

Универзитет у Крагујевцу
ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ
Број: 563
09. 06. 2015. године
К р а г у ј е в а ц

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. и 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 117. Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 75/14) и члана 181 Став 1 алинеја 2 и 182 Статута Природно-математичког Факултета у Крагујевцу, Декан Факултета дана 09. 06. 2015. године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Природно-математички Факултет у Крагујевцу (у даљем тексту: Факултет) овим правилником, замењује у целини одредбе Правилника о раду број 687 од 25. 10. 2002. године, заједно са изменама и допунама број 412 од 01. 06. 2004. године, број 566 од 17. 05. 2007. године, број 1153 од 17. 12. 2007. године, број 480 од 01. 06. 2011. године и број 1138 од 31. 12. 2013. године, ради усклађивања са Законом о изменама и допунама Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 75/14) и уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Факултету (у даљем тексту: запослени) и Факултета у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада, у складу са Законом о раду и посебним законима (у даљем тексту: закон).

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду (у даљем тексту: Закон) и других прописа.

Факултет и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, другим прописима, овим правилником и уговором о раду.

Члан 3.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене на Факултету.

Члан 4.

У случају да су појединим одредбама овог правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом, непосредно се примењује Закон.

Овим правилником и уговором раду 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.

Члан 5.

Права, обавезе и одговорности које се утврђују уговором о раду морају бити у складу са законом и одредбама овог правилника.

Поједине одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и овим правилником, односно које се заснивају на нетачном обавештењу запосленог од стране Факултета о појединим правима, обавезама и одговорностима – ништаве су.

Члан 6.

Поред права, утврђених законом, запослени има право и на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.

Одредбе Закона и других важећих прописа, непосредно се примењују у случајевима који нису регулисани овим правилником.

О правима обавезама и одговорностима запосленог одлучује Декан Факултета или запослени кога он овласти.

Члан 7.

Овај правилник престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора на Факултету, ако га учесници колективног уговора закључе у складу са законом.

Члан 8.

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

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ФАКУЛТЕТА

1) Права запослених

Члан 9.

Запослени има, у складу са законом и овим правилником, 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;
- заштиту од злостављања на раду;
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником, односно уговором о раду.

Запослени има посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебни заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

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

Уколико се запошљава или распоређује запослени са посебним условима – особа са инвалидитетом – Факултет мора да изврши прилагођавање радног места и послова или радног места. Под прилагођавањем радног места и послова подразумева се прилагођавање радног места и радних задатака, док се под прилагођавањем радног места подразумева техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме, у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом.

У зависности од тога да ли постоји разлика у врсти послова које је запослени обављао пре процене радне способности и послова које може да обавља после процене радне способности, и услова који се захтевају за послове које може да обавља након процене, приступиће се измени Правилника о систематизацији послова и радних задатака Факултета (у даљем тексту: правилник о систематизацији) и описа послова у уговору о раду.

Члан 10.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Члан 11.

Уговором о раду или одлуком Факултета може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и овим правилником.

О висини учешћа запосленог у оствареној добити одлучује Декан Факултета на основу доприноса запосленог у остваривању добити.

2) Обавезе запослених

Члан 12.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;**
- 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;**
- да обавести Факултет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;**
- да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности по живот и здравље и настанак материјалне штете;**
- да се по одлуци Декана Факултета стручно оспособљава и усавршава.**

3) Обавезе Факултета

Члан 13.

Факултет је дужан да:

- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;**
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;**
- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду;**
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима из члана 9. став 1. алинеја 2. овог правилника, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;**

- у случајевима одређеним законом затражи мишљење синдиката, или мишљење представника кога одреди запослени;
- организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране Декана Факултета, односно одговорног лица или запослених;
- организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

Члан 14.

Декан Факултета је дужан да:

- организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране Факултета, односно одговорног лица или запослених на Факултету;
- ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања;
- запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Факултета у вези са забраном вршења злостављања.

Члан 15.

Запослени је дужан да се:

- уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- одазове позиву Факултета да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Члан 16.

Декан Факултета може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима, као и способност за сарадњу.

Лице за подршку треба да саветује и предложи могуће правце за даље деловање и да објасни улоге лица, која су према закону укључена у поступак

за заштиту од злостављања и случајеве у којима није потребно покретање поступка посредовања.

Члан 17.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се Декану Факултета.

Декан Факултета 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 изабере лице са списка посредника који се води код Републичке агенције за мирно решавање 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 непристрасност, објективност, углед и поверење које ужива у својој радној средини.

Уколико је посредник из реда запослених, послови посредовања обављају се у оквиру редовног радног времена, а Декан Факултета је у обавези да изврши прераспodelу редовних послова посредника.

Члан 18.

