



УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ У УЖИЦУ

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ У УЖИЦУ
08бр. 4/1
07.04.2026
31000 УЖИЦЕ
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ У УЖИЦУ
ПФУ

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ПЕДАГОШКОГ ФАКУЛТЕТА У УЖИЦУ**

Ужице, 2026. године

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 2. и 6. Закона о раду („Сл. Гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење и 109/2025 – др. закон), Посебног колективног уговора за високо образовање („Сл. Гласник РС”, бр. 86/2019, 93/2020 и 12/2025), члана 156. Статута Педагошког факултета у Ужицу бр. 82 од 17. 3. 2026. године (пречишћен текст), Савет Педагошког факултета у Ужицу на седници одржаној дана 7. 4. 2026. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ПЕДАГОШКОГ ФАКУЛТЕТА У УЖИЦУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и Посебним колективним уговором за високо образовање (у даљем тексту: Посебни колективни уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Педагошком факултету у Ужицу (у даљем тексту: Факултет – Послодавац), као и обавезе Факултета у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа запослених које нису уређене овим Правилником непосредно се примењују одредбе Закона, Посебног колективног уговора и други прописи који регулишу права, обавезе и одговорности запослених, односно одредбе Закона о високом образовању и матични прописи по делатностима из области здравствене и социјалне заштите, заштите података о личности, обрачуна и исплате плата и других сталних примања код корисника јавних средстава и други посебни прописи.

Члан 3.

Запослени и Послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа, утврђених Законом, посебним законима којима се уређују поједина права и обавезе, Посебним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа запосленог одлучује декан или лице које он писмено овласти за одлучивање о појединачним питањима.

О појединачним правима и обавезама декана Факултета одлучује Савет Факултета.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, с образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима изричито предвиђеним Законом.

1. Основна права и обавезе запослених и Факултета

1.1.1. Права запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, заштиту од злостављања на раду, заштиту достојанства личности, као и право на друге облике заштите у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

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

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

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

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 4. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом и Посебним колективним уговором.

1.1.2. Обавезе запослених

Члан 6.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом, а нарочито:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести декана Факултета о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести декана Факултета о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
5. да се по одлуци декана Факултета стручно оспособљава и усавршава.

1.1.3. Обавезе Факултета

Члан 7.

Факултет, као послодавац, дужан је да:

1. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
2. запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, Посебним колективним уговором, важећим прописима којима се регулишу зараде запослених у установама високог образовања, општим актом и уговором о раду;

3. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
4. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама запосленог утврђеним овим Правилником, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
5. затражи мишљење синдикалне организације Факултета у случајевима утврђеним Законом.

1.2. 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, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када одређена, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и 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.

Члан 11.

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

Члан 12.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено 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.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

2.1. Услови за заснивање радног односа

Члан 13.

Поред Законом утврђених општих услова, лице које заснива радни однос мора да испуњава и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Статутом Факултета, односно Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 14.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови, врста и степен стручне спреме, године радног искуства, односно рада на истим или сличним пословима, посебна знања и други посебни услови за рад.

2.2. Начин заснивања радног односа

2.2.1. Заснивање радног односа наставника и сарадника (наставно особље)

Члан 15.

Наставници и сарадници (наставно особље) заснивају радни однос на основу јавног конкурса, под условима, на начин и по поступку утврђеним Законом о високом образовању, Правилником о критеријумима за избор у звање наставника Универзитета у Крагујевцу, Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Крагујевцу и другим општим актима Универзитета у Крагујевцу.

2.2.2. Заснивање радног односа ненаставног особља

Члан 16.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са Законом, под условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са ненаставним особљем, у складу са усвојеним Кадровским планом, доноси декан Факултета, без обавезе оглашавања слободног радног места.

Истовремено, декан Факултета одлучује и о начину попуне слободних послова, односно одлучује да ли ће се извршити интерни или екстерни пријем кандидата.

