

Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву
Универзитета у Крагујевцу
Број: 329
Краљево, 17. 03 2016. године

На основу члана 3. Закона о раду (“Службени гласник РС” број 4,61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) и члана 54. Статута Факултета Савет Факултета за машинство и грађевинарство у Краљеву на седници одржаној 17. 03 2016. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу радног односа запослених на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву (у даљем тексту Факултет): заснивање радног односа, образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, плата, накнаде плате и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остварење и заштита запослених и друга питања од значаја за запосленог и послодавца као и лица ангажована ван радног односа.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим Правилником, примењују се одредбе Закона о раду (у даљем тексту Закон), подзаконских аката и општих аката Факултета.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене на Факултету.

Уколико су овим правилником утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од права и услова утврђених Законом или колективним уговором, непосредно се примењује Закон односно колективни уговор.

Члан 3.

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета (у даљем текст: Савет).

II. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ФАКУЛТЕТА

2.1 Права запослених

Члан 4.

Запослени у складу са Законом и Правилником има право на:

- одговарајућу плату;
- 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.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 5.

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

Запослени, односно представник запослених, не може због активности из става 1. овог члана бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

2.2 Обавезе запослених

Члан 6.

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 у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- да обавести непосредног руководиоца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести декана Факултета о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- да се стручно оспособљава и обучава.

2.3 Обавезе Факултета

Члан 7.

Факултет је дужан:

- да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, актом Владе и општим актом којим се утврђују плате запослених, уговором о раду и овим Правилником;
- да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- да пре потписивања уговора о раду декан запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

- да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом а уколико није образован синдикат од представника кога одреде запослени;
- организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране декана, односно одговорног лица или запослених.

Члан 8.

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

2.4 Забрана дискриминације

Члан 9.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

Члан 10.

Дискриминација из члана 9. овог Правилника забрањена је у односу на:

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

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

Члан 11.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 9. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 12.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 9. овог Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 13.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

3.1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 14.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом и посебне услове прописане Законом о високом образовању као и Правилником о организацији и систематизацији послова на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву.

Члан 15.

Конкурс за заснивање радног односа и избор у звање наставника и сарадника за ужу научну област, Факултет може расписати само ако је то радно место предвиђено одговарајућим општим актом и ако су средства за његово финансирање обезбеђена.

Услови, начин и поступак заснивања радног односа и стицања звања наставника утврђени су Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Крагујевцу (у даљем тексту Универзитет) и Факултета као и Правилником о начину и поступку заснивања радног односа и стицању звања наставника Универзитета у Крагујевцу.

Услови, начин и поступак заснивања радног односа и стицања звања сарадника утврђени су Законом о високом образовању, Статутом Факултета и Правилником о условима, начину и поступку избора у звање сарадника на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву.

По окончању поступка избора наставника и сарадника, декан са изабраним наставником односно сарадником закључује уговор о раду.

Члан 16.

Наставник и сарадник изабран у звање према одредбама Закона о високом образовању, који је засновао радни однос на неком од факултета у саставу Универзитета у Крагујевцу, може засновати радни однос на Факултету у истом звању, закључивањем уговора о раду без поновног спровођења поступка избора у звање за исту ужу научну област.

Члан 17.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са Законом о раду а под условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова на Факултету.

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Одлуку о потреби за попуном слободног радног места у ваннастави доноси декан Факултета, без обавезе оглашавања слободног радног места.

Изузетно, ако декан процени да се путем оглашавања преко Националне службе за запошљавање, може обезбедити бољи избор кандидата за заснивање радног односа, извршиће пријаву слободног радног места уз обавезу оглашавања тој организацији, у складу са важећим прописима из ове области.

Члан 18.

Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља доноси декан Факултета у складу са Законом, Статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Факултету.

Лице које заснива радни однос дужно је, да приликом заснивања радног односа достави Факултету исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Послодавац може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Члан 19.

Декан Факултета не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

Заснивање радног односа не може се условљавати тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Заснивање радног односа не може се условљавати претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 20.

Декан Факултета је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима и дужностима запосленог.

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

3.2 Уговор о раду

Члан 21.

Радни однос се заснива уговором о раду, који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и декан у име Факултета..

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета. Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава Факултет.

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

Члан 22.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;

- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог ако нису утврђени општим актом Факултета;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право ако нису утврђени општим актом Факултета;
- трајање дневног и недељног радног времена ако нису утврђени општим актом Факултета;
- повреде радне обавезе уколико нису утврђене општим актом.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из претходног става овог члана ако су они утврђени законом, посебним колективним уговором или другим општим актом Факултета у складу са законом али у том случају се у уговору о раду наводи акт којим су утврђена та права у моменту закључења уговора.

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.

3.3 Ступање на рад

Члан 23.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Члан 24.

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.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

- болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
- смртни случај члана уже породице;
- позив државних органа, односно органа унутрашњих послова;
- природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);
- други оправдани разлози.

У случају постојања оправданих разлога из става 2. овог члана, запослени је дужан да се јави Факултету ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

3.4 Пробни рад

Члан 25.