Поступак за заштиту од злостављања спроводи се у складу са законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1) Услови за заснивање радног односа

Члан 19.

Факултет може да заснује радни однос са сваким лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услов психофизичке и здравствене способности, као и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и правилником о систематизацији.

Факултет може да заснује радни однос са лицем које има утврђен статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Факултет може да заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота само уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за

обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 20.

Факултет може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о систематизацији и уговором о раду.

Правилником о систематизацији из става 1. овог члана, утврђују се организациони делови на Факултету, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања, радно искуство, посебна знања и други посебни услови за рад на тим пословима.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник о систематизацији доноси Декан Факултета.

Члан 21.

Кандидат је дужан, приликом заснивања радног односа, да Факултету достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о систематизацији.

Члан 22.

Факултет је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 9. овог правилника.

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

2) Начин заснивања радног односа

Члан 23.

Потребу за заснивањем радног односа са новим запосленим на Факултету, утврђује Декан Факултета.

Потребу за запошљавањем (слободне послове) и услове за рад на тим пословима, Факултет је по правилу дужан да пријави надлежној организацији за запошљавање, у складу са законом.

3) Уговор о раду

Члан 24.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет, који се сматра закљученим када га потпишу запослени и Декан Факултета.

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

Члан 25.

Уговор о раду закључује се на неодређено време, а у одређеним случајевима, у складу са законом и потребама Факултета, и на одређено време.

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

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

Ако Факултет са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време, даном ступања на рад.

Члан 26.

Уговор о раду обавезно 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) 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 других примања запосленог (ако нису утврђени Правилником о раду);
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право (ако нису утврђени Правилником о раду);
- 13) трајање дневног и недељног радног времена (ако нису утврђени Правилником о раду);

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и овог правилника.

4) Ступање на рад

Члан 27.

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

Факултет је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији Факултета или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

5) Пробни рад

Члан 28.

Факултет може за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова, ако је то Правилником о систематизацији предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговори пробни рад, у складу са законом, који може да траје најдуже шест месеци.

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

Пробни рад не може да се уговори за послове за које се заснива радни однос са приправником.

Члан 29.

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

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоцац и о томе подноси извештај Декану Факултета.

Запослени који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности Декан Факултета на основу извештаја утврђује да запослени наставља да ради на Факултету или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

6) Радни однос на одређено време

Члан 30.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду, под условима и на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

Члан 31.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време у случају предвиђеном законом као и 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, изузимајући случајеве када је дужина рада на одређено време прописана законом, 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.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

1) ако је то потребно због 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.

Факултет може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1) до 3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

7) Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 32.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, може да се заснује само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима, на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

8) Радни однос са непуним радним временом

Члан 33.

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

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

Радни однос из става 1. овог чана заснива се за рад на пословима који су по свом обиму такви да могу да се изврше за радно време краће од пуног радног времена.

Врста послова и трајање непуног радног времена утврђују се правилником о систематизацији, с тим да непуно радно време не може да буде утврђено у трајању краћим од четири часа седмично.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, с тим да право на годишњи одмор, одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство), породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета остварује као да ради са пуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на исте услове рада као запослени са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Факултет је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуну радно време.

Запослени из става 6. овог члана има предност за закључивање уговора о раду са пуним радним временом; ако се обим послова на којима ради повећа до пуног радног времена, односно ако настане потреба за обављањем сличних или других послова за које запослени испуњава прописане опште и посебне услове.

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

9) Радни однос за обављање послова ван просторија Факултета

Члан 34.

За обављање одређених послова, утврђених правилником о систематизацији, који су по својој природи такви да могу успешно да се обављају ван просторија Факултета, радни однос може да се заснује за обављање тих послова ван просторија Факултета, који обухвата рад на даљину и рад од куће.

Запосленом који обавља послове од куће Факултет је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

Уговор о раду који се закључује са запосленим у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. Закона, садржи и:

1) трајање радног времена према нормативима рада Факултета, које не може да траје дужи од пуног радног времена;

2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;

3) средства за рад за обављање послова које је Факултет дужан да набави, инсталира и одржава;

4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;

5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања, као и друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама Факултета.

Одредбе овог правилника о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, у складу са законом.

Количина и рокови за извршавање послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор у складу са законом и овим правилником.

Члан 35.

У случају када уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија Факултета у смислу члана 34. овог правилника, запослени може, по одобрењу Декана Факултета, на предлог непосредног руководиоца (на основу постигнутог споразума), да део послова, у оквиру уговореног радног времена, обавља ван просторија Факултета – на даљину, односно од куће.

Члан 36.

Ван својих просторија, Факултет може да уговори обављање свих послова који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

10) Приправници

Члан 37.