Уколико постоји могућност за интерни пријем кандидата, декан Факултета избор врши међу постојећим запосленима. У случају одабира кандидата међу постојећим запосленима, декан Факултета изабраном кандидату доставља анекс уговора о раду са обавештењем – понудом за измену уговорених услова рада, чиме се врши распоређивање (премештај) запосленог са послова које је до тада обављао на друге послове.

Када се не може извршити интерни пријем кандидата, декан Факултета доноси одлуку о екстерном одабиру кандидата, у складу са Законом и овим Правилником.

Одлуку о избору лица са којим ће се закључити уговор о раду и засновати радни однос доноси декан Факултета.

Члан 17.

Уколико постоји потреба, слободне послове, као и услове за рад на тим пословима, Факултет може да огласи и у средствима јавног информисања непосредно или поверити надлежној организацији за запошљавање да она изврши оглашавање слободних послова у средствима јавног информисања или посебном гласилу.

У случају оглашавања слободних послова, јавни оглас садржи: назив радног места и број лица са којима се заснива радни однос; услове за заснивање радног односа; обавештење да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом; да ли је предвиђен пробни рад; рок за подношење пријава; рок у коме ће се одлучивати по поднетим пријавама и потребна документа којима кандидати доказују испуњеност услова.

Члан 18.

Пријаву на оглас из члана 17. овог Правилника, с документима којима се доказује испуњеност услова за рад, кандидати подносе декану или лицу које он овласти.

Декан или овлашћено лице разматра уредно поднете пријаве, по потреби врши одговарајуће провере података из пријаве и приложених докумената, и након тога врши избор.

Избор између пријављених кандидата може извршити декан лично, у ком случају секретар Факултета, по истеку рока за пријем пријава, технички обрађује све благовремено примљене пријаве кандидата и доставља декану Факултета.

Декан Факултета може одлучити да именује Комисију за спровођење поступка избора кандидата, у ком случају секретар Факултета, по истеку рока за пријем пријава, све благовремено примљене пријаве кандидата доставља Комисији за спровођење поступка избора кандидата.

Комисија за спровођење поступка одабира, по пријему пријава од секретара Факултета, разматра све приспеле пријаве, врши одабир кандидата и утврђује предлог кандидата за избор, те саставља писмени извештај, који доставља декану Факултета.

У случају оглашавања слободних послова, декан Факултета је дужан да о поднетим пријавама одлучи у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава.

2.3. Пробни рад

Члан 19.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа ненаставног особља, може се предвидети пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова којим су у опису посла наведени повезани, односно сродни послови.

Члан 20.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Дужина пробног рада утврђује се у зависности од сложености посла и степена стручне спреме.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада неопходног да се запослени упозна са пословима за које је засновао радни однос и искаже своје радне и стручне способности за рад истим.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоца службе или комисија коју образује декан Факултета, на основу чијег мишљења и оцене о раду и стручним способностима запосленог утврђује да ли запослени наставља да ради по истеку пробног рада или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

2.4. Уговор о раду

Члан 21.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и декан Факултета.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан, 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 пре ступања на рад закључи уговор о раду у писаном облику.

Ако декан 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.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе које нису изричито регулисане овим Правилником.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона о раду и овог Правилника.

2.5. Ступање на рад

Члан 22.

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 и запослени другачије договоре.

2.6. Радни однос на одређено време

Члан 23.

Радни однос на одређено време може се засновати на Факултету:

1. са наставницима и сарадницима, у складу са Законом о високом образовању, односно са истраживачима, у складу са Законом о науци и истраживањима;
2. ради обављања одређених послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја за време трајања тих потреба.

Члан 24.

У случајевима из члана 23. став 1. тачка 2. Факултет може закључити један или више уговора о раду на одређено време на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 1. овог члана.

Изузетно од става 1. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
4. са незапосленим лицем коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

III РАДНО ВРЕМЕ

3.1. Пуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време запосленог на Факултету износи 40 часова у радној недељи.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

3.2. Непуно радно време

Члан 26.

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

Радни однос може, изузетно, да се заснује на одређено или неодређено време за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време).