За радна места у административно техничкој јединици уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје највише 6 месеци.

За време пробног рада декан и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 26.

Стручне и радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује стручна комисија коју образује декан из реда запослених који имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља декану у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Члан 27.

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

3.5 Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 28.

Зависно од потреба процеса рада радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Члан 29.

Наставник изабран у звање редовног професора заснива радни однос на неодређено време.

Наставник, изабран у звање доцента и ванредног професора, заснива радни однос на одређено време од пет година.

Наставник изабран у звање наставника страног језика заснива радни однос на одређено време од четири године.

Асистент заснива радни однос на одређено време од три године, уз могућност продужења за још три године.

Сарадник у настави заснива радни однос на период од годину дана, уз могућност продужења за још једну годину у току трајања студија, а најкасније до краја школске године у којој се студије завршавају.

Члан 30.

Радни однос са ненаставним особљем може да се заснује на одређено време у случају када је трајање радног односа унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Може се 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. Под прекидом не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

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

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 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.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. алинеје 1-3) 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 и овог правилника или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 31.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

3.6 Непуно радно време

Члан 32.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на неодређено или одређено време, у складу са Законом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

Правилником о систематизацији се утврђују послови с непуним радним временом.

Члан 33.

Факултет је дужан да запослене обавести о доступности послова са пуним или непуним радним временом објављивањем на огласним таблама и на сајту Факултета. Запослени могу у року од 7 дана од дана објављивања да доставе захтев декану Факултета за прелазак са непуног на пуно радно време или са пуног на непуно радно време.

Декан је дужан да размотри захтев запосленог и да га у року од пет радних дана писмено обавести о прихватању или одбијању његовог захтева.

3.7 Радни однос за обављање послова ван просторија Факултета

Члан 34.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Факултета, који обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 23. овог Правилника, садржи и:

- трајање радног времена према нормативима рада;
- начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 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 Закона о раду и овог Правилника које се односе на распоред радног времена, прековремени рад, прерасподелу радног времена, ноћни рад, одморе и одсуства примењују се и на уговор о раду из става 2. овог члана, ако друкчије није одређено овим Правилником, односно уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 2. 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 Колективним уговором.

3.8 Приправници

Члан 35.

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

Члан 36.

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, зависно од стручне спреме приправника траје:

- за приправнике са средњом стручном спремом- шест месеци;
- за приправнике са високим образовањем на основним академским или основним струковним студијама у трогодишњем трајању- девет месеци;
- за приправнике са високом образовањем на студијама другог степена или на основним академским студијама у четворогодишњем трајању - годину дана.

Члан 37.

Време трајања приправничког стажа се прекида:

- ако је приправник позван на одслужење, односно, дослужење војног рока;
- ако се приправник налазио на боловању дужем од 30 дана;

- ако је приправник одсуствовао са рада по било ком основу за време трајања приправничког стажа дуже од 30 дана.

Уколико је приправнички стаж прекинут, у смислу става 1. овог члана исти се наставља након престанка разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси декан Факултета.

Члан 38.

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму.

Програм стручне обуке приправника доноси ментор.

Ментора из става 2. овог члана именује декан Факултета.

Ментор мора бити исте струке и имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

Члан 39.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит. Приправник подноси декану пријаву за полагање приправничког испита 30 дана пре истека приправничког стажа.

Приправнички испит приправник полаже најкасније 10 дана пре истека приправничког стажа.

О времену полагања приправничког испита приправник мора бити обавештен најкасније 10 дана пре полагања приправничког испита.

Приправнички испит приправник полаже пред комисијом од три члана коју именује декан Факултета.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник који полаже приправнички испит, а најмање један члан комисије треба да буде исте струке.

Испит се полаже према посебном програму за полагање приправничког испита који доноси декан Факултета на предлог ментора.

Члан 40.

Приликом полагања приправничког испита Комисија оцењује успех приправника оценом: "положио приправнички испит" или "није положио приправнички испит".

Комисија оцењује успех приправника приликом полагања приправничког испита већином гласова укупног броја чланова Комисије.

Приликом оцењивања успеха приправника Комисија је дужна да узме у обзир и успех приправника евидентиран у дневнику рада.

Члан 41.

Приправнику који је положио приправнички испит издаје се уверење о положеном приправничком испиту.

Уверење о положеном приправничком испиту издаје Комисија најкасније у року од пет дана од дана полагања приправничког испита.

Члан 42.

Приправник који није положио приправнички испит има право на полагање поправног испита и то само једанпут, у року од 5 дана од дана пријема обавештења да није положио приправнички испит.

Поправни испит, у смислу става 1. овог члана полаже се на основу писмене пријаве приправника.

Члан 43.

Приправник који се без оправданог разлога не одазове на позив за полагање приправничког испита, сматраће се да је самовољно напустио рад на Факултету.

Члан 44.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време након положеног приправничког испита, распоређује се на радно место за које је засновао радни однос.

Члан 45.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос на Факултету.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 46.

