

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФАКУЛТЕТ СПОРТА И ФИЗИЧКОГ
ВАСПИТАЊА

ПРАВИЛНИК

О РАДУ

На основу члана 3. Закона о раду (Службени гласник РС бр. 24/05, 65/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17), члана 63. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“, 88/17 и 73/18) и члана 14. Статута Факултета спорта и физичког васпитања у Нишу, Савет Факултета је на својим седницама одржаним дана 28.12.2015.године, 09.05.2017.године и 20.02.2019.године донео

**ПРАВИЛНИК О РАДУ ФАКУЛТЕТА СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА У
НИШУ**
-пречишћен текст-

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Факултету спорта и физичког васпитања у Нишу (у даљем тексту: Запослени) и Факултет спорта и физичког васпитања у Нишу (у даљем тексту: Факултет).

У случају да се појединим одредбама овог Правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су уређени законом, општим или посебним колективним уговором, непосредно се примењује закон, општи или посебни колективни уговор.

Члан 2.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету одлучује декан Факултета (у даљем тексту: декан).

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

1. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и 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 запослени инвалид имају право на посебну заштиту, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 4.

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) Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања на Факултету, како и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Факултет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3) Обавезе Факултета

Члан 6.

Факултет, као послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, актом Владе и општим актом којим се утврђују зараде запослених, уговором о раду и овим Правилником;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- 3) да 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,
- 4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- 5) да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од преставника кога одреде запослени.

Члан 7.

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

2. Забрана дискриминације

Члан 8.

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 9.

Дискриминација из члана 8. овог Правилника забрањена је у односу на:

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

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

Члан 10.

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 8. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општог акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља. не сматрају се дискриминацијом.

Члан 11.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежењено понашање узроковано неким од основа из члана 8. 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 12.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 13.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању као и Правилником о организацији и систематизацији радних задатака Факултета спорта и физичког васпитања у Нишу.

Члан 14.

Наставник, осим редовног професора, заснива радни однос на пет година.

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

Асистент са докторатом заснива радни однос на време од три године, са могућношћу 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 15.

Наставник и сарадник заснива радни однос на Факултету на основу конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању и Статутом Универзитета.

Декан доноси одлуку о објављивању конкурса, најкасније шест, а најраније седам месеци пре истека изборног периода на који је наставник, односно сарадник биран. Конкурс се мора окончати у року од девет месеци од дана распививања конкурса.

Члан 16.

Одлуку о избору наставника доноси одговарајући стручни орган Универзитета, на предлог Изборног већа Факултета.

Одлуку о избору сарадника доноси Изборно веће Факултета, на основу извештаја комисије у року од шест месеци од дана расписивања конкурса.

Декан је дужан да обавести учеснике конкурса о резултатима избора у року од 15 дана од дана доношења одлуке о избору.

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

Члан 17.

Ако се на објављени конкурс за избор наставника и сарадника не пријаве кандидати, пријаве се кандидати који не испуњавају услове за то радно место или се не изабере ниједан кандидат, декан може са наставником, односно сарадником другог факултета, који је изабран за ту ужу научну област, закључити одговарајући уговор, али најдуже за једну школску годину, по прибављеној сагласности Наставно-научног већа факултета на коме је то лице у радном односу, у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и општим актима којима се уређује ово питање у оквиру Универзитета.

Члан 17 а

Високошколска установа може изабрати у звање сарадника ван радног односа (демонстратора и сл.) за помоћ у настави на студијама првог степена, студента студија првог, другог или трећег степена, под условом да су на студијама првог степена студија остварили најмање 120 ЕСПБ бодова са укупном просечном оценом најмање 8 (осам).

Посебни услови за избор у звање из става 1. овог члана утврђују се општим актом Факултета.

Са лицем из става 1. овог члана закључује се уговор о ангажовању у трајању најдуже једне школске године., са могућношћу продужења за још једну школску годину.

Сарадник за део практичне наставе- За потребе реализације дела практичне наставе, која се реализује ван високошколске установе, високошколска установа може изабрати у звање сарадника ван радног односа (сарадник, практичар, клинички асистент и сл.) лице запослено у установи где се део практичне наставе реализује. Посебни услови за избор у звање из претходног става утврђују се општим актом високошколске установе.

Члан 17 б.