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

Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

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

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања, односно скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Приправнички стаж траје шест месеци до годину дана, у складу са правилником о систематизацији, ако законом није друкчије одређено.

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

Правилником о систематизацији се утврђује начин оспособљавања приправника за самосталан рад, начин и време полагања стручног испита и састав комисије за полагање стручног испита.

IV УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДЕКАНА ФАКУЛТЕТА

Члан 38.

Декан, као законски заступник Факултета је наставник у звању редовног професора који заснива радни однос на неодређено време са пуним радним временом.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују Декан и надлежни орган управљања утврђен Законом и статутом Факултета.

VOБPAЗOBAЊE, CTpyЧHO OСПOСOБЉABAЊE И YCABPCHABAЊE

Члан 39.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са одлуком Декана Факултета.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су трошкови уписа, школарине, полагање испита, набавка уџбеника и друге стручне литературе, као и други трошкови, обезбеђују се из средстава Факултета и из других извора, у висини утврђеној одлуком Декана Факултета.

Запослени који из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Факултету надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

VI РАДНО ВРЕМЕ

1) Појам радног времена

Члан 40.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Факултета, на месту где се послови обављају, а запослени и Факултет могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена, запослени послове обавља од куће.

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, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом Факултета или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву Факултета сматра се радним временом.

2) Пуно, непуно и скраћено радно време

Члан 41.

Пуно радно време на Факултету износи 36 часова у радној недељи.

Ако Факултет заснује радни однос са запосленим млађим од 18. година живота, пуно радно време износи 35 часова недељно.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом Факултета, 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 до 10 часова недељно.

Запослени из ст. 2 и 3 овог члана остварују сва права из радног односа као да раде пуно радно време.

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

Запослени који ради са непуним радним временом на Факултету, а за остатак радног времена, до пуног радног времена, заснује радни однос код другог послодавца, сва права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду код сваког послодавца појединачно.

Послодавци из става 6. овог члана, могу споразумно да утврде распоред радног времена запосленог и начин остваривања права из радног односа.

3) Прековремени рад

Члан 42.

На захтев Факултета запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремено) 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), као и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршавањем одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету Факултету.

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

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. Закона не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

4) Распоред радног времена

Члан 43.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Декан Факултета.

Радни дан, по правилу, траје најдуже осам часова.

Радну недељу и распоред раног времена Факултет може да организује на други начин кад природа посла и организација рада то захтева.

Декан Факултета је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, Декан Факултета може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла због непредвиђених околности.

5) Прерасподела радног времена

Члан 44.

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

Факултет је дужан да прерасподелу радног времена запосленог изврши тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена запосленог обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 54 часа недељно.

Члан 45.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом и не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време из члана 41. овог правилника.

Члан 46.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Факултет одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

6) Ноћни рад и рад у сменама

Члан 47.

Факултет је дужан да, запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Факултет је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који раде ноћу.

Члан 48.

Ако је рад организован у сменама, које укључују ноћни рад, Факултет је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писану сагласност.

Одредбе става 1 овог члана не односи се на запослене на радном месту ноћног чувара.

VII ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1) Одмор у току дневног рада

Члан 49.

Запослени који ради најмање шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на дневни одмор у трајању од најмање 20 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 50 минута.

Одмор у току дневног рада запослени не може да користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 50.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току рада доноси Факултет.

2) Дневни одмор

Члан 51.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова, односно 11 часова ако се ради о прерасподели радног времена, у непрекидном трајању у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

3) Недељни одмор

Члан 52.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора из члана 51. овог правилника.

Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

Факултет може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Факултет је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4) Годишњи одмор

Члан 53.

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

- 1. доприноса на раду – 2 или 3 радна дана;**
- 2. услова рада – од 1 до 4 радна дана;**
- 3. радног искуства – за сваке навршене три године радног искуства – 1 радни дан;**
- 4. образовања и оспособљености за рад:**
 - 1) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању до једне године, образовање за рад у трајању од две године, или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан,**
 - 2) за средње образовање у трајању од четири године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана,**
 - 3) за високо образовање – 3 радна дана;**
- 5. других критеријума:**
 - 1) раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду – 4 радна дана;**

- 2) раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Члан 54.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (1/12 годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 53. овог правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је престао радни однос.

Члан 55.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана (понедељак - петак).

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 истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 56.

У зависности од потреба посла, Факултет одлучује о распореду коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора сваке организационе јединице Факултета.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део, у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Изузетно, запосленом се може одобрити да други део годишњег одмора користи и у више делова, у зависности од потреба запосленог, односно Факултета.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15. дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог Факултет може решење доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

Члан 57.