Факултет је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета и из других извора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да Факултету накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Члан 47.

Запослени кога Факултет упути на стручно оспособљавање и усавршавање има права на накнаду плате, накнаду трошкова превоза, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника, као и накнаду других зависних трошкова.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 1. овог члана и о висини трошкова доноси декан Факултета.

V РАДНО ВРЕМЕ

Члан 48.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове на месту где се послови обављају, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

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.

5.1 Пуно радно време

Члан 49.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време може да буде краће од 40 сати али не краће од 36 сати недељно.

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

Члан 50.

Запослени и Факултет могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Запослени наставници и сарадници и декан могу се споразумети да један период радног времена - до 20 часова недељно у оквиру пуног радног времена запослени обавља послове од куће. Споразумом и уговором о раду ће се прецизирати период и послови које запослени обавља од куће.

5.2 Скраћено радно време

Члан 51.

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима утврђеним Законом, овим Правилником и Правилником о безбедности и здрављу на раду, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

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

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

5.3. Прековремени рад

Члан 52.

На захтев декана или непосредног руководиоца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

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

Декан је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за коришћење слободних сати или за исплату прековременог рада.

У случају више силе као и у другим случајевима када се потреба за прековременим радом не може унапред предвидети, декан може да наложи прековремени рад али је дужан да у што краћем року донесе решење и достави га запосленом.

5.4. Распоред радног времена

Члан 53.

Радна недеља по правилу траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 54.

Декан због природе посла и организације рада радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин али тако да на месечном нивоу укупан број радних сати када се подели на недеље у току тог месеца не пређе 40 сати.

Декан је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана пре промене распореда радног времена.

Изузетно, декан 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 наступања непредвиђених околности.

5.5 Прерасподела радног времена

Члан 55.

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

Прерасподела радног времена врши се 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.

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

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

Члан 56.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

6.1 Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 57.

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

Члан 58.

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

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

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 дневног рада доноси декан.

Члан 59.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Члан 60.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

6.2 Годишњи одмор

Члан 61.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом и овим Правилником.

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

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

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 63. овог Правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 62.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 63. овог Правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 63.

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

1. по основу доприноса на раду :
 - од I до V групе послова – два радна дана,
 - од VI до VIII групе послова – три радна дана,
2. услова рада – 1 до 4 радна дана
 - од I до V групе послова – три радна дана,
 - од VI до VIII групе послова – два радна дана,
3. радно искуство – за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. стручна спрема
 - по основу обављања послова за које се тражи од I до III степена стручне спреме – 1 радни дан;
 - по основу обављања послова за које се тражи од IV до VI степена стручне спреме – 2 радна дана;
 - по основу обављања послова за које се тражи од VII до VIII степена стручне спреме – 3 радна дана;
5. по основу других критеријума
 - раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом млађим од 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком раду, и
 - 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.

Годишњи одмор запосленог не може да траје дуже од 25 радних дана у години осим за запослене са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота за мушкарце и 25 година пензијског стажа или преко 50 година живота за жене када годишњи одмор траје 30 дана..

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем декана.

Члан 64.

Наставно особље користи годишњи одмор, по правилу, за време летњег семестралног распуста.

Ненаставно особље користи годишњи одмор у складу са Планом коришћења годишњих одмора. Први део годишњег одмора ненаставно особље по правилу користи за време летњег семестралног распуста, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

У оправданим случајевима наставно особље за време семестралног распуста може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова.

Члан 65.

Годишњи одмор користи се једнократно или у више делова, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 66.

Ако запослени користи годишњи 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.

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

Члан 67.

План коришћења годишњих одмора доноси декан Факултета на предлог руководиоца организационих јединица Факултета, односно шефова служби, а у зависности од потреба посла.

Руководилац службе је дужан да консултује запослене о времену коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Факултет може доставити 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 68.

Годишњи одмор може се користити колективно.

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету или у некој од организационих јединица, декан може да донесе решење у коме наводи запослене и организационе јединице у којима раде и да исто истакне на огласној табли Факултета, најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњих одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог декан Факултета је дужан да то решење достави у писаној форми.

Члан 69.

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.

6.3 Плаћено одсуство

Члан 70.

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

- склапања брака ☐ 5 радних дана,
- порођаја супруге ☐ 5 радних дана,
- теже болести члана уже породице ☐ 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства ☐ 3 радна дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама ☐ 5 радних дана,
- полагање стручног или другог испита – од 1 до 5 радних дана у календарској години

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

- 5 радних дана због смрти члана уже породице,
- 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 2. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде у случајевима из ст. 1. и 2. овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа. Плаћено одсуство одобрава декан Факултета.

Члан 71.

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 или припремања научног рада.

Одлуку из става 1. овог члана доноси Веће по прибављеном мишљењу Катедре.

6.4 Неплаћено одсуство

Члан 72.

