;
- да друге запослене не омета на раду;
- да извршава друге послове и остварује задатке који су утврђени законом, општим актима и закључцима органа управљања.

Члан 91.

Под повредом радне обавезе запосленог подразумева се :

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних дужности и обавеза, односно непоштовање радне дисциплине посебно ако је његово понашање такво да не може да настави да ради на Факултету;
2. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарне непогоде и опасних материја;
3. незаконито располагање средствима Факултета;
4. немарно вршење послова, односно радних задатака, које може довести до повреде тајне утврђене законом или општим актом;
5. пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада Факултета;
6. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
7. непредузимање или недовољно предузимање заштите запослених на раду, или заштите средстава;
8. изазивање националне и верске нетрпељивости, организовањем студената у политичке сврхе од стране наставника и сарадника;
9. пријем на рад противно одредбама закона и општим актима Факултета;
10. одбијање извршења послова, или радних налога декана или непосредног руководиоца, ако за то не постоје оправдани разлози;
11. неоправдано узастопно изостајање са рада 3 радна дана, односно 5 радних дана са прекидима у току 12 месеци; закашњавање на посао или напуштање посла пре истека радног времена без одобрења, најмање четири пута у периоду од 30 дана; недолажење на наставау, односно на заказан испит, а да о томе није благовремено обавестио продекана за наставу или руководиоца Катедре;
12. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;
13. давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке на Факултету;
14. недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;
15. неизвршавање правоснажних судских одлука и одлука других органа донетих у поступку за заштиту права запослених од стране декана, односно другог одговорног лица;
16. проузроковање имовинске штете немарним и несавесним радом у износу већем од две просечне зараде запослених на Факултету у месецу у коме је штета проузрокована;
17. извршавање кривичног дела на раду и у вези са радом;
18. довођење у заблуду органа управљања које је имало последицу доношења одлуке која је у супротности са важећим прописима;
19. неовлашћено давање података који представљају тајну утврђену законом или Статутом Факултета;
20. закључивање неповољних уговора на штету Факултета;

21. пропуштање декана, односно другог запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима да органе Факултета приликом доношења одлуке упозори на незаконите акте које нису у складу са законом, Статутом и другим општина актима;
22. злоупотреба права коришћења боловања;
23. онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених;
24. неовлашћено коришћење средствима рада од стране запослених;
25. долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или других наркотичних средстава за време рада;
26. изазивање нереди или учествовање у тучи на Факултету;
27. онемогућавање запосленог да изврши увид у исправе и пословање Факултета, ако је тај увид потребан за остваривање његовог права;
28. неизвршавање рада дужег од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом;
29. одбијање запосленог да врши рад којим се обезбеђује минимум процеса рада у време штрајка;
30. давање нетачних података од стране одговорних лица на Факултету, којима се запослени обрађује у погледу остваривања својих права;
31. организовање политичких странака и организација на Факултету;
32. ако запослени користи факултетску имовину у приватне сврхе или то омогућава другом лицу;
33. повреду угледа Факултета као највише научне и образоване институције;
34. теже телесне повреде запослених на раду, довођење у опасност живот и здравље запослених и угрожавање имовине веће вредности;
35. повреду права студената на једнакост, и коректно поступање у свим облицима извођења наставе и испита, повреда личног достојанства и сигурности студената у службеним односима са запосленима, повреду принципа јавности у извођењу свих облика наставе;
36. излагање студената разним врстама уцена у поступку остваривања права и извршавања обавеза, а нарочито на испиту, пре полагања испита и после завршетка испита, како би се навео на пружање разних врста услуга – личних и материјалних, чиме је повређено достојанство студента и углед наставника, односно других запослених на Факултету;
37. изазивање страха и узнемиреност претњом запосленима на Факултету и студентима, физичким нападом, тј. применом физичке силе или претњом изношења у јавности нетачних података о Факултету и из личног живота и рада запослених на Факултету;
38. саопштавање у јавности одређених неистинитих података о функционисању Факултета чиме се вређа углед Факултета;
39. стицање и присвајање имовинске користи противправним располагањем и нецелисходним коришћењем средстава Факултета, односно злоупотребом одређених права на раду, у вези са радом и по основу рада;
40. онемогућавање студенту да оствари одређено право (на пријаву и полагања испита уз присуство јавности, право на кредит, право на дом, право на упис године и др.);

41. повреда клаузуле забране конкуренције, односно рад у другој високошколској установи без сагласности добијене у складу Статутом и општим актом Факултета;
42. обављање приватног посла за време рада;
43. одбијање потребне сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;

Члан 92.