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

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

3.3. Скраћено радно време

Члан 27.

Факултет може, у складу са законом, да за обављање појединих послова, који су нарочито тешки, напорни и по здравље штетни, предвиди скраћено радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а на основу акта о процени ризика и радне околине Факултета.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом. Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради с пуним радним временом.

3.4. Прековремени рад

Члан 28.

На захтев декана Факултета, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева прописаних Законом, и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну и/или нематеријалну штету Факултету.

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

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

3.5. Прерасподела радног времена

Члан 29.

Декан 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 пуног радног времена.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

3.6. Рад од куће

Члан 30.

У зависности од потреба процеса рада, запослени може један период радног времена обављати послове ван просторија Факултета, што подразумева рад од куће и рад на даљину, у складу са решењем декана Факултета.

Начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог ван просторија Факултета одређује декан Факултета у сарадњи са непосредним руководиоцем службе запосленог.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 31.

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

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 32.

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

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

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време запосленог.

4.2. Дневни одмор

Члан 33.

Запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са Законом.

4.3. Недељни одмор

Члан 34.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Декан Факултета 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, декан је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4.4. Годишњи одмор

Члан 35.

Запослени стиче право на годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа на Факултету.

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

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

Право на сразмерни део годишњег одмора има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 36.

Дужина годишњег одмора утврђује се у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

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

1. Доприноса на раду, на предлог декана Факултета:
 - за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
 - за врло успешне резултате – 3 радна дана,
 - за успешне резултате – 2 радна дана.
2. Услови рада:
 - рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
 - редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
 - отежани услови рада, у складу са актом установе – 1 радни дан.
3. Радног искуства:
 - од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
 - од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,
 - од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,
 - преко 30 година рада – 5 радна дана.
4. Образовања и оспособљености за рад:
 - за високо образовање на студијама другог степена односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;
 - за високо образовање на студијама првог степена односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;
 - за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;
 - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан.

5. Других критеријума:

- запосленом: особи за инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;
- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Под радним искуством у смислу става 2. тачка 3. овог члана подразумева се рад код Послодавца, као и рад у другој установи или организацији.

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

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

Време коришћења годишњег одмора утврђује се решењем декана Факултета.

Годишњи одмор по свим критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 37.

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, у времену у којем нема наставних и испитних активности, а у друго време на основу писане молбе и по одобрењу декана Факултета.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део, у трајању од најмање две радне недеље, користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

У случају коришћења колективног годишњег одмора, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима они раде, као и да исто истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

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

Запослени у настави могу користити годишњи одмор у време када нема наставних и испитних активности на Факултету.

4.5. Плаћено одсуство

Члан 38.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате – плаћено одсуство, у току календарске године, у случају:

1. склапања брака запосленог – 5 радних дана;
2. склапања брака деце запосленог – 3 радна дана;
3. порођаја супруге – 5 радних дана;
4. теже болести члана уже породице – 5 радних дана;
5. смрти члана уже породице – 5 радних дана;

6. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радних дана;
7. селидбе сопственог домаћинства на подручје истог места – 2 радна дана;
8. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
9. полагања стручног или другог испита – до 30 радних дана у току календарске године, у зависности од трајања полагања испита;
10. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности у организацији синдиката и сл. – 7 радних дана;
11. коришћења организованог рекреативног одмора са циљем превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
12. првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана;
13. сваког добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се у току једне календарске године користити у укупном трајању од највише 7 радних дана, изузев у случају из става 1. тачка 9. овог члана.

Члановима уже породице, у смислу овог Правилника, сматрају се: брачни друг и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник, штићеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

О остваривању права на плаћено одсуство одлучује декан Факултета на основу образложеног писменог захтева запосленог. Сагласност се даје на поднетом захтеву запосленог.

У хитним случајевима (смрт, болест и сл.) декан Факултета, на захтев запосленог, усмено одобрава плаћено одсуство, с тим што је дужан да накнадно донесе решење о одобравању одсуства.