Запослени који, због одсутности са рада због болести, ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, у целини или делимично није искористио годишњи одмор у календарској години, има право да тај одмор искористи до 30 јуна наредне године.

Запослени по правилу користе годишњи одмор за време школског распуста односно у току јула и августа текуће године, односно јануара и фебруара наредне године када се користи други део годишњег одмора.

Члан 58.

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.

5) Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 59.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седамрадних дана у току календарске године, и то у случају:

- | | |
|---|------------------------|
| - склапања брака – | 7 радних дана, |
| - порођаја супруге – | 5 радних дана, |
| - теже болести члана уже породице - | 5 радних дана, |
| - селидбе сопственог домаћинства - | 4 радна дана, |
| - полагање стручног и другог испита у зависности колико траје - | од 1 до 5 радних дана, |
| - учествовање на синдикалним сусретима, семинарима и сл. - | до 7 радних дана. |

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

- пет радних дана због смрти члана уже породице;
- два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви;
- два дана за време професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.

Изузетно плаћено одсуство у дужем трајању и то максимално до годину дана, поред случаја прописаних законом, може се одобрити и запосленом који одлази у иностранство на стручно и научно усавршавање као добитник међународне стипендије од посебног значаја за Факултет.

Сараднику Факултета после проведених три године рада на Факултету може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писања монографије.

б) Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Члан 60.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство без накнаде зараде, на основу писаног захтева, у случају:

- обављања приватних (личних) послова **30 радних дана,**
- неге болесног члана породице **120 радних дана,**
- посете члану уже породице на раду у иностранству **10 радних дана,**
- лечења у иностранству **180 радних дана,**
- дошколовавања **од 30 радних дана, до 3 године,**
- учешћа у научноистраживачком пројекту -до окончања пројекта.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако за поједина права и обавезе законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада и у случајевима предвиђеним законом и овим правилником, с тим да запослени има право да се, по истеку околности због којих одсуствује са рада, врати на рад на Факултет у року од 15 дана.

VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

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

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

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

Факултет је дужан да запосленом изда на употребу средства и опрему личне заштите.

Члан 62.

Запослени има право увида у документе који садрже 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 из става 1. овог члана, 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 запосленог из радног односа или у вези са радом.

Члан 63.

Заштиту омладине, инвалида и материнства, као и породилшко одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета, Факултет је дужан да обезбеди у складу са законом.

IX ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1) Зарада

Члан 64.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности који остварују на Факултету, под којим се подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Факултета или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништави су, а у случају повреде права по овом основу запослени има право на накнаду штете.

Члан 65.

Зарада се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;**
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета (награде, бонуси, стимулација и сл.) и**
- 3) других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником и уговором о раду.**

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 11, члана 34. став 3. тач. 4) и 5) и члана 78. став 1. тач. 1) и 2) и став 2. тач. 1) и 2) овог правилника.

- 2) Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

Члан 66.

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

Члан 67.

Уговорена зарада је новчано изражена вредност конкретних послова за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак.

Уговорена зарада се одређује на основу услова утврђених правилником о систематизацији, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду (стручна спрема за конкретне послове, сложеност и одговорност послова, технички, технолошки и други специфични услови) и времена проведеног на раду.

Стандардни радни учинак одређује се на основу квалитета, обима и ефикасности обављања посла код послодавца, за чије обављање је засновао радни однос, за пуно радно време.

Члан 68.

Уговорена зарада утврђена на основу члана 67. овог правилника коригује се сваког месеца критеријумом радног учинка.

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

Елементи за обрачун и исплату радног учинка су:

- квалитет обављеног посла;
- извршавање задатака у утврђеним роковима;
- финансијски ефекат извршених послова;
- допринос тимском раду;
- рационално коришћење радног времена;
- однос према раду, сарадња у обављању посла и сл.
- уштеде у материјалу.

Остварени радни учинак код послодавца на основу елемената из става 3. овог члана утврђује месечно Декан Факултета, на предлог непосредног руководиоца.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу зараде утврђене на основу елемената из овог правилника.

Запосленом који, на основу елемената из става 3. овог члана, остварује већи радни учинак од стандардног, уговорена зарада се може увећати сразмерно оствареном радном учинку – највише до 100%, односно умањити највише до 50%, сразмерно оствареном мањем радном учинку од стандардног.

Члан 69.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду, у складу са законом и то:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110 %;

2) за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26 %;

3) за прековремени рад - 26 %;

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу на Факултету односно у другој установи утврђеној чланом 1 Закона о изменама и допунама Закона о платама и државним органима и јавним службама („Сл. гласник РС” бр. 99/14) (даље: минули рад) – најмање - 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Поред случајева из става 1. овог члана запосленом који ради у сменама и у току месеца обавља рад у различитим сменама најмање трећину свог радног времена може се увећати зарада у висини - 10% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини уговорена зарада утврђена у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

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

Члан 70.