Запосленом се може на лични захтев, уколико то не ремети процес рада, одобрити коришћење одсуства без накнаде (неплаћеног одсуства) у следећим случајевима:

- дошколовавања и стручног усавршавања – од 30 дана до три године;
- учешћа на научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству – док траје лечење;
- учествовање запослених у оквиру међународно техничке или просветно културне сарадње у иностранству – до 30 дана;
- неговање болесног члана уже породице – 5 радних дана;
- смрти сродника који нису наведени у претходном члану – 3 радна дана;
- у другим оправданим случајевима – најдуже годину дана.

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

Члан 73

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Неплаћено одсуство запослених у ненаставној јединици одобрава својим решењем декан Факултета а по претходно прибављеном мишљењу непосредног руководиоца.

Неплаћено одсуство наставницима и сарадницима одобрава решењем декан Факултета уз сагласност Наставно научног већа.

6.5 Мировање радног односа

Члан 74.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

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

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

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

Решење о мировању радног односа запосленог доноси декан Факултета на основу захтева запосленог са доказима да испуњава један од услова за мировање радног односа.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

7.1 Општа заштита

Члан 75.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Запослени је дужан 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 декана Факултета о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 76.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Члан 77.

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

Члан 78.

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

Члан 79.

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

Члан 80.

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

Члан 81.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

7.2 Заштита личних података

Члан 82.

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

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране декана Факултета.

7.3 Заштита омладине

Члан 83.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље од хладноће, топлоте, буке или вибрације;
- који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1. тачка 1) и 2) овог члана само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из става 1. тачка 3) и став 3. сноси Факултет.

Члан 84.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

7.4 Заштита материнства

Члан 85.

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

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

Члан 86.

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

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

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

Члан 87.

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

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

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

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

7.5 Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 88.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

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

Члан 89.

Право да користи породичко одсуство у трајању утврђеном у члану 88. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породичког одсуства.

Члан 90.

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

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

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

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

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

Члан 91.

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

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

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

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

Члан 92.

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

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

Члан 93.

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

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

7.6 Заштита особа са инвалидитетом

Члан 94.

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

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

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

7.7 Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 95.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Факултету потврду о привременој спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

Ако непосредни руководиоца посумња у оправданост разлога за одсуствовање запосленог са рада у смислу става 1. овог члана може да поднесе захтев декану са предлогом да се Факултет обрати надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом.

VIII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 96.

Запослени има право на одговарајућу плату и остала примања која се утврђују у складу са законима, подзаконским актима, општим актом, уговором о раду и осталим прописима који уређују ову област.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке 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.

Одлука Факултета или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 97.

Плата запосленог се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему а садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Коефицијенти за обрачун плата и додаци на плату по основу одговорности уређени су Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета и Уредбом Владе Републике Србије о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и непосредно се примењују .

8.1 Основна плата

Члан 98.

Основна плата за типична радна места утврђује се тако што се основица за обрачун плата помножи коефицијентом утврђеним Уредбом Владе Републике Србије о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета.

Члан 99.

Основна плата по групама послова утврђује се за пуно радно време и стандардни учинак.

Члан 100.

Право на пуно плату има запослени ако је радио пуно радно време за месец за који се врши исплата плате.

Руководилац организационе јединице обавезан је да достави извештај о присутности на раду и испуњењу радних обавеза у року од 5 дана од истека месеца за који се врши исплата плата а у складу са писаном процедуром о начину вођења евиденције присуства на послу запослених на дневном и месечном нивоу коју доноси декан Факултета.

8.2 УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТА ЗАПОСЛЕНИХ У НАСТАВИ

Члан 101.

Плата запослених у настави утврђује се на основу броја часова седмичне наставе, броја предмета из којих изводе наставу, нормативне групе и стварног броја студената на датој години студија применом формуле за **коначни коефицијент зараде (К_{кз})**:

$$\boxed{K_{кз} = K_з + K_о \cdot K_ф + K_{ст}} \quad (1)$$

где је:

К_з – коефицијент зараде

К_о – основни коефицијент дефинисан уредбом Министарства

К_ф – коефицијент функције дефинисан уредбом Министарства

К_{ст} – коефицијент стажа

Коефицијент зараде (К_з) се рачуна по формули:

$$\boxed{K_з = K_о \cdot (1 + K_{бр. ч} + K_{бр. пр.} + K_{бр. ст.}) \cdot K_{ко}} \quad (2)$$

где је:

К_{бр. ч} – коефицијент броја часова

К_{бр. пр.} – коефицијент броја предмета

К_{бр. ст.} – коефицијент броја студената

К_{ко} – коефицијент корекције који се утврђује за одговарајућу календарску годину по одобравању средстава за зараде од стране ресорног Министарства.