4.6. Неплаћено одсуство

Члан 39.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада без накнаде плате – неплаћено одсуство, и то у случају:

1. дошколовања или друге врсте образовања и стручног усавршавања – у трајању од 30 дана до једне године;
2. учешћа у научноистраживачком односно уметничкоистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта – до годину дана;
4. лечења члана уже породице запосленог ван места боравка или у иностранству, ако то не ремети процес рада – до годину дана.

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

Послодавац може да омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана и из других оправданих разлога, уколико то не ремети процес рада.

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

4.7. Мировање права и обавеза запосленог

Члан 40.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са Законом.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана 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 на Факултету.

Права 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.

Пропуштање овог рока је основ за престанак радног односа.

Члан 41.

За време плаћеног и неплаћеног одсуства наставног особља дужег од једног месеца запосленом мирују права и обавезе учешћа у раду органа Факултета.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

5.1. Општа заштита

Члан 42.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, заштиту личних података, посебну заштиту појединих категорија запослених (особе са инвалидитетом, запослени са здравственим сметњама), заштиту материнства и друге облике заштите, у складу са Законом.

Члан 43.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите 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 44.

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

Члан 45.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези са узроком, обликом и последицама злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Члан 46.

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

5.2. Заштита личних података

Члан 47.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају 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.

5.3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 48.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, на начин, под условима и у трајању прописаним важећим одредбама Закона.

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

5.4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 49.

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 породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета, на начин, под условима и по поступку прописаним Законом.

5.5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 50.

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

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

Уколико 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.

Запослени који на основу мишљења надлежног здравственог органа ради са скраћеним радним временом има право на зараду сразмерно ефективном радном времену.

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

6.1. Плата

Члан 51.

Запослени има право на плату у складу са Законом, Посебним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

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

Члан 52.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у високом образовању не може бити нижа од основице за обрачун и исплату плата у основном и средњем образовању и васпитању, у складу са Законом о високом образовању.

Члан 53.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата и функционални додаци на плату уређени су Уредбом Владе Републике Србије (Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, односно Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама које се финансирају из буџета).

У случају повећане норме часова и других активности преко норме наставног особља, односно у случају континуираног повећаног обима рада ненаставног особља на

пословима свог радног места, имајући у виду укупан број запослених, плата запосленог се увећава по основу коефицијента оптерећења.

Коефицијент оптерећења уводи се на основу одлуке Савета Факултета и утврђује се у одговарајућем проценту на прописани коефицијент за обрачун и исплату плата за сваког запосленог који испуњава услов из става 2. овог члана.

Члан 54.

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

Зараду по основу радног учинка утврђује декан Факултета.

Зарада запосленог по том основу може да се увећа највише до 30% у односу на месечни износ нето плате који му припада (по основу сопствених прихода), односно умањи за одређени износ, али не испод минималне зараде.

Члан 55.

Запослени има право на додатак на плату, у складу са Законом:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
2. за рад ноћу (између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана) – 26% од основице ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента;
3. за прековремени рад – 26% од основице;
4. за време проведено у радном односу (минули рад) – 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије, и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је основна плата запосленог.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат додатка на плату не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, у складу са Законом.

6.2. Накнада плате

Члан 56.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у складу са овим Правилником и уговором о раду, и то:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника, који је нерадни дан;
2. за време коришћења годишњег одмора;
3. за време плаћеног одсуства;
4. за време стручног усавршавања за потребе Факултета;
5. за време учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима;
6. за време војне вежбе;

- у случају одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

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

Члан 57.

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

- у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није другачије одређено;

- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако Законом није другачије одређено.

6.3. Друга примања

Члан 58.

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

- Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније, на дан када се доноси одлука о исплати отпремнине.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према приложеним рачунима, највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца.

- Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике плате коју остварује на основу уговора о раду и плате коју би остварио да ради.