Истраживачи- Лице изабрано у научно звање на начин и по поступку прописаним законом којим је регулисана научно-истраживачка делатност и које је засновало радни однос са пуним радним временом у научно-истраживачкој организацији на одговарајућем радном месту, може учествовати у извођењу свих облика наставе на мастер и докторским академским студијама, бити ментор и члан комисија у поступку израде и одбране завршног рада на мастер студијама и докторске дисертације, бити члан комисије за припремање предлога за избор наставника и сарадника универзитета и учествовати у научно-истраживачком раду. Одлука о ангажовању доноси Наставно-научно веће Факултета, а сагласност на ангажовање даје Сенат. Уговор о ангажовању за извођење наставе на Факултету, закључује декан.

Предавач ван радног односа- Факултет може на предлог стручног органа ангажовати у делу активне наставе, укључујући предавања и вежбе, на првом и другом степену студија, највише до трећине часова наставе на предмету у току семестра, предавача ван радног односа који има стечено високо образовање, најмање мастер академских студија и који има неопходна знања и вештине у одговарајућој области и показује смисао за наставни рад. Предавач ван радног односа може бити ангажован искључиво на стручно-апликативним предметима. Носиоци предмета запослени на високошколској установи, одговорни су за обезбеђење квалитета наставе коју реализују предавачи ван радног односа. Са предавачем ван радног односа закључује се уговор о ангажовању у трајању од најдуже једне школске године са могућношћу, а исплате по основу тог уговора реализују се из сопствених прихода високошколске установе.

Члан 18.

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Члан 19.

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

У оправданим случајевима декан Факултета може донети одлуку о расписивању огласа за заснивање радног односа ненаставног особља, односно конкурса за секретара Факултета.

Одлуку из става 2. овог члана декан доноси кад оцени да постоји потреба за радом лица која се није могла да реши распоређивањем постојећих запослених на Факултету.

Одлуку о избору пријављених кандидата за заснивање радног односа доноси декан Факултета.

Одлука о избору је коначна.

Декан је дужан да обавести учеснике огласа, односно конкурса о резултатима избора у року од 8 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Члан 20.

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

Факултет 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.

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

Факултет не може за условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 21.

Факултет 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.

2. Пробни рад

Члан 22.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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

3. Радни однос са непуним радним временом

Члан 23.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 24.

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

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

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

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1)ако је то потребно због замене привремено одсутност запосленог, до његовог повратка;

2)за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3)са станим држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4)за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5)са незапосленим коме је 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 осигурање.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач 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 или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

5. Уговор о раду

Члан 25.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета, односно лице које он овласти.

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

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

Декан је дужан да са изабраним кандидатом закључи уговор о раду пре ступања на рад, у писаном облику.

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

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

Члан 26.

Уговор о раду садржи:

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, овим правилником или другим актом

Факултета у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

6. Ступање на рад

Члан 27.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се декан Факултета и запослени другачије договоре.

7. Приправници (ненаставно особље)

Члан 28.

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 која је услов за рад на тим пословима, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

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

Приправнички стаж траје најдуже 12 месеци, уколико посебним законом није другачије одређено.

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

Члан 29.

Приправнички стаж, зависно од стручне спреме приправника траје:

1. за приправнике са средњом стручном спремом- шест месеци,
2. за приправнике са вишом стручном спремом- девет месеци,
3. за приправнике са високом стручном спремом- годину дана.

Члан 30.

Време трајања приправничког стажа се прекида:

1. ако је приправник позван на одслужење, односно, дослужење војног рока,
2. ако се приправник налазио на боловању дужем од 30 дана,
3. 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 31.

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 32.

Програм стручне обуке приправника нарочито садржи:

1. поступак увођења приправника у послове, односно радне задатке,

2. начин упознавања приправника са општим актима факултета, остваривањем права и обавеза, унутрашњом организацијом и пословањем Факултета,
3. врсту и обим послова које приправник обавља у току приправничког стажа,
4. потребно време за обучавање на појединим пословима, односно радним задацима,
5. начин извођења стручне обуке,
6. начин вођења дневника рада,

Члан 33.

За време трајања приправничког стажа приправник је дужан да води дневник рада.

У дневник рада приправник уноси:

1. опис послова односно радних задатака на којима је радио,
2. време обављања послова, односно радних задатака,
3. литературу којом се служио у току рада,
4. опис стеченог радног искуства.

Дневник рада оверава ментор.

Приликом овере дневника рада, ментор уноси своја запажања о раду приправника.

Члан 34.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже стручни испит.

Стручни испит приправник полаже најкасније 30 дана пре истека приправничког стажа.

О времену полагања стручног испита приправник мора бити обавештен најкасније 30 дана пре полагања стручног испита.

Стручни 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 стручни испит, а најмање један члан комисије треба да буде исте струке.

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

Приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени ментора, оспособљен за самосталан рад.