Основна зарада приправника не може се уговорити у износу нижем од 75 % основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

Коефицијенти за остваривање зараде на Факултету су:

<i>Ред. бр.</i>	<i>Назив посла</i>	<i>Коефицијент</i>
1	редовни професор	30,19
2	ванредни професор	28,01
3	доцент	25,65
4	наставник страног језика	20,17
5	предавач	20,17
6	асистент и сарадник доктор наука	21,75
7	асистент	20,17
8	сарадник у настави	18,58
9	секретар	17,32
10	шеф рачуноводства	17,32

11	руководилац Студентске службе	17,32
12	руководилац техничко-информатичке службе	17,32
13	руководилац библиотеке	17,32
14	библиотекар	17,32
15	секретар међународног часописа „MATCH“ са докторатом	20,17
16	секретар међународног часописа „MATCH“ са магистратуром	18,58
17	виши хемијски аналитичар са докторатом	20,17
18	виши хемијски аналитичар	18,58
19	хемијски аналитичар	17,32
20	систем аналитичар	17,32
21	систем инжењер	17,32
22	руководилац природњачких колекција	17,32
23	стручни сарадник	17,32
24	секретар Декана	13,73
25	виши технички сарадник	13,73
26	возач-набављач	9,00
27	технички сарадник	9,00
28	референт за административне послове	9,00
29	домар IV степен	9,00
30	домар III степен	8,80
31	ликвидатор	9,00
32	благајник	9,00
33	контиста	9,00
34	референт за наставу и испите VI степен	13,73
35	референт за наставу и испите IV степен	9,00
36	књижничар	9,00
37	набављач и чувар експерименталних животиња	8,38
38	дактилограф IV степен	9,00
39	дактилограф III степен	8,38
40	Телефониста IV степен	9,00
41	Телефониста III степен	8,43
42	ноћни чувар (са увећањем за рад ноћу)	8,90
43	помоћни радник у Ботаничкој башти	7,65
44	курир	7,82
45	спремачица	6,30

Висина зараде обрачунава се множењем коефицијента са износом основне цене рада чију висину одлуком утврђује Декан Факултета.

По основу руковођења, поред одредби утврђених посебним актом Владе, додатно се повећава коефицијент:

- Декану и Продеканима Факултета за 10%,
- руководиоцима организационих јединица Факултета са преко 20 запослених за 8%.

Члан 71.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим правилником најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец, и то:

- ако се зарада исплаћује у једном делу, најкасније до 25. у месецу за претходни месец;

- ако се зарада исплаћује у два дела, први део најкасније до 10. а други део зараде најкасније до 25. у месецу за претходни месец.

Зарада се исплаћује у новцу.

3) Минимална зарада

Члан 72.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке Факултета о увођењу минималне зараде.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 69. овог правилника, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде утврђују се одлуком Декана Факултета.

4) Накнада зараде

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим правилником и уговором о раду, за време:

- 1. одсуствовања са рада на дан празника, који је нерадни дан;**
- 2. годишњег одмора;**

3. плаћеног одсуства,
4. војне вежбе, и
5. одазивања на позив државног органа.

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

Члан 74.

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 75% просечне зараде остварене 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 болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 и месеци од месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 75.

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

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Факултет може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослени који замењује другог запосленог који је одсутан има право на накнаду зараде у износу од 25% од зараде одсутног кога замењује.

Члан 76.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде, утврђене у складу са овим правилником и уговором о раду за време прекида

рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Факултета због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима, у складу са законом.

Ако је запосленом на Факултету одобрено плаћено одсуство у дужем трајању а у складу са Законом и Статутом Факултета ради стручног и научног усавршавања у иностранству припада му накнада зараде у следећем износу:

1. Запосленом који има породицу коју издржава а која остаје у земљи за време његовог боравка у иностранству до једног месеца припада 100% зараде коју би остварио да не одсуствује у текућем месецу, а за време боравка у иностранству преко једног па до три месеца 75% зараде и преко три месеца боравка у иностранству 50% зараде коју би остварио да не одсуствује у текућем месецу;
2. Запосленом на Факултету који не издржава породицу за време боравка у иностранству или је води са собом припада: до три месеца одсуствовања 50% зараде, а за време боравка преко три месеца 30% зараде на Факултету коју би остварио у текућем месецу да не одсуствује.

Боравак у иностранству утврђен тачком 1. и 2. става 2 овог члана за наставнике у звању доцента и ванредног професора рачуна се у континуитету за време трајања њиховог изборног периода, док за све остале запослене рачуна се у континуитету за период од пет година од првог дана одласка на плаћено одсуство.