- Солидарну помоћ у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;

- привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца у континуитету, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;
- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне плате у току једне календарске године, уз приложену уредну документацију;
- рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

5. Јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу, у износу:

- пола просечне плате – за 10 година рада;
- једна просечна плата – за 20 година рада;
- једна и по просечна плата – за 30 година рада;
- две просечне плате – за 35 година рада;
- две и по просечне плате – за 40 година рада.

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг и деца.

Члан 59.

Послодавац може, из сопствених прихода, запосленом исплаћивати и средства:

1. поводом јубилеја Дана Факултета, новогодишњих, божићних и васкршњих празника, у висини која се утврђује одлуком Савета Факултета, у складу са финансијским могућностима Факултета;

2. на име поклона запосленој за Дан жена, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

3. на име поклона деци запосленог старости до 15 година живота за Нову Годину, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

4. на име премије за добровољно додатно пензијско осигурање;

5. на име премије запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција које су наступиле за време рада, односно у време доласка и одласка са рада, у висини утврђеној Законом;

6. на име систематских прегледа запослених, односно да за запослене уговори спровођење систематских прегледа.

Поводом остваривања права на старосну пензију, Факултет може запосленом из сопствених прихода обезбедити пригодан поклон, у вредности до једне просечне плате исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи коришћењу права на пензију, у складу са расположивим средствима Факултета.

Члан 60.

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

Факултет је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун се доставља и за месец за који није извршена исплата зараде, односно накнада зараде. У том случају доставља се обавештење да исплата зараде односно накнада зараде није извршена, као и разлози због којих није извршена.

Обрачун из става 2. овог члана на основу кога је исплаћена плата односно накнада у целости може се доставити запосленом и у електронској форми, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

6.4. Заштита плате и накнаде плате

Члан 61.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог, и то највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није другачије одређено.

VII НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак с рада у висини месечне превозне карте у јавном саобраћају (градском, приградском и међуградском), ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

За накнаду трошкова из става 1. тачка 1. овог члана, промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може без сагласности Послодавца да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију.

Члан 63.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини утврђеној важећим прописима.

Запосленом на службеном путу припада:

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

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

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада и места становања запосленог ради извршавања одређених послова по налогу декана.

Члан 64.

Накнада трошкова из члана 62. став 1. тачка 2. исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу категорије 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну, у складу са Законом и Посебним колективним уговором.

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

У налогу за службено путовање утврђује се врста превозног средства којим запослени може путовати.

Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

Решење о упућивању запосленог на службено путовање у иностранство доноси декан Факултета.

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

Члан 66.

У случају коришћења сопственог аутомобила за одлазак на службени пут, запосленом припадају бонови за гориво.

Запослени који користи сопствени аутомобил у службене сврхе у складу са ставом 1. овог члана нема право на трошкове поправке и одржавања аутомобила.

Члан 67.

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

Накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству ближе се регулише посебним правилником.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 68.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу или трећем лицу, у складу са Законом.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

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 69.

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

Декан покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује Комисију.

Пријава на основу које се покреће поступак даје се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, као и доказе који указују на то да је запослени проузроковао штету Факултету.

Члан 70.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности утврђује Комисија.

На основу спроведеног поступка, Комисија сачињава извештај у коме се наводи:

1. постојање штете и њена висина;
2. име и презиме запосленог који је штету проузроковао;
3. друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу извештаја Комисије, декан доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности за проузроковану штету.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву (сагласност) којом прихвата или не прихвата да надокнади штету.

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

У случају да запослени не да сагласност из става 4. овог члана Факултет ће поднети тужбу надлежном суду за накнаду штете.

Члан 71.

Комисија утврђује и штету коју је Факултет у обавези да надокнади запосленом уколико запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, у складу са Законом.

Ако се у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете на раду или у вези са радом запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

9.1. Разлози за престанак радног односа

Члан 72.

Радни однос запосленог, у складу са Законом престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом запосленог и Послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
5. смрћу запосленог;
6. у другим случајевима утврђеним законом.

9.1.1. Престанак радног односа истеком рока на који је заснован

Члан 73.