Коефицијент броја часова (К_{бр. ч}) се рачуна на основу недељног броја часова (**п_ч**) и износи:

$$\boxed{K_{бр. ч} = \frac{п_ч - 6}{16}} \text{ – за наставнике}$$

$$\boxed{K_{бр. ч} = \frac{п_ч - 10}{16}} \text{ – за сараднике}$$

Уколико је $п_ч > 7$ у формули за *наставнике* рачуна се вредност $п_ч = 7$

Уколико је $п_ч < 5$ у формули за *наставнике* рачуна се вредност $п_ч = 5$

Уколико је $п_ч > 12$ у формули за *сараднике* рачуна се вредност $п_ч = 12$

Уколико је $п_ч < 10$ у формули за *сараднике* рачуна се вредност $п_ч = 10$

Коефицијент броја предмета (К_{бр. пр}) је исти за све учеснике у настави и износи:

$$K_{\text{бр. пр.}} = \frac{n_{\text{пр}} - 3}{32}$$

где је: $n_{\text{пр}}$ – број предмета које изводи учесник у настави

Уколико је $n_{\text{пр}} > 5$ у формули се рачуна вредност $n_{\text{пр}} = 5$

Коефицијент броја студената ($K_{\text{бр. ст.}}$) се рачуна само за наставнике по табели:

број студената	минимум	максимум	Формула
0 – 120	0,000	0,0625	$0.0625 \cdot n / 120$
> 120	0,0625		0.0625

8.3 УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТА У АДМИНИСТРАТИВНО ТЕХНИЧКОЈ ЈЕДИНИЦИ

Члан 102.

Плата запослених у административно техничкој јединици (ненастава) утврђује се по формули за коначни коефицијент зараде ($K_{\text{кз}}$):

$$K_{\text{кз}} = K_3 + K_0 \cdot K_{\text{Ф}} + K_{\text{СТ}} \quad (1)$$

где је:

K_3 – коефицијент зараде

K_0 – основни коефицијент дефинисан уредбом Министарства

$K_{\text{Ф}}$ – коефицијент функције дефинисан уредбом Министарства

$K_{\text{СТ}}$ – коефицијент стажа

Коефицијент зараде (K_3) се рачуна по формули:

$$K_3 = K_0 \cdot (1 + K_{\text{СТ}}) \quad (2)$$

где је:

$K_{\text{СТ}}$ – коефицијент стимулације запосленог у ненастави

Члан 103.

Основна плата запослених у административно техничкој јединици утврђује се тако што се основица за обрачун плата помножи коефицијентом утврђеним Уредбом Владе Републике Србије о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање.

Члан 104.

Радни учинак запослених у административно техничкој јединици одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак за сваког запосленог утврђује непосредни руководиоца запосленог сваког месеца и декану факултета доставља предлог коефицијента стимулације. Декан на предлог непосредног руководиоца, а у складу са износом остварених сопствених прихода у складу са Законом, доноси решење о увећању или умањењу зараде ненаставних радника.

Елементи за оцену радног учинка тј. обрачун коефицијент стимулације $K_{ст}$ запосленог у ненастави су:

- обим и квалитет обављања поверених послова;
- тачност и благовременост извршавања послова;
- радна дисциплина;
- извршавање налога добијених од непосредног претпостављеног;
- однос према осталим запосленима;
- однос према студентима;
- однос према странкама;
- однос према средствима рада и имовини Факултета;
- сталност на раду;
- показивање иницијативе;
- допринос тимском раду;
- посебно залагање;
- посебан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавременавање и повећање ефикасности процеса рада.

8.4. Плата приправника

Члан 105.

Плата приправника у ваннастави утврђује се у висини од најмање 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду као и накнаду трошкова и друга примања у складу са општим актом и уговором о раду.

8.5 Додаци на плату

Члан 106.

Факултет ће непосредно применити одредбе Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета којом се запосленима на руководећим функцијама, припадајући коефицијент по коме се одређује плата увећава по основу руковођења:

- декану Факултета 30%
- продекану Факултета 20%
- Шефу Катедре, Секретару Факултета, Шефу Финансијске службе 10%
- шефу службе 5%

Члан 107.

Запослени има право на додатке на плату за:

- време проведено у радном односу (минули рад) у висини 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу на Факултету и у установи обухваћеној истим планом мреже односно основане од истог нивоа власти;
- рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан 110% од основице;
- рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента 26% од основице;
- прековремени рад 26% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде, по више основа из ст. 1 овог члана, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена законом и овим Правилником

8.6 Распoдела сопствених прихода

Члан 108.

Факултет део сопствених прихода које остварује у складу са Законом о високом образовању користи за увећање плата запослених у складу са чланом 12. став 2. Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Увећање плата запослених врши се у сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу Факултета.

У складу са ставом 2. овог члана увећање плата запослених се врши на основу утврђених прихода и расхода Факултета а на основу решења које доноси декан Факултета.

Члан 109.

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

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

Шефови Служби декану достављају месечни извештај о раду запослених у тој служби.

Елементи за обрачун и исплату плата по основу радног учинка су:

- обим и квалитет обављања поверених послова (од простог извршења до изврсног),
- сталност на раду,
- тачност и благовременост извршавања послова,
- радна дисциплина,
- показивање иницијативе,
- допринос тимском раду,
- однос према осталим запосленима,
- однос према студентима,
- однос према странкама,
- однос према средствима рада и имовини Факултета,
- посебно залагање,
- спремност да се помогне колегама,
- извршавање налога добијених од непосредног претпостављеног,
- посебан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавременавање и повећање ефикасности процеса рада.

