

Република Србија
Универзитет у Приштини
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
04 Бр. 595
Датум 23.12.2014.
Косовска Митровица

На основу члана 3. став 4. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/2014) и члана 44. став 1. тачка 14. Статута Правног факултета, Савет Правног факултета Универзитета у Приштини са седиштем у Косовској Митровици, дана 23.12.2014. године, доноси

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником, у складу са законом, уређују се и остварују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Правном факултету Универзитета у Приштини са седиштем у Косовској Митровици (у даљем тексту: запослени) и Правног факултета Универзитета у Приштини са седиштем у Косовској Митровици (у даљем тексту: Факултет).

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим правилником, примењују се одговарајуће одредбе закона, односно Посебног колективног уговора за високо образовање (у даљем тексту: колективни уговор).

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује декан Факултета или запослени кога он овласти.

Члан 2.

Запосленима из члана 1. овог правилника сматра се наставно и ненаставно особље у радном односу на Факултету.

Члан 3.

Права и обавезе на Факултету остварују се у организованом раду у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава радне обавезе, које се ближе утврђују општим актом о систематизацији и организацији радних места.

Члан 4.

Овим правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених, и то:

- заснивање радног односа;
- радно време;
- одмори и одсуства;
- заштита запослених;
- плата, накнада плате и друга примања;
- вишак запослених;
- забрана конкуренције;
- накнада штете;
- престанак радног односа, остваривање и заштита запослених;
- и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 5.

Овај правилник, други општи акт Факултета и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољни услови рада од права и услова који су утврђени законом и другим прописима.

ІІ ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ФАКУЛТЕТА

1. Права запослених

Члан 6.

Запослени има, у складу са законом и овим правилником право на:

- одговарајућу зараду;
- безбедност и здравље на раду;
- здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
- материјално обезбеђење за време привремене незапослености;
- заштиту од злостављања на раду;
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.

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 живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и овим правилником.

2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила послодавца 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;
5. да се по одлуци декана Факултета стручно оспособљава и обучава;
6. уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
7. одазове позиву Факултета да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

3. Обавезе Факултета

Члан 8.

Факултет је дужан да:

1. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
3. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду;
4. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 7. тачка 2. овог правилника, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;
5. у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката или мишљење представника кога одреди запослени;
6. организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране декана, односно одговорног лица или запослених;
7. организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама, у складу са законом.

Члан 9.

Факултет је дужан да:

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

Члан 10.

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

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

Лице за подршку треба да саветује и предложи могуће правце за даље деловање и да објасни улоге лица, која су према закону укључена у поступак за заштиту од злостављања и случајеве у којима није потребно покретање посредовања.

Члан 11.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се декану Факултета.

Декан је дужан, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, да странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника који се води код Републичке агенције за мирно решавање спорова, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Лице које се предлаже за посредника треба да поседује одговарајуће образовање, комуникативност и отвореност, добро познавање стања и проблема код послодавца, високе моралне особине – неподмитљивост, непристрасност, објективност, углед и поверење које ужива у својој радној средини.

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

Члан 12.

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

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 13.

Радни однос са Факултетом може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом Факултета (у даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији послова).

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

Члан 14.

Заснивање радног односа наставног особља врши се у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета, Статутом Факултета и другим одговарајућим актима Универзитета и Факултета.

Члан 15.

Радни однос заснива се закључењем Уговора о раду, у складу са законом.

Уговор о раду који потписују запослени и декан Факултета, заснива се под најповољнијим условима који су утврђени законом, колективним уговором и општим актима Факултета.

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

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

Ако декан Факултета са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 4. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовање запосленог; који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;

9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату плате и других примања на које запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време а уколико у уговору није одређено време на који се закључује, сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом и закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом а два задржава Факултет.

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

Члан 17.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос на Факултету осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се декан Факултета и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад, дана утврђеним уговором о раду, сматраће се:

1. болест запосленог,
2. тежа болест члана уже породице,
3. смртни случај члана уже породице,
4. позив војних или других државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова и сл.
5. застој у саобраћају као оправдана сметња да се запослени јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места где ради,
6. природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад, или је био спречен да одређеног дана ступи на посао (земљотрес, поплаве и др.)

1. Пробни рад

Члан 18.

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, декан Факултета или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Декан Факултета 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 утврђеног уговором о раду.

2. Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 19.

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

Члан 20.

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.

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

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

Декан Факултета може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тачке. 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 на Факултету најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

3. Радни однос са пуним и непуним радним временом

Члан 21.

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

Члан 22.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом у случају да је Правилником о организацији и систематизацији послова обим послова радног места такав да не захтева радно ангажовање са пуним радним временом.