Члан 35.

Приликом полагања стручног испита Комисија оцењује успех приправника оценом : "положио стручни испит" или "није положио стручни испит".

Комисија оцењује успех приправника приликом полагања стручног 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 36.

Приправнику који је положио стручни испит издаје се уверење о положеном стручном испиту.

Уверење о положеном стручном испиту издаје комисија најкасније у року од пет дана од дана полагања стручног испита.

Члан 37.

Приправник који није положио стручни испит има право на полагање поправног испита и то само једанпут, у року од 15 дана од дана пријема обавештења да није положио стручни испит.

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, а који по завршеном приправничком стажу не положи стручни испит, престаје радни однос.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време после истека приправничког стажа престаје радни однос на Факултету истеклом времена на које је засновао радни однос.

Члан 40.

Радни однос са приправником заснива се уговором о раду.

Уговор о раду из става 1. овог члана потписује декан Факултета пре ступања приправника на рад.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 41.

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 42.

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

Факултет није у обавези сношења трошкова из става 1. овог члана уколико је реч о личном усавршавању запосленог које није неопходно за обављање рада запосленог, за који је запослени закључио уговор о раду.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 43.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

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

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

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

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

2. Пуно и непуно радно време

Члан 44.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено. Општим актом Факултета може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу закона, је радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 45.

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

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом. Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 46.

На захтев Факултета, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. појачано обезбеђење зграде,
2. упис студената,
3. пријава испита,
4. израда испитних записника,
5. одржавање конференција,
6. у другим случајевима, по налогу декана Факулета.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом и овим правилником, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

5. Распоред радног времена

Члан 47.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Радни дан, по правилу траје 8 часова.

Када природа посла и организација рада то захтева Факултет може радну недељу и распоред радног времена да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољавају, Факултет може почетак и завршетак радног времена утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Факултет је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

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

Изузетно, Факултет може да обавести запослене о распореду и промени радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Када то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. У случају из овог става, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

6. Прерасподела радног времена

Члан 48.

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

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.

Члан 49.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 50.

Запосленом који ради у смислу члана 48. овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

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

Члан 51.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у смислу члана 45. овог Правилника.

Члан 52.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да

га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 53.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Факултет је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Факултет је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 54.

Ако је рад организован у сменама, Факултет је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу више од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 55.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

Запослени који ради краће од четири часа дневно нема право на одмор у току рада.

Време одмора из става 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси декан Факултета.

2. Дневни одмор

Члан 56.

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

Запослени који ради у смислу члана 48.овог Правилника, има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 57.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 56. овог Правилника, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

Члан 58.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 59.

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

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.

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 60.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником, а најмање 20 радних дана.

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

Члан 61.

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

- 1) доприноса у раду- 2 дана висока, 1 дан остали,
- 2) услова рада- 1 дан висока, виша и средња, 2 дана-домар, чистачи и чувари,
- 3) радног искуства- за сваких навршених пет године радног искуства 1 радни дан,
- 4) стручне спреме- 2 дана висока и виша, 1 дан остали,
- 5) остали услови: раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичке сметње - 2 дана.

Члан 62.

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

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

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

Сложеност послова радних места, услови рада и социјални услови утврђују се на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

4.3 Сразмерни део годишњег одмора

Члан 63.

Запослени има право на дванестину годишњег одмора из члана 60 овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.4. Коришћење годишњег одмора

Члан 64.

Наставно особље користи годишњи одмор, по правилу, за време летњег семестралног распуста. Преостали део годишњег одмора наставно особље користи по правилу за време зимског 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, у ком случају годишњи одмор не може бити краћи од 20 радних дана.

Члан 65.

Запослени, ако за то постоје оправдани разлози, може користити годишњи одмор у два дела, с тим што други део годишњег одмора користе по правилу за време зимског семестралног распуста.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 59. став 2. овог Правилника, а 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.

4.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 66.

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.

Члан 67.

Запосленом се уручује решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Ако Факултет не уручи решење о коришћењу годишњег одмора запосленом, сматра се да му је ускратио право на годишњи одмор.

Декан Факултета може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету или у организационом делу Факултета, декан Факултета може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

4.6. Накнада штете

Члан 68.

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

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

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

Члан 69.

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

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

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

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.
- 3) седам радних дана за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, усвојилац, родитељ, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство одобрава декан Факултета.

Члан 70.

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

Одлуку у случају из става 1. овог члана доноси Наставно- научно веће Факултета на предлог одговарајуће катедре и уз гаранцију да се одсуством наставника неће реметити наставни процес.