Декан на предлог непосредног руководиоца, а у складу са износом остварених сопствених прихода у складу са законом, доноси решење о увећању зараде.

Члан 110.

По основу резултата рада односно радног учинка основна плата запосленом се може умањити највише до 30%.

Критеријуми за умањење зараде су: незадовољавајући квалитет рада, неприсуствовање седницама органа Факултета, незадовољавајућа стручност у раду, непоштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Декан доноси решење о умањењу зараде на предлог непосредног руководиоца или по сопственој процени.

8.7 Рокови исплате плата

Члан 111.

Плата се може исплаћивати у два дела и то: први део у првој половини месеца за претходни месец, а други део до краја текућег месеца за претходни месец, а најмање једанпут месечно.

Запосленом се приликом сваке исплате плате или накнаде плате доставља обрачун плате.

У случају да Факултет није исплатио плату има обавезу да запосленом најкасније до краја месеца за претходни месец достави обрачун плате и обавештење да исплата плата или накнада плата није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате односно накнаде плате на основу кога је исплаћена плата односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

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

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном плате задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна из става 2. и 3. овог члана прописује министар.

Члан 112.

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

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Факултет може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате односно накнаде плате ако законом није другачије одређено.

8.8 Минимална зарада

Члан 113.

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 о увођењу минималне зараде Савета Факултета на образложени предлог декана.

IX НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 114.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у складу са овим правилником и уговором о раду, и то:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,

- плаћеног одсуства,
- војне вежбе и
- одазивања на позив државног органа.

Члан 115.

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

- у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 116.

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 и овим правилником, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 117.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

X НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 118.

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

- 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.

10.1 Превоз

Члан 119.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка и одласка са рада уколико има пребивалиште на већој удаљености од 5 км од седишта Факултета, у висини цене месечне превозне карте у градском и приградском саобраћају на територији града Краљева.

Уколико је на релацији путовања запосленог обезбеђен јавни превоз запосленом се купује месечна карта.

Када запослени ради доласка и одласка са рада користи међуградски превоз има право на накнаду до висине стварних трошкова доласка и одласка са рада.

Висина трошкова превоза се утврђује на основу захтева запосленог који у прилогу доставља као доказ фотокопију личне карте или прочитану личну карту и потврде о висини цене претплатне карте овлашћеног превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза без сагласности Факултета.

Укупно исплаћена накнада трошкова запосленима за превоз за долазак и одлазак са рада не може бити већа од висине дозначених средстава од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја за ове намене. Услови, начин и поступак расподеле одобрених средстава за ове намене утврдиће се посебним правилником.

10.2 Службени пут у земљи

Члан 120.

Запослени, за време проведено на службеном путу у земљи, има право на накнаду за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова из става 1. овог члана исплаћује се на следећи начин:

- за трошкове превоза – у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за трошкове ноћења – у висини приложеног рачуна изузев у хотелу прве категорије са пет звездица;
- за дневницу – у износу од 1.600,00 динара.

Ако су на службеном путу обезбеђени превоз, смештај и исхрана запослени има право на дневницу умањену за 80%.

Решење о одобрењу службеног пута и права на накнаду доноси декан или продекани Факултета.

На основу одлуке из става 5. овог члана издаје се налог за службени пут.

Члан 121.

Висина дневнице из претходног члана овог Правилника утврђује се према времену проведеном на службеном путу, и то:

- цела дневница за свака 24 сата проведена на службеном путу, као и на остатак времена преко 12 сати при вишедневном службеном путу;
- цела дневница за време проведено на службеном путу дужем од 12 сати;
- за време службеног пута у трајању од 8 до 12 сати – 50% од дневнице.

Члан 122.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је дужан да у року од три радна дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу и потребне рачуне за коначан обрачун трошкова службеног путовања.

10.3 Службени пут у иностранство

Члан 123.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника.

Решење о упућивању запосленог на службено путовање доноси декан.

На основу решења из става 2. овог члана издаје се налог за службени пут.

Члан 124.

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

7.4 Коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе

Члан 125.

У случају када запослени користи сопствени аутомобил или аутомобил трећег лица за службени пут, накнада за употребу аутомобила утврђује се у висини до 10% цене једног литра бензина за сваки пређени километар.

Запосленом коме се исплаћује накнада за употребу сопственог аутомобила у службене сврхе нема право на издатке за гориво, трошкове поправке и одржавања аутомобила.

Запослени коме је одобрено коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе има право на накнаду споредних документованих трошкова који су у вези са обављањем службеног пута као што је плаћена путарина или паркинг.

Декан одобрава коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе само у случају немогућности коришћења службеног аутомобила.

Члан 126.

Накнада трошкова службеног пута врши се по правилу два пута у току месеца и то најкасније до 15-тог у месецу и до 30-тог у месецу.

XI ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 127.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини две просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице односно члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини приложених рачуна;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, односно плате односно накнаде коју остварује на основу овог Правилника и плате коју би остварио да ради.