Поступак за утврђивање одговорности запослених и мере за повреду радне дисциплине регулисане су чл.115. овог Правилника.

Поступак за утврђивање одговорности студената за повреде дисциплине и мере за повреду радне дисциплине студената утврђене су Правилником о дисциплинској одговорности студената Универзитета.

Члан 93.

Покретање и вођење поступка застарева у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, односно у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе односно радне дисциплине и учионица.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање и вођење дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду и учионица, односно протеком рока застарелости за то кривично дело.

Члан 94.

На Факултету се води евиденција о изреченим мерама.
Евиденцију води Одсек општих и кадровских послова Факултета.

3. Удаљење запосленог са рада

Члан 95.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада: ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или је понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету пре истека рока из чл. 165. и чл. 167. Закона о раду.

Члан 96.

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

Решење о удаљењу доноси декан Факултета.

Члан 97.

За време привременог удаљења са рада у смислу члана 95. и 96. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 98.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 97. овог Правилника и пуног износа основне зараде остварене за месец пре привременог удаљења и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине такво, или понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету пре истека рока из чл. 165. и чл. 167. ст. 2. Закона о раду.

4. Материјална одговорност

Члан 99.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Факултету, дужан је да је надокнади.
Кривица запосленог за учињену штету Факултету мора бити доказана.

Члан 100.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.
Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.
Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем за штету одговарају солидарно.

Члан 101.

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину, као и ко је штету учинио, утврђује декан Факултета.
За утврђивање одговорности за штету из става 1. овог члана декан може образовати комисију.

Члан 102.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако ових нема проценом вредности оштећене ствари, Процена вредности оштећене ствари врши се вештачењем.

Члан 103.

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

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој изјави.

Члан 104.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Паушална накнада штете утврђује се у следећим случајевима:

1. неоправданог напуштања одређеног процеса рада у току радног времена;
2. неоправданог изостајања са рада.

Члан 105.

Одлуку о паушалној накнади доноси декан односно продекан кога он овласти.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће декан, односно продекан кога он овласти.

Члан 106.

Против одлуке надлежног органа о накнади штете, запослени има право да у року од 15 дана, од дана достављања одлуке покрене спор пред надлежним судом.

5. Одговорност Факултета

Члан 107.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, има право да од Факултета захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету.

Ако Факултет не накнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Факултет одговара запосленом за штету због повреде на раду, која је проузрокована кривицом Факултета или кривицом одговорног лица.

Члан 108.

Пре покретања поступка пред надлежним судом и запослени и Факултет могу спорна питања у вези накнаде штете изнети пред арбитром по поступку и на начин предвиђен Законом о раду.

Одлука арбитра је коначна и обавезује и Факултет и запосленог.

6. Рок застарелости потраживања

Члан 109.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи 3 године, и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног дела

Члан 110.

Пријаву због повреде обавезе може поднети сваки запослени и студент Факултета. Пријава се подноси Декану Факултета.

Декан, односно продекан кога он овласти може да покрене поступак у року од 15 дана од дана сазнања за учињену повреду, односно 15 дана од дана подношења пријаве.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 111.

Радни однос запосленом престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши године живота и стажа осигурања у смислу одредаба Закона о пензијском и инвалидском осигурању, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју;
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.

Наставнику и сараднику радни однос престаје у складу са одредбама Закона о високом образовању.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 112.

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

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

Члан 113.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 114.

Запослени има право да Факултету откаже Уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране Факултета утврђених законом, овим правилником или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ од стране Факултета

Члан 115.

Факултет може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Факултета, и то:

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;

2. ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником;
4. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави да ради на Факултету;
5. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
6. ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу овог Правилника;
7. ако запослени злоупотреби боловање;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла;
9. ако запослени одбије закључење Анекса Уговора о раду у смислу чл. 171, ст. 1, тач. 1-5. Закона о раду;
10. ако запослени одбије закључење Анекса Уговора о раду у вези чл. 33. ст. 1. тач. 10. Закона о раду.

Отказ Уговора о раду из става 1. тачка 10. овог члана Факултет може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Факултет не може, у случају отказа Уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 3. овог члана постоји потреба за обављањем истих послова, предност за закључење Уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 116.

Факултет је дужан да пре отказивања уговора о раду у случајевима из ст. 1-6. претходног члана, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, достављањем писменог упозорења у коме је наведен основ за давање отказа, чињенице и докази који указују да су се стекли услови за давање отказа и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени је дужан да се у року од 5 радних дана од дана пријема упозорења из става 1. овог члана изјасни на наводе из упозорења.