Члан 71.

Факултет може, уколико се не ремети процес наставе и уз сагласност надлежне катедре обезбедити плаћено одсуство за усавршавање и обављање стручно-научног рада наставнику и сараднику у следећим случајевима:

1. припрема и усмена одбрана докторске дисертације- до месец дана,
2. студијски боравак у иностранству у трајању до 30 дана, за који Факултет има интереса,
3. израда докторске дисертације запосленог за коју Факултет има интереса- до 1 године,
4. учешће у студијским или експертским групама од интереса за Факултет- до 3 месеца,
5. учешће у научноистраживачком пројекту- до окончања пројекта.

Одлуку из става 1. овог члана за наставно особље доноси Наставно-научно веће Факултета, на образложен предлог матичне катедре, у складу са Статутом Факултета и критеријумима које утврди Наставно- научно веће Факултета.

6. Неплаћено одсуство

Члан 72.

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

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

7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника

Члан 73.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

2. упућивања на рад у иностранство од стране Факултета или у оквиру међународно- техничке или просветно- културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност Факултета,

3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом,

4. 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,

5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Право из става 1. и 2 овог члана 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 из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере- врати на рад код послодавца.

Наставнику и сараднику који се налази на одслужењу војног рока, породичном одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, или боловању дужем од шест месеци, изборни период и радни однос се продужава за то време.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 74.

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 послодавца о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 75.

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 76.

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, испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 77.

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 78.

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

Члан 79.

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

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје Служба за опште и правне послове.

Члан 80.

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

2. Заштита личних података

Члан 81.

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.

3. Заштита омладине

Члан 82.

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

- 1) на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) 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,
- 3) 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 Правилника 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 83.

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.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима предвиђеним Законом о раду.

4. Заштита материнства

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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.

Факултет је дужан да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више днених пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест или више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1 овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минути рад.

Члан 86.

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

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

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

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

5. Порођилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 87.

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

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

Члан 88.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 87. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Члан 89.

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

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

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, родитељ има право на накнаду зараде, у складу са законом.

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 има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Условне, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 90.

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 91.

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 92.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсутује 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, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

6. Заштита инвалида

Члан 93.

Запосленом- особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. Закона о раду, Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1 овог члана.

Ако Факултет не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1 овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 94.

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

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

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

Ако Факултет посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 95.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, подзаконским актима Владе Републике Србије, општим актом и уговором о раду.

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у које 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 96.

Зарада се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета (награде, бонуси и сл.),
- других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1 овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3 тач 4) и 5), члана 118. тач. 1-4) члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 97.

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

Члан 98.

Основна зарада одређује се на основу врсте посла и значаја тог посла за Факултет, сходно Правилнику о организацији и систематизацији радних места и времена проведеног на раду.

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

Коефицијенти за утврђивање основне зараде према Правилнику о организацији и систематизацији послова и радних задатака утврђују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (универзитетско образовање).

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 катедри по правилу достављају декану Факултета месечни извештај о раду и квантитету и квалитету обављеног посла наставног особља.

Шефови Служби преко секретара Факултета достављају месечни извештај о раду ненаставног особља.

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

- 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,
- обим и квалитет обављања поверених послова (од простог извршења до извршног),

- посебан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада.

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

Члан 99.

Цену рада за најједноставнији рад утврђује Влада Републике Србије.

Цена рада за најједноставнији рад која служи за обрачун основне зараде за типична радна места, не може бити мања од цене рада за најједноставнији рад утврђене од стране Владе Републике Србије.

Основна зарада је утврђена за пуно радно време (40 часова недељно).

Члан 100.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, а најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Увећање по основу повећане одговорности

Члан 101.

По основу повећане одговорности при обављању појединих послова, коефицијенту из члана 100. овог Правилника, додају се следећи проценти:

Декан Факултета	30%
Продекани Факултета	20%
Шеф катедре	10%
Секретар Факултета	10%
Шеф рачуноводства	10%
Шеф службе и одељења	5%.

Зарада приправника

Члан 102.

Зарада приправника у ваннастави утврђује се у висини од најмање 80% од зараде радног места за које се приправник оспособљава.

3. Увећана зарада

Члан 103.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан- најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад- најмање 26% од основице;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца у смислу члана 1. Закона о платама у државним органима и јавним службама (у даљем тексту: минули рад)- најмање 0,4% од основице. (У складу са својим могућностима Факултет ће из сопствених средстава обрачунавати накнаду за минули рад од 0,4%, гледано на укупни радни стаж запосленог)
5. за повећани обим послова због замене одсутног радника- 20% од зараде одсутног радника.