Члан 128.

Послодавац из сопствених прихода може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана односно да поклон у тој вредности;
2. деци запосленог старости до 15 година живота обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај теже болести и хируршких интервенција а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите;
4. јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година укупног рада оствареног у радном односу на Факултету у износу :
 - пола просечне плате за 10 година рада укупног радног стажа;
 - једна просечна плата за 20 година рада укупног радног стажа;
 - једна и по просечна плата за 30 година рада укупног радног стажа.Просечна плата из тачке 4. овог члана је просечна плата по запосленом остварена код послодавца у претходном месецу.
6. запосленом солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици;
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца у висини једне просечне зараде у Републици;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне зараде у Републици једном у току једне календарске године;
 - друге накнаде.

ХП ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ – ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ

Члан 129.

Факултет је дужан да донесе Програм о решавању вишка запослених (у даљем тексту Програм) ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10 запослених на неодређено време.

Факултет је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и ако утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана.

Члан 130.

Факултет је дужан да пре доношења Програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 131.

Програм решавања вишка запослених садржи:

- 1) податке о постојећој организованости и пословању Факултета, насталим и планираним технолошким, економским или организационим променама код Послодавца и, с тим у вези, разлоге престанка потребе за радом запослених, предузетим мерама за спречавање појављивања вишка запослених, укупном броју запослених на Факултету по радним местима и стручној спреми, потребном броју запослених и број запослених који су вишак по радним местима;
- 2) критеријуме за индивидуализацију вишка запослених са начином њихове примене, који ће обавезно садржати, по редоследу: радни стаж, образовање и оспособљеност за рад, резултате рада, имовно стање, здравствено стање, број малолетне деце и деце на школовању запосленог;
- 3) податке о запосленима који се применом критеријума из тачке 2. овог члана утврђују као вишак: име и презиме запосленог, радно место на коме обавља послове, стручна спрема запосленог, године стажа осигурања, године живота;
- 4) мере којима се стварају услови за запошљавање запослених који су утврђени као вишак (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена), односно рок у коме ће се отказати уговор о раду запосленима за које није нађено решење поновног запошљавања;
- 5) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Критеријум за утврђивање вишка запослених, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 132.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка, Факултет је дужан да, пре отказа уговора о раду, исплати отпремнину запосленом по поступку и у висини која је утврђена законом и подзаконским актима

XIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 133.

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

Забрана конкуренције може да се утврди само 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.

Члан 134.

Ради спречавања сукоба интереса наставник односно сарадник Факултета може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи само уз претходно одобрење Већа Факултета.

Општим актом Универзитета уређују се услови и поступак давања сагласности за ангажовање наставника на другој високошколској установи.

Непоштовање обавеза из ст. 1. и 2. овог члана представља повреду радне дисциплине.

Члан 135.

Сагласност из члана 96. за запослене наставнике и сараднике даје Наставно научно веће а за запослене у ненаставној јединици сагласност даје декан.

Члан 136.

Забрана конкуренције важи за територију Републике, а односи се на послове из делатности Факултета.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Факултет може од запосленог захтевати накнаду штете.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 137.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с 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 и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује Факултет у складу са овим Правилником.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

Члан 138.

Декан покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује трочлана комисија коју именује декан.

Комисија за утврђивање штете предлаже декану да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 139.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари а ако то није могуће, штета се утврђује у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Запослени је дужан да по пријему решења дâ писану изјаву којом прихвата или не прихвата да надокнади материјалну штету.

Ако запослени да сагласност, одлука се доставља финансијској служби ради обуставе од плате запосленом. Запосленом се по одобрењу декана може омогућити накнада штете у ратама.

У случају да запослени не да сагласност из става 3. овог члана Факултет ће поднети тужбу надлежном суду за накнаду штете.

Члан 140.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом Факултет је дужан да му у року од 60 дана од дана настанка повреде или штете надокнади штету у целисти. Висину штете споразумно утврђују декан и запослени уз присуство синдиката а уколико се не постигне договор запослени има право да захтева накнаду штете пред надлежним судом.

XV УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 141.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом. Удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности односно најмање у вредности износа просечне зараде на нивоу Републике. Удаљење може да траје најдуже три месеца;
- ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона;
- ако је запосленом одређен притвор. Удаљење може да траје од првог дана притвора док притвор траје.

Члан 142.

Удаљење са рада запосленог из става 1. алинеја 2. и 3. претходног члана може да траје најдуже три месеца а по истеку тог периода 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 законски разлози.

Члан 143.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу одредаба овог Правилника запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада због притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 144.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде плате и пуног износа основне плате и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или оптужба против њега буде одбијена али не због ненадлежности;
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

XVI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

16.1 Измена уговорених услова рада

Члан 145.

Факултет може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца - Факултета, у складу са чланом 173. Закона о раду;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. Закона;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. алинеје 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 146.

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном 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 не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 147.

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 о раду у смислу претходног члана овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у претходном члану овог правилника.