5) Накнада трошкова

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим правилником, и то:

1) за долазак на рад и повратак са рада, у висини утврђеној посебном одлуком Декана Факултета;

2) За време проведено на службеном путу у земљи, ван места рада и места становања запосленог, на удаљености већој од 10 километара, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог, у случају да превоз, смештај и исхрана нису обезбеђени од стране послодавца, у висини:

- путних трошкова према приложеним рачунима, односно трошкова превоза сопственим аутомобилом, према обрачуну пређених километара;

- трошкове ноћења у хотелу са највише четири звезде и других трошкова по приложеним рачунима;

- цела дневница – за 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова проведених на том путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12, а краће од 24 часа;

- пола дневнице - за време проведено на службеном путу дуже од 8, а краће од 12 часова, и ако је путовање трајало дуже од 24 часа - за остатак времена дужег од 8, а краћег од 12 часова.

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са прописима о накнади трошкова државних службеника и намештеника;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако смештај и исхрана нису обезбеђени без накнаде;

5) изузетно, за коришћење такси превоза у локалу, уз одобрење лица коме одговара за свој рад, у случају хитног обављања посла или у случају одласка са рада након 22 часа ноћу, према приложеном рачуну;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора, у висини утврђеној одлуком Декана Факултета.

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на посебном обрасцу путног налога у року од три дана од дана повратка са пута.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Факултет дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Факултета.

6) Друга примања

Члан 78.

Факултет је дужан да, у складу са овим правилником, запосленом исплати друга примања, која не чине зараду, и то:

1) отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини 2 просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини стварних трошкова, а највише до износа утврђеног одлуком Декана Факултета;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини стварне штете.

Поред примања из става 1. овог члана, Факултет може запосленом да исплати и друга примања, и то:

1) деци запосленог до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа;

2) запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;

3) јубиларну награду за непрекидни рад на Факултету, у висини утврђеној одлуком Декана Факултета;

4) солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или чланова његове породице;

5) накнаду трошкова за набавку зимнице, уџбеника и др.

Члан 79.

Факултет може у зависности од висине расположивих средстава запосленом да исплати јубиларну награду из члана 78. став 2. тачка 3) овог правилника, и то:

1) за 10 година рада – највише у висини једноструког износа просечне зараде;

2) за 20 година рада – највише у висини двоструког износа просечне зараде;

3) за 30 и више година рада – највише у висини троструког износа просечне зараде.

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са овим правилником или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме је навршио јубиларне године рада.

Члан 80.

Факултет може запосленом да обезбеди солидарну помоћ из члана 78. став 2. тачка 4) овог правилника, у висини од 50.000,00 динара, а највише до износа који се не опорезује, у следећим случајевима:

1) ако због повреде на раду, професионалног или тежег обољења користи лечење које захтева додатне трошкове;

2) за куповину лекова;

3) за трошкове операције или пресађивања органа;

4) за лечење у иностранству;

5) за ублажавање последица штетног догађаја изазваних дејством више силе.

Члан 81.

Факултет може запосленом да обезбеди зајам за набавку зимнице, огрева и сл. до износа 50% просечне зараде, исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан.

Запослени враћа зајам из зараде, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је зајам исплаћен.

Запослени враћа зајам најдуже у шест месечних рата.

Запосленом се зајам исплаћује у текућем месецу после исплате зарада за претходни месец.

Запосленом не може да се одобри нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

7) Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 82.

Факултет је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, као и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, уз обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Факултет у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 83.

Уговором о раду Факултет и запослени могу да уговоре забрану конкуренције, у складу са законом, ако постоје услови да запослени радом на Факултету стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг

пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду из става 1. овог члана, Факултет и запослени могу да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Факултета код кога је у радном односу, на територији Републике Србије, односно, као и по престанку радног односа на Факултету, у року који не може бити дужи од две године.

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

Забрана конкуренције по престанку радног односа запосленог на Факултету из става 2. овог члана, може се уговорити ако се Факултет уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

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

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 за штету и накнађују је у једнаким деловима.

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

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

Комисија из става 1. овог члана утврђује висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или штету процењује, уз помоћ стручњака.

Накнада штете може се утврдити и у паушалном износу.

Члан 85.

Комисија из члана 84. овог правилника, доноси одлуку о висини штете и одређује рок за накнаду штете.

Ако запослени не накнади штету према одлуци комисије, Факултет ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 86.

Комисија из члана 84. овог правилника, утврђује и штету коју је Факултет у обавези да надокнади запосленом, ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, у складу са законом.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Факултет, дужан је да Факултету накнади износ исплаћене штете.

XII ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 87.