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

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

4. Минимална зарада

Члан 104.

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

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

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно актом Владе Републике Србије, а у складу са Законом о раду.

Одлука о висини минималне цене рада објављује се у «Службеном гласнику» Републике Србије.

5. Накнада зараде

Члан 105.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен, у следећим случајевима:

1. због коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства,
3. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није друкчије одређено,
4. због одсуствовања у дане државних и верских празника за које је законом прописано да се не ради,
5. због усавршавања и обављања научно-стручног рада.

Члан 106.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. најмање у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, а која не може бити нижа од минималне зараде,
2. у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 107.

Запослени има право и на накнаду зараде најмање у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде, за време

прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 108.

Запослени има право на накнаду просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа на Факултету због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

6. Накнада трошкова

Члан 109.

Факултет је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења посла, а који имају карактер пословних расхода и не чине зараду у следећим случајевима:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Факултет није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
5. накнаду за исхрану у току рада;
6. регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнада трошкова из става 1. овог члана врши се у складу са позитивним законским прописима, актима Владе Републике Србије, као и са званичним подацима органа надлежног за послове статистике објављеним у Службеном гласнику Републике Србије.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) мора бити изражена у новцу.

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

Члан 110.

Факултет може, у складу са својим финансијским могућностима да запосленима обезбеди и друга примања.

7. Друга примања запослених

Члан 111.

Запослени има право на следећа примања која не чине зараду:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде, односно плате запосленог у моменту исплате;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова које признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини разлике зараде, односно плате, односно накнаде коју остварује и зараде, односно плате коју би остварио да ради;

4. деци запосленог (до 11 година старости) да обезбеди поклон за Нову Годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
5. запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности- износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
6. за запосленог премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде;
7. јубиларну награду;
8. 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, хирушких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.Јубиларна награда из става 1. тачка 7) овог члана исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 и 30 година радног стажа, у износу:
 - за 10 година рада- 50% просечне зараде;
 - за 20 година рада- једна просечна зарада;
 - за 30 година рада- једна и по просечна зарада.Просечна зарада, односно плата из става 2. овог члана је зарада, односно плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

Члан 112.

Сходно својим финансијским могућностима Факултет може запосленом исплатити: солидарну помоћ у случају: дуже или теже болести, здравствене рехабилитације, наступа теже инвалидности запосленог или члана његове породице, за ублажавање последица елементарних непогода или других ванредних догађаја, набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, а највише до законом неопорезивог износа.

Члан 113.

Запосленима на Факултету могу се исплатити примања која не чине зараду поводом Дана Факултета.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате ових примања доноси декан Факултета.

8. Исплате новчаних средстава и друга давања физичким лицима која нису запослена на Факултету

Члан 114.

У зависности од расположивих средстава стечених по основу сопствених прихода, Факултет може вршити исплате физичким лицима која нису у радном односу на Факултету, у следећим случајевима:

- награде поводом јубилеја,
- новчане награде за остварене успехе на научним, спортским и другим такмичењима,
- спонзорства или донаторства научних радова, стицање научних знања, учешћа на семинарима, конгресима и конференцијама у земљи и иностранству,

- помоћ за лечење, куповину лекова, ортопедских помагала и рехабилитацију,
- исплате путних трошкова, дневница, превоза, смештаја и исхране лицима која за Факултет обављају одређене послове по уговору о повременим и привременим пословима, уговору о делу и ауторском уговору,
- послови вештачења.

Одлуку о исплати, као и о начину и висини исплате ових примања доноси декан Факултета.

9. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 115.

Факултет је дужан да приликом сваке исплате зараде, односно накнаде зараде запосленом уручи обрачун.

Факултет је дужан да запосленом уручи обрачун и за месец за који није исплатио зараду, односно накнаду зараде, уз обавештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

10. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 116.

Факултет је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог. Евиденцију оверава декан Факултета или лице које он овласти и потписује је запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

11. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 117.

Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити:

- обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима предвиђеним законом и то највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде,
- уз пристанак запосленог.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

Факултет је дужан да донесе програм решавања 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 запослених на неодређено време.

Декан Факултета може на основу Програма донетог у случају и на начин прописан Законом о раду, а у складу са Посебним колективним уговором за високо и више образовање да утврди да је за радом одређених радника престала потреба.

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.