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

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

16.2 Премештај у друго место рада

Члан 148.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност Факултета такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Факултета, односно његовог организационог дела;
- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km 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 става 1. овог члана само уз свој пристанак.

16.3 Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 149.

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 да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из става 1, тачка 2) претходног члана овог правилника.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

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

XVII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

17.1 Разлози за престанак радног односа

Члан 150.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога: истеком рока на који је заснован;

- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју;
- споразумом запосленог и Факултета;
- отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 151.

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

- 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;
- ако му је законом, односно правоснажном судском одлуком или одлуком другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 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;
- у случају престанка рада Факултета, у складу са законом.

17.2 Престанак радног односа истеком рока за који је заснован

Члан 152.

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време престаје истеком времена на које је заснован.

17.3. Престанак радног односа због навршења одређених година живота и стажа осигурања

Члан 153.

Наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Наставнику изабраном у звање редовног и ванредног професора може бити продужен радни однос до три школске године, под условима и на начин предвиђен Статутом Универзитета у Крагујевцу.

Запосленом у ваннастави престаје радни однос када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју.

17.4. Споразумни престанак радног односа

Члан 154.

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

Споразум из става 1. овог члана утврђује се дан престанка радног односа запосленог.

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана декан ће писменим путем обавестити запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

17.5 Отказ од стране запосленог

Члан 155.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

17.6 Отказ од стране послодавца

Члан 156.

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

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

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

Члан 157.

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

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- неостваривање наставног плана и програма Факултета;
- одбијање извршавања послова или радних налога декана или продекана, ако за то не постоје оправдани разлози;
- давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке на Факултету;
- свесно присвајање и злоупотреба јавно публикованих научних и истраживачких резултата других аутора као својих а на основу коначне одлуке Суда части Универзитета у Крагујевцу;
- неоправдано изостајање са посла најмање два узастопна радна дана или три радна дана са прекидима у месецу;
- одбијање обављања послова утврђених уговором о раду и општим актима факултета;
- непоштовање прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и других штетних деловања, као и непридржавање мера о безбедности и здрављу на раду;
- незаконито располагање материјалним средствима;
- одавање пословне, службене или друге тајне, утврђене законом или општим актом;
- фалсификовање финансијских или других службених докумената;

- долазак на рад у алкохолисаном стању или уживање алкохола и других опојних средстава у току рада;
- угрожавање или повреда физичког или психичког интегритета студента (физичко кажњавање, морално, сексуално или на други начин учињено злостављање);
- вређање студената и запослених које се понавља или утиче на процес образовања;
- изражавање националне или верске нетрпељивости;
- политичко, страначко и верско организовање и деловање на Факултету;
- подстрекавање на употребу алкохолних пића или наркотичких средстава код студената и запослених или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- ношење оружја у установи или кругу установе;
- непотпуно, неблагоприятно и несавесно вођење евиденције;
- неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
- одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе;
- неоправдано неприсуствовање седницама органа Факултета;
- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена најмање пет радних дана у току месеца;
- у другим случајевима утврђеним законима, правилницима или статутом и другим општим актима Универзитета у Крагујевцу и Факултета.

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

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 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;
- 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;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- ако не поштује радну дисциплину прописану општим актом односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 2. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са овим Правилником. Одбијање запосленог да се одазове на позив Факултета да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 2. овог члана.

Непоштовање радне дисциплине у смислу става 2. овог члана сматра се свако наведено неодговарајуће понашање запосленог током радног времена у службеним просторијама и кругу Факултета, на службеном путу, на службеним манифестацијама као и у другим случајевима када је Факултет домаћин или организатор скупа, при чему се сматра да је сваки запослени који је присутан таквом скупу истовремено и представник Факултета.

Члан 158.

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

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачке 1. до 5. закона.

Члан 159.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 70. овог Правилника не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног рока;
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго својство запосленог;
- деловање у својству представника запослених у складу са овим Правилником;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 160.

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

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 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 послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 161.

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

У упозорењу из става 1. овог члана наводи се основ за давање отказа, чињенице и докази 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 2. овог члана.

Члан 162.

Факултет може запосленом на основу члана 156. овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 160. 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 настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

Члан 163.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Факултет ако жели да спор решава пред арбитром, у смислу члана 194. Закона о раду.

XVIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 164.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету одлучује декан.

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

Члан 165.

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 172. Закона.

Члан 166.

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

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

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

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

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 у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 167.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, 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 168.

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.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 169.

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос на Факултету.

Члан 170.

Правилник из члана 119. став 6. донеће Савет Факултета у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Правилника.

Члан 171.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду, других закона и подзаконских аката којима је дефинисана ова област и посебног колективног уговора за високо образовање.

Члан 172.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Машинског факултета Краљево бр. 415/3 од 14. 07 2006. године са свим изменама и допунама.

Члан 173.

Овај правилник ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања на огласним таблама и на сајту Факултета изузев одредаба поглавља **VIII Плата, накнада плата и друга примања** које ће се примењивати на исплату плата запослених за месец фебруар 2016. године.