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

9.1.2. Престанак радног односа навршењем одређених година живота и стажа осигурања

Члан 74.

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

Наставнику из става 1. овог члана може бити продужен радни однос до две школске године, под условима и на начин предвиђен актима Универзитета у Крагујевцу и Статутом Факултета.

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

9.1.3. Споразумни престанак радног односа

Члан 75.

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

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

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

9.1.4. Престанак радног односа отказом од стране Факултета

Члан 76.

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца за његовим радом, и то:

1. ако запослени 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 код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним Законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Члан 77.

У случају из члана 76. став 1. тачка 1. захтев за покретање поступка доставља се декану Факултета, који је дужан да по добијању захтева образује комисију, која утврђује резултате рада односно потребна знања и способности тог запосленог.

Комисија је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чији се резултати односно способности (знање и вештина) утврђују.

За запосленог који обавља послове наставника, сарадника или истраживача, декан образује комисију уз претходну сагласност Наставно-научног већа.

Ако комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, декан издаје писано обавештење запосленом у вези са недостацима у раду и примерним роком за побољшање рада.

Остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прати се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања запосленом упутства које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

Члан 78.

Декан Факултета може запосленом да откаже уговор о раду ако је запослени својом кривицом учинио кривично дело на раду или у вези са радом, и за исто буде правоснажно осуђен.

Ако се запослени у року од 15 дана од дана истека рока у коме му је престало право на плаћено и неплаћено одсуство или мировање радног односа не врати на рад, декан Факултета може му отказати уговор о раду.

9.1.4a Повреде радне обавезе

Члан 79.

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

1. неблаговремено, несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. не поштује мере заштите на раду или изврши повреду прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и сл.;
6. проневери или украде имовину Факултета;
7. изврши одавање пословне тајне, података из уговора о раду, односно изврши покушај одавања података који представљају пословну тајну;
8. изврши фалсификовање докумената од значаја за пословање Факултета;
9. неовлашћено употреби печат Факултета;
10. ради на другој установи без сагласности надлежног органа;
11. неовлашћено користи службено возило у приватне сврхе, без изричитог писаног одобрења декана или лица које он овласти;
12. учини другу повреду радне обавезе поступцима којима се директно омета или онемогућава процес рада и управљања на Факултету, односно наноси штета Факултету.

9.1.4b Повреде радне дисциплине

Члан 80.

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

1. неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са Законом;
2. злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
3. долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава односно у току радног времена употребљава алкохол или друга опојна средства која имају или могу имати утицај на обављање посла;
4. се утврди да је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
5. одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;
6. неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
7. се недолично понаша према осталим запосленима односно пословним партнерима, односно ако изврши злостављање на раду, у складу са законом;
8. послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређене етичким кодексом Послодавца;
9. не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, 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, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачке 3. и 5. овог члана, или да утврди постојање наведених околности на други начин, у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 1. тачке 3. и 5. овог члана сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

9.1.4в Престанак потребе за радом запосленог

Члан 81.

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

1. услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. одбије закључење анекса уговора о раду, у складу са Законом.

Члан 82.

У случајевима из члана 79. и 80. овог Правилника, када за повреду радне обавезе или радне дисциплине постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, Факултет може да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Олакшавајуће околности могу бити чињеница да је запослени први пут учинио повреду радне дисциплине, да је самохрани родитељ или хранитељ или да је једини запослени у породици.

Мере ближе описане у овом члану Послодавац утврђује решењем у писаном облику, које садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 83.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, а које је Факултет дужан да размотри.

Члан 84.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу чланова 79. и 80. овог Правилника, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада 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 складу са овим Правилником;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

9.1.5. Престанак радног односа отказом од стране запосленог

Члан 85.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.
Отказ уговора о раду запослени доставља декану Факултета у писаном облику 30 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

9.1.6. Престанак радног односа запосленог независно од воље запосленог и воље Факултета

Члан 86.

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

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

9.2. Поступак у случају отказа

Члан 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду спроведе поступак отказа у складу са Законом.

Ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа, декан Факултета образује комисију из реда запослених која сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу, у смислу члана 77. овог Правилника.

9.3. Рок застарелости

Члан 88.

Отказ уговора о раду на основу одредаба члана 76. став 1. тачка 1. и чланова 79. и 80. овог Правилника Послодавац 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 76. став 1. тачка 2. овог Правилника Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

9.4. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 89.

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 запосленог.

Ако достављање није могло да се изврши у смислу става 2. овог члана, Послодавац је дужан да о томе састави службену белешку.

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

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

9.5. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 90.

Послодавац 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 Послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

9.6. Отказни рок

Члан 91.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 76. став 1. тачка 1. овог Правилника има право и дужност да остане на раду 30 дана (отказни рок).

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду, уколико решењем није другачије одређено.

9.7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 92.

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

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

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 94.

Одређивање запослених који су вишак врши се на начин и применом критеријума и мерила који су прописани Законом и Посебним колективним уговором.

Ако откаже Уговор о раду запосленом у случају из члана 76. став 1. тачка 1. овог Правилника, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 95.

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

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 96.

Запослени може да привремено буде удаљен са радног места или са рада у трајању до три месеца:

1. ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности или угрожава углед и интересе Факултета;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока из члана 83. овог Правилника;

4. ако је запосленом одређен притвор (од првог дана притвора, док траје притвор);

5. ако је запослени учинио злостављање на раду или је злоупотребио право на заштиту од злостављања (у трајању од 5 до 30 радних дана);

6. ако се запослени налази под дејством алкохола или под дејством опојних средстава.

Члан 97.

Удаљење запосленог са рада у смислу члана 96. став 1. тачке 1. и 2. може да траје најдуже три месеца, а из тачке 3. траје најдуже до истека рока за изјашњење.

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

Удаљење из члана 96. став 1. тачка 6. овог члана траје најдуже 48 часова.

По истеку рока Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 79. и 80. овог Правилника.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2. овог члана подразумева се имовина Факултета процењене вредности веће од 100.000,00 динара.

Члан 98.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада за рад за време привременог удаљења из члана 96. став 1. тачка 4. исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде плате и пуног износа основне плате:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XII ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 99.

Лакшим повредама сматрају се:

1. учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање са посла у току радног времена или учестали ранији излазак са посла;

2. несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;

3. неоправдан изостанак са посла 1 радни дан;

4. неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

5. повреда правила струке, односно друге лакше повреде из радног односа утврђене законом којим се уређује рад јавне службе.

За лакше повреде послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1. опомену;
2. умањење плате од 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера у трајању од једног месеца, која се извршава обуставом од плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди, односно да размотри мишљење синдиката чији је запослени члан.

Изрицање мера врши комисија коју именује декан у року од 3 месеца од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од 6 месеци од дана учињене повреде.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 100.

Ако настане спор између Факултета и запосленог, Факултет и запослени могу да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и Факултет и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писменом облику.

Члан 101.

Ако се Факултет или запослени не изјасне о предлогу за решавање спорног питања споразумно у року од три дана од дана подношења предлога, или ако запослени и Факултет не могу спорно питање да реше споразумно, спорно питање могу да изнесу пред арбитром.

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

Рок за покретање поступка је три дана од дана достављања решења запосленог. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 3. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Факултет и запосленог.

Члан 102.

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

XIV РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 103.

За обављање појединих послова за које није потребно заснивање радног односа, декан Факултета може закључивати уговоре о привременим и повременим пословима,

уговоре о радном ангажовању за извођење наставе, уговоре о делу, уговоре о заступању и посредовању, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању, уговоре о допунском раду или друге уговоре, који у складу са законом обезбеђују радно ангажовање без заснивања радног односа.

Уговори из става 1. овог члана Правилника закључују се у складу с одредбама Закона о раду и Закона о облигационим односима.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 104.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на интернет страници Факултета.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број 08-4/1 од 28. 6. 2021. године.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА



проф. др Миломир Ерић