Програм садржи нарочито:

- разлоге престанка потребе за радом запослених,
- укупан број запослених на Факултету,
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
- критеријуме за утврђивање вишка запослених,
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време (али не краће од половине радног времена) и друге мере,
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Факултет је дужан да предлог програма достави синдикату из става 3. овог члана и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм из става 1. овог члана доноси Савет Факултета, на предлог декана, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 119.

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

Републичка организација за запошљавање је дужна да у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, достави Факултету предлог мера у циљу да се спречи или сведе на најмању меру број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Факултет је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Члан 120.

Рангирање запослених за чијим је радом престала потреба врши посебна комисија од три члана, на основу критеријума утврђених Посебним колективним уговором за високо и више образовање и то:

1. радног стажа,
2. стручне спреме,
3. резултата рада,
4. имовног стања,
5. здравственог стања,
6. броја малолетне деце на школовању запосленог.

Члан 121.

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

1. Радни стаж
 - за сваку годину радног стажа 1 бод,
 - за сваку годину радног стажа на Факултету- 0,25 бодова.
2. Стручна спрема
 - за VIII степен стручне спреме- 35 бодова,
 - за VII/2 и VII/1 степен стручне спреме- 30 бодова,
 - за VI степен стручне спреме- 20 бодова,
 - за V степен стручне спреме – 15 бодова,
 - за IV и III степен стручне спреме 10 бодова,
 - за II и I степен стручне спреме- 5 бодова.
3. Резултати рада
 - реализација програма и задатака- 1 бод,

- редован долазак на посао- 1 бод,
- однос према другим запосленима- 1 бод,
- однос према студентима (евалуација)- од 1 до 5 бодова,
- учествовање у такмичењима и остварени резултати- 2 бода,

Доприноси у педагошком раду:

- објављени радови- 1 бод,
- стручни радови- 1 бод,
- издавање уџбеника- 1 бод.

4. Имовно стање

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека- 2 бода,
- ако су укупна примања по члану 50-70% републичког просека- 3 бода,
- ако су укупна примања по члану испод 50% републичког просека-5 бодова.

5. Здравствено стање

- инвалид друге категорије- 5 бодова,
- хронични и тешки болесник- 3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести- 2 бода.

6. Број малолетне деце на школовању

- ако запослени има једно малолетно или децу на школовању- 1 бод,
- ако запослени има двоје малолетне или децу на школовању- 3 бода,
- ако запослени има троје или више малолетне или децу на школовању- 5 бодова.

На основу ових критеријума сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

Члан 122.

Запослени за чијим је радом престала потреба је онај запослени који применом критеријума из члана 121. оствари најмањи број бодова.

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

Члан 123.

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

1. запосленој за време трудноће и са дететом до две године старости,
2. самохраном родитељу,
3. запосленом са тешко хендикепираним дететом и скраћеним радним временом,
4. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности,
5. ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова не може престати радни однос и
6. учесницима рата, ратним војним инвалидима и инвалидима рада.

Члан 124.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, коме није могло да се обезбеди да ради на другим пословима, односно да се доквалификује или преквалификује, престаје радни однос када му се исплати отпремнина на начин и по поступку утврђеном Законом о раду и овим Правилником.

Запослени за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, Правилником о раду или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини утврђеној Законом о раду, а у складу са социјалним програмом Владе, односно Министарства просвете према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања по основу рада врши се најкасније до дана престанка радног односа.

Члан 125.

Запослени коме Факултет после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на наовчану накнаду и право на пензијско и инвалидско и здравственог осигурање, у складу са прописима о запошљавању.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 126.

Запослени не може без сагласности у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог физичког лица да ради послове из делатности Факултета односно послове за које је Факултет регистрован.

Сагласност на писмени захтев запосленог даје декан Факултета, односно Наставно-научно веће Факултета.

Уколико запослени без сагласности Факултета обавља послове из става 1. овог члана дужан је да Факултету надокнади причињену штету.

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 127.

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

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

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

Члан 128.

Кривица запосленог за учињену штету Факултету мора бити доказана. Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 129.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 130.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна комисија од три члана коју од случаја до случаја образује декан Факултета.

По спроведеном поступку о насталој штети, Комисија сачињава записник. Записник треба да садржи релевантне податке на основу којих се утврђује висина штете и одговорност.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисија из става 1. овог члана, Факултет покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 131.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако њих нема, проценом вредности оштећене ствари.

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 132.

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

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој форми-изјавом.

Члан 133.

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

Одлуку о паушалној накнади штете и висини исте доноси комисија из члана 130. овог Правилника.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев декана или секретара Факултета.

Члан 134.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавање радних дужности и обавеза запослених и обавеза Факултета, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 135.