Пословном тајном на Факултету, уколико законом није друкчије прописано, сматрају се:

- 1. зарада запосленог према уговору о раду;**
- 2. исплата свих примања запослених;**
- 3. пословни уговори Факултета;**
- 4. лични подаци о запосленом и сараднику (приватни телефон, адреса становања, здравствено стање и сл.) без његове сагласности;**
- 5. подаци о финансијском и комерцијалном пословању Факултета;**
- 6. план рада Факултета и појединих организационих делова;**
- 7. начин рада и вршења услуга.**

XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1) Измена уговорених услова

Члан 88.

Факултет може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), потписивањем анекса уговора, у случајевима утврђеним чланом 171. став 1. тач. 1) до 5) и у другим случајевима утврђеним законом, овим правилником и уговором о раду, и то:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;**

- 2) ради премештаја у друго место рада, у складу са чланом 91. овог правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 92. овог правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 89.

Уз анекс уговора о раду Факултет је дужан да запосленом у писаном облику достави обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди анекса и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од 8 радних дана од дана добијања понуде.

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 у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Члан 90.

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 89. 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 њега.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 89. 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 о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса уговора у смислу члана 89. 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 Факултета и запослени.

2) Премештај у друго место рада

Члан 91.

Запослени може да буде премештен у друго место рада, без свог пристанка, у следећим случајевима, и то:

1. ако је делатност Факултета такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Факултета, односно ван његовог организационог дела;

2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из став 1. овог члана само уз свој пристанак.

3) Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 92.

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним овим правилником или уговором о раду, као што су привремено повећан обим посла, замена привремено одсудног запосленог и слично, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен на рад у друго место рада ако су испуњени услови из члана 91. став 1. тачка 2) овог правилника.

Запослени из ст. 1. до 3. овог члана са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време у складу са општим актом послодавца са којим закључује тај уговор..

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад на Факултет.

XIV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 93.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом, као и ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђену овим правилником, у висини од најмање просечне зараде по запосленом на Факултету.

Члан 94.

Удаљење запосленог са рада, осим ако је запосленом одређен притвор, може да траје најдуже три месеца.

Трајање удаљења из става 1. овог члана утврђује се решењем о удаљењу у зависности од врсте и тежине повреде радне обавезе.

По истеку периода за који је одређено удаљење запосленог са рада, Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру, у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажности тог кривичног поступка.

Члан 95.

За време удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. Закона и члана 94. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине, односно ако издржава породицу са три (четири) и више чланова у висини једне половине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор у складу са законом, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 96.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између накнаде зараде из члана 95. овог правилника и пуног износа основне зараде у случају и под условима из члана 169. Закона.

XV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 97.

Радни однос престаје:

- 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 друкчије не споразумеју;**
- 3) споразумом између запосленог и Факултета;**
- 4) отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;**
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;**
- 6) смрћу запосленог;**
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.**

2) Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље Факултета

Члан 98.

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 правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;**
- 2) ако му 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 дуже 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 99.

Радни однос може да престане по 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 100.

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).

Факултет може, у зависности од потребе посла и организације рада, уговором о раду утврдити дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

5) Отказ од стране Факултета - разлози за отказ

Члан 101.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад на Факултету у року од 15. дана од дана истека рока за мировање радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени неостварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Факултета у складу са законом;**
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;**
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;**
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;**
- 5) ако његово понашање 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;**
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;**
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;**
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету (неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора, недолично се понаша према осталим запосленима и пословним партнерима и слично).**

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о свом трошку, ради

утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив Факултета да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани 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;

3) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 88. став 1. тач. 1) до 5) овог правилника.

Члан 102.

Поред повреда радне обавезе утврђених у члану 179. став 3. тач. 1) до 4) Закона, овим правилником утврђују се и друге повреде радне обавезе, којима је Факултету учињена већа материјална штета или су настале теже штетне последице, због којих Факултет може запосленом да откаже уговор о раду, и то ако:

1) неоправдано изостане с посла 5 радних дана узастопно или 7 радних дана са прекидима у току три месеца;

2) одбија обављање послова утврђених уговором о раду;

3) ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом и другим прописима;

4) фалсификује новчана и друга службена документа;

5) неизвршава одлуке органа Факултета;

6) не пријави повреде радних обавеза;

7) одбија да изврши прописани лекарски преглед;

8) долази на рад у напитом стању или се опија у току рада;

9) изазива неред или учествује у тучи.

Члан 103.

Већом материјалном штетом, у смислу члана 102. овог правилника, сматра се материјална штета, најмање у висини 50% просечне месечне зараде исплаћене на Факултету у месецу који претходи месецу у коме је учињена штета.