Факултет је дужан да упозорење из става 1. овог члана достави на мишљење синдикату чији је члан запослени. Синдикат је дужан да у року од 5 радних дана од дана пријема упозорења, доставуи мишљење.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре истека рока из става 2. овог члана.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Факултет може у упозорењу из става 1. овог члана да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поиновног упозорења.

Отказ уговора о раду из става 1. тачке 1, 2, 3. и 6. члана 115. овог Правилника, Факултет може дати запосленом у року од 3 месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, а најкасније у року од 6 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, а у случају из тачке 5. члана 115. најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 117.

Факултет може да понуди запосленом закључење Уговора о раду под измењеним условима, само из оправданих разлога.
Запосленом који одбије да закључи Уговор о раду у смислу става 1. овог члана, Факултет може да откаже Уговор о раду.

5. Поступак у случају отказа

Члан 118.

Отказ Уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 1, 2, 3, 4, 6. Факултет може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ Уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 5. овог Правилника Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Факултет је дужан да, пре отказа Уговора о раду, затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 119.

Отказ Уговора о раду даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

До дана престанка радног односа Факултет је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 120.

У случају отказа из члана 115. став 1. тачка 1. и 2. овог Правилника, запослени има право на исплату отпремнине, и то:

Отпремнина из ст. 1. овог члана не може бити нижа од збира $\frac{1}{3}$ зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу, и $\frac{1}{4}$ зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Запослени из става 1. овог члана има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 30 дана, а најдуже до 3 месеца у зависности од укупног стажа осигурања.

Уколико је запослени, у току овог рока, постао привремено спречен за рад због позива на војну вежбу или дослужење војног рока, или боловања; на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по престанку разлога спречености за рад.

6. Незаконит отказ

Члан 121.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Ако запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати Факултет да му исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, зависно од времена проведеног на раду, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из ст. 2. суд може донети и на захтев Факултета, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање интереса обе стране, није могућ па се накнада штете по Одлуци суда исплаћује у износу утврђеном судском одлуком.

Факултет и запослени овај захтев могу поднети до окончања главне расправе пред судом.

7. Вишак запослених

Члан 122.

Ако Факултет намерава да откаже Уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских или

организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених у складу са законом.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Члан 123.

Факултет је дужан да на предлог програма из члана 122. овог Правилника прибави мишљење синдиката.

Факултет је дужан да узме у обзир мишљење и предлог синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 124.

Запослени коме престане радни однос у смислу члана 115. став 1. тачка 8. овог Правилника, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XI ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 125.

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа, одлучује декан Факултета или лице кога он овласти.

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

Достављање решења, одлука и других аката врши се непосредно запосленом, уз потпис.

Уколико се достављање не може извршити на начин прописан ставом 2. овог члана достављање запосленом врши се препорученом поштиљком, са повратницом, на последњу адресу пријављену Факултету.

Уколико се достављање не може извршити на начин прописан ставом 2. и 3. овог члана достављање се врши на радном месту и истицањем на огласној табли Факултета.

Након протекла осам дана од дана истицања на огласној табли Факултета сматра се да је достављање писмена уредно извршено.

Члан 126.

Ради остваривања својих права из радног односа запослени се писмено обраћа декану Факултета.

Члан 127.

Против сваког решења или другог акта којим је одлучено о његовим правима о обавезама запослени има право да тражи заштиту пред надлежним судом.

Члан 128.

Општим актом или Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између Факултета и запосленог.

Запослени и Факултет могу спорна питања да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има непаран број чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника страна у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује Факултет и запосленог.

Члан 129.

Против одлуке којом је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду права.

Члан 130.

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

ХИИ ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 131.

Факултет може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицима да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог Правилника има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

2. Уговор о заступању и посредовању

Члан 132.

Факултет може да закључи Уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица која обављају те послове и Факултета.

Уговор се закључује у писменом облику.

3. Допунски рад

Члан 133.

Запослени који ради са пуним радним временом на Факултету, може да закључи Уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до 1/3 пуног радног времена.

Уговором из става 1. овог члана утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор се закључује у писменом облику.

4. Уговор о делу

Члан 134.

Факултет може са одређеним лицем да закључи Уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Факултета, а имају за предмет: самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално обављање одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор из става 1. се закључује у писаном облику.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 135.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана, од дана објављивања на огласној табли Факултета.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника 02.бр.883 - 6 од 29.04.2009. године.

Члан 136.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о високом образовању, Посебног колективног уговора за универзитетско образовање, и други прописи који уређују ову област.

Члан 137.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

Председник Савета Факултета

В. Вишњић

Ред. проф. др Драгољуб Вишњић