Ако је запослени таквог материјалног стања, да би га исплата накнаде материјалне штете довела у тежак материјални положај, може се висина штете смањити у складу са Правилником који регулише ту област.

Члан 136.

Против одлуке комисије за накнаду штете запослени, односно подносилац захтева има право приговора декану Факултета у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Декан је дужан да у року од 30 дана донесе одлуку о уложеном приговору.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити, има право, као и Факултет да покрене поступак пред надлежним судом.

Члан 137.

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

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

Факултет одговара запосленом због повреде на раду када је проузрокована кривицом Факултета или кривицом лица за које он одговара.

Факултет одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају кад нема његове кривице ни кривице лица за које он одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности са повећаном опасношћу.

Члан 138.

За штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара Факултет, осим ако докаже да је запослени у датим околностима поступао онако како је требало.

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

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 139.

Запослени може да привремено буде удаљен са радног места или са рада:

1. ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину већег обима,
2. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

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

Члан 140.

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

Удаљење из члана 139. овог Правилника 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 овим законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2 и 3. Закона о раду.

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

Члан 141.

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

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

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа основне зараде:

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

XII ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 142.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације посла;
- 2) ради премештаја у друго место рада, у смислу одреби овог Правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама овог Правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду.
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

Одговарајућим послом сматра се посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором раду.

Члан 143.

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

Запослени је дужан да се изјасни о понуди из става 1. овог Правилника у року који не може бити краћи од 8 радних дана. Уколико се запослени не изјасни у остављеном року, сматра се да је одбио понуду.

Ако запослени прихвати закључење анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду а у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Члан 144

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 143. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 143. овог Правилника не примењују се и у случаја закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о Факултету и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 145 143. 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.

2. Премештај у друго место рада

Члан 145.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) у случају да се делатност Факултета одвија ван његовог седишта,
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
- 3) у другим случајевима, само уз пристанак запосленог.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 146.

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да буде упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

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

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

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 147.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју;
- 3) споразумом запосленог и Факултета;
- 4) отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 148.

Одлуку о продужењу радног односа наставника који испуњавају услове за одлазак у пензију доноси Сенат.

Општим актом Универзитета уређује се поступак предлагања и доношења одлуке о продужењу радног односа наставника.

Члан 149.

Радни однос престаје отказом уговора о раду- даном достављања отказа уговора о раду.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

Члан 150.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности- даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је 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;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци- даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада- даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада Факултета, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 151.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 152

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.

Општина актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

4. Отказ од стране Факултета

Члан 153.

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

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

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

3)ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

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

1)ако несавесно или немарно извршава радне обавезе, ако се тиме онемогућава или знатније омета процес наставе и рада или управљање Факултетом или нанесе знатна материјална штета;

2)ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3)ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4)ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5)ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду:

-Неоправдано узастопно изостане са рада пет радних дана или неоправдано изостане са рада највише пет радних дана са прекидима у току једне године

-Неостваривање предвиђених резултата из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно

-Повреде прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарне непогоде и слично које су изазвале тежу материјалну штету Факултету

-Злоупотреба положаја, односно овлашћења

-Ометање осталих запослених у процесу рада којим се изричито отежава извршавање радних обавеза

-Фалсификовање финансијске и друге документације

-Обављање послова у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог правног или физичког лица из домена регистрације Факултета без сагласности Факултета (забрана конкуренције)

- ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом Факултета

-Не извршава одлуке органа Факултета

-Не пријави повреде радних обавеза

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла

- И у другим случајевима када је повреда радне обавезе такве природе да запослени не може наставити рад код послодавца

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

1)ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Факултета у складу са законом;

2)ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

3)ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4)због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5)ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6)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;

7)ако не поштује радну дисциплину прописану актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

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

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

1)ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2)ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.

Члан 154.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 153. став 2 и 3 овог Правилника да ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

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

-Неоправдано закашњење најмање три радна дана у току месеца до 20% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

- Неоправдан излазак са рада пре завршетка радног времена најмање три радна дана у току месеца до 10% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

-Недолично понашање (свађа, увреда) према запосленима до 10% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

-Неоправдан изостанак са посла од једног дана у току једног месеца до 10% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

-Давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежних органа као и остваривање права из радног односа до 15% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

-Изазивање нереди или подстрекивање туче до 20% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

-Ометање других запослених у извршавању радних задатака или одбијање потребне сарадње до 20% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

- Неуредно држање средстава за рад и опреме, докумената до 10% од месечне зараде запосленог у једнократном износу

- Недостављање извештаја или материјала везаних за рокове до 10% од месечне зараде запосленог у једнократном износу,

- Неоправдана неодазивање на седнице Наставно-научног већа, Савета Факултета, седнице катедре и других тела Факултета до 15% од месечне зараде, по седници,

- И у другим случајевима постојања повреда радне обавезе или непоштовања радне дисциплине

3)опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Факултет запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 155. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исти повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 155.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 153. став 2 и 3 овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора

о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Факултет је дужан да у упозорењу из става 1. овог члана наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за давање отказа и рок за давање одговора на упозорење.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. Закона о раду.