Тежом штетном последицом у смислу истог члана, сматра се тежа телесна повреда или смрт другог запосленог на Факултету, или другог лица,

која је проузрокована или је могла бити проузрокована повредом радне обавезе запосленог.

Члан 104.

Утврђивање повреде радне обавезе покреће непосредни руководилац запосленог.

Предлог за утврђивање повреде радне обавезе садржи: лично име запосленог, послове које обавља и доказе о извршеној повреди.

Предлог из става 2. овог члана подноси се Декану Факултета.

По спроведеном поступку, ако је утврђено да је запослени својим понашањем повредио обавезе из радног односа, Декан Факултета доноси одлуку о отказу уговора о раду у складу са законом.

Члан 105.

Ако Факултет сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 101. ст. 3. и 4. овог правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, Факултет може да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Факултета о изреченој мери;

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 непоштовања радне дисциплине;

4) меру трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Члан 106.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 101. ст. 3. и 4. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Факултет 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.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

Факултет је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 107.

Факултет може запосленом из члана 101. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 105. 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.

б) Отказни рок и новчана накнада

Члан 108.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

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

XVI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 109.

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима посла, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима, под условима и у поступку утврђеном законом и овим правилником.

Ако откаже уговор о раду у случају из става 1. овог члана, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим ако Факултет не може да обезбеди одговарајући посао запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Ако пре истека рока из става 2. овог члана, настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 110.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 111.

Факултет је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

Члан 112.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 101. став 5. тачка 1. овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу на Факултету.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 113.

Запослени коме Факултет после исплате отпремнине из члана 112. овог правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XVII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 114.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује Декан Факултета.

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

Члан 115.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 101. овог правилника.

Члан 116.

Спорна питања између запосленог и Факултета, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између Факултета и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 6. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Факултета и запосленог.

Члан 117.

Колективни и индивидуални спорови између Факултета и запосленог, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Члан 118.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 119.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 119.

Ступањем на снагу овог правилника, констатује се да је престао да важи Правилник о раду број 687 од 25. 10. 2002. године, заједно са Изменама и допунама број 412 од 01. 06. 2004. године, број 566 од 17. 05. 2007. године, број 1153 од 17. 12. 2007. године, број 480 од 01. 06. 2011. године и број 1138 од 31. 12. 2013. године.

Члан 120.

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



ДЕКАН

(Проф. др Срећко Трифуновић)

Службена белешка: Овај Правилник истакнут је на огласној табли Факултета дана 09. 06. 2015. године.

ОБЕРАВА

СЕКРЕТАР



(Небојша Ђусић, дипл. прав.)

САДРЖАЈ

I	ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	1
II	ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ.....	2
	1) Права запослених	2
	2) Обавезе запослених	4
	3) Обавезе Факултета	4
III	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	6
	1) Услови за заснивање радног односа	6
	2) Начин заснивања радног односа	7
	3) Уговор о раду	7
	4) Ступање на рад	8
	5) Пробни рад	9
	6) Радни однос на одређено време	9
	7) Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком	10
	8) Радни однос са непуним радним временом	10
	9) Радни однос за обављање послова ван просторија Факултета..	11
	10) Приправници	12
IV	УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДЕКАНА ФАКУЛТЕТА	13
V	ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ.....	13
VI	РАДНО ВРЕМЕ	14
	1) Појам радног времена	14
	2) Пуно, непуно и скраћено радно време	14
	3) Прековремени рад.....	15
	4) Распоред радног времена	15
	5) Прерасподела радног времена	15
	6) Ноћни рад и рад у сменама	16
VII	ОДМОР И ОДСУСТВА	17
	1) Одмор у току дневног рада	17
	2) Дневни одмор	17
	3) Недељни одмор	17
	4) Годишњи одмор	18
	5) Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство).....	20
	6) Неплаћено одсуство и мировање радног односа	21
VIII	ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	21
IX	ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	22
	1) Зарада	22
	2) Зарада за обављени рад и време проведено на раду.....	23
	3) Минимална зарада	26
	4) Накнада зараде	27
	5) Накнада трошкова	28
	6) Друга примања	29
	7) Обрачун зараде и накнаде зараде	31
X	КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ	31
XI	НАКНАДА ШТЕТЕ	32
XII	ПОСЛОВНА ТАЈНА	33
XIII	ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ.....	33
	1) Измена уговорених услова	33

2) Премештај у друго место рада	35
3) Упућивање на рад код другог послодавца	35
XIV УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА	35
XV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	36
1) Разлози за престанак радног односа	36
2) Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље Факултета.....	37
3) Споразумни престанак радног односа	37
4) Отказ од стране запосленог.....	37
5) Отказ од стране Факултета – разлози за отказ	38
6) Отказни рок и новчана накнада	41
XVI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	41
XVII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	42
XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	44
САДРЖАЈ	45