Факултет може запосленом из члана 153. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 154. овог Правилника, ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и привременим роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

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

Члан 156.

Факултет је дужан да упозорење из члана 155. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 157.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 153. став 5. тачка 1) овог Правилника Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 93. став 3 овог Правилника.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 158.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 153. овог Правилника не сматра се:

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

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 159.

Отказ уговора о раду из члана 153 став 1. тачка 1) и став 2. и 3. овог Правилника Факултет може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које

су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 153. став 1. тачка 2) овог закона Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застерелости за кривично дело утврђено законом

2) Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 160.

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 законом или 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.

4) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 161.

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка у складу са општим актом и уговором о раду.

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 162.

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

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

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

Члан 163.

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1 овог члана је на Факултету.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 164.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребе резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 153. став 1. тачка 1) овог Правилника, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања а који не може бити краћи од осам ни дужи од 30 дана.

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

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

Члан 165.

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

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

Члан 166.

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

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

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код Факултета, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка Факултет докаже да постоје околности које оправдано указују на наставнак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5 овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је Факултет поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ од шест зарад запосленог.

Под зарадом из става 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме је престао радни однос.

Накнада из става 1., 5., 6., и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 167.

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

1. Заштита појединачних права

Члан 168.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитру, инспекцији рада и надлежном суду, у складу са законом.

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

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за мирно решење спора.

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

Ако арбитар не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и она обавезује и Факултет и запосленог.

Члан 169.

Против решења којим је запосленом повређено неко од права из радног односа, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене поступак пред надлежним судом.

Рок за покретање поступка пред судом је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 170.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом (преко доставне књиге) или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли Факултета.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли Факултета сматра се да је његова достава уредно извршена.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 171.

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

XV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

2. Рад ван радног односа

1.1. Привремени и повремени послови

Члан 172.

Факултет може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем,
- 2) запосленим који не ради са пуним радним временом- до пуног радног времена,
- 3) корисником старосне пензије,
- 4) лицем које је члан омладинске или студентске задруге, у складу са прописима о задругама.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

1.2. Уговор о делу

Члан 173.

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

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља одређену уметничку или другу делатност у области културе, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 174.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, када је то законом односно правилником предвиђено као посебан услов за самостални рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације у складу са посебним прописом.

Факултет може лицу из става 1. и 2. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права у складу са законом или уговором.

Новчана накнада из става 3. овог члана се не сматра зарадом.

Уговор из става 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

Допунски рад

Члан 175.

Запослени који ради са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Факултетом, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 176.

Запослени на Факултету могу основати савет запослених у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом.

Члан 177.

На Факултету се обезбеђују услови за несметан рад синдиката у складу са законом и овим Правилником.

Члан 178.

Синдикату се, по правилу, достављају позиви са материјалима за седницу савета Факултета и омогућава учешће представника синдиката на седницама када су на дневном реду питања од значаја за економски и социјални положај запослених.

Члан 179.

Декан и стручна служба су дужни да обавештавају синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и радно- социјални положај запослених.

Члан 180.

Ставовe синдиката достављене пре седнице или на самој седници, надлежни орган Факултета је дужан да размотри пре доношења одлуке и о њима заузме став.

Члан 181.

Факултет је дужан да обезбеди синдикату: коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката, стручну административну и техничку помоћ, вођење књиговодства и сачињавање периодичног и завршног рачуна, обрачун и наплату чланарине и осталих средстава.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 182.

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

Члан 183.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду.

Члан 184.

Правилник ступа на снагу даном доношења.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду број: 04-1793/3 од 15.11.2011. године.

САВЕТ ФАКУЛТЕТА СПОРТА И ФИЗИЧКОГ ВАСПИТАЊА У НИШУ

Број: 04-3492/4, 04-588/3 и 207/3

У Нишу, дана 28.12.2015.године, 09.05.2017.године и 20.02.2019.године

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
Проф. др Саша Миленковић