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

Факултет 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.

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

4. Радни однос за обављање послова ван просторија Факултета

Члан 23.

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

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 17. овог правилника, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада;
2. начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
3. средства за рад за обављање послова које је Факултет дужан да набави, инсталира и одржава;
4. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
5. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
6. друга права и обавезе.

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

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

5. Приправници

Члан 24.

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

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 годину дана, ако законом није другачије одређено.

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

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време и садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички испит по програму, који доноси декан Факултета.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом коју именује декан Факултета и чији чланови морају да имају најмање онај степен стручне спреме као и приправник који полаже испит.

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

6. Волонтерски рад

Члан 25.

Факултет може, у складу са законом, да буде организатор волонтирања, али са волонтерима не закључује Уговор о раду, будући да се волонтерским радом не стичу права, обавезе и одговорности из радног односа.

7. Образовање, стручно оспособљавање или усавршавање

Члан 26.

Када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, Факултет је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање или усавршавање.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања или усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета и других извора, у висини одређеној одлуком декана.

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

8. Радно време

Члан 27.

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

Запослени и декан Факултета 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 декана 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 или уговором о раду.

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

9. Пуно и непуно радно време

Члан 28.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Општим актом 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 јесте радно време краће од пуног радног времена.

10. Скраћено радно време

Члан 29.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и

здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 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.

11. Прековремени рад

Члан 30.

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.

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 не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

12. Распоред радног времена

Члан 31.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

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

Члан 32.

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

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

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

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

13. Прерасподела радног времена

Члан 33.

Прерасподела радног времена на Факултету може се извршити када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, у складу са законом.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

14. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 34.

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 три 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 синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 35.

Рад у сменама је организација рада на Факултету према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

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

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 36.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на 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 не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

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

Члан 37.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 38.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

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

3. Недељни одмор

Члан 39.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није другачије 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.

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

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

4. Годишњи одмор

Члан 40.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и колективним уговором.

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

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

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.

Члан 41.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом и уговором о раду, 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 колективним уговором.

Члан 42.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се 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.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом и колективним уговором.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са деканом споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Годишњи одмор користи се, по правилу, за време летњег распуста.

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

Члан 45.

У зависности од потребе посла, декан одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету или у организационом делу Факултета, декан 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 Факултет може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Факултет је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Члан 46.

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 плате у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

5. Плаћено одсуство

Члан 47.

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

- склапања брака – 5 радних дана;
- порођаја супруге - 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
- одласка на редовно служење војног рока – 5 радних дана;
- селидбе – 3 радна дана;

- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 5 радних дана;
- након успешно окончаног посла, због појачаног психофизичког напора – 5 радних дана;
- ради образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са годишњим програмом пословања – 7 радних дана.

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

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

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

Запослени остварује право на одсуство уз накнаду плате у случајевима из ставова 1. и 2. овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа.

Члан 48.

Наставнику се, после пет година рада проведених у настави на Факултету, може одобрити плаћено одсуство у трајању до једне школске године, ради стручног и научног усавршавања, у складу са Законом о високом образовању и Статутом Факултета.

6. Неплаћено одсуство

Члан 49.

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

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

Факултет може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство највише у трајању до годину дана када то не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство запосленог Факултет ће одобрити уз претходну сагласност непосредног руководиоца, односно Катедре за наставнике и сараднике.

Изузетно у оправданим разлозима одсуство из става 1. може се одобрити још за једну годину.

Одлуку о праву на неплаћено одсуство по свим основима, доноси декан Факултета, односно лице које он овласти.

По истеку рока за неплаћено одсуство, запослени је дужан да се у року од 15 дана врати на рад, у противном му престаје радни однос.

7. Мировање радног односа

Члан 50.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца;
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету;
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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 ст. 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.

Члан 51.

Наставнику и сараднику који се налази на служењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе, боловању дужем од шест месеци, изборни период и радни однос се продужава за то време, у складу са Законом о високом образовању и Статутом Факултета.

У ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 52.

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

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

Члан 53.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, 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 за његову околину.

Члан 54.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 55.

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.

3. Заштита омладине

Члан 56.

Омладина ужива заштиту у свему према Закону о раду.

4. Заштита материнства

Члан 57.

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

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

Члан 58.

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 Факултет.

Члан 59.

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

Члан 60.

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

Члан 61.

Права из овог Правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 62.

Факултет је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних 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 своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и 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 плате, увећане за минули рад.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 63.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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 од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи 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. овог члана.

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

Члан 64.

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним законом, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 65.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном законом има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 66.

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 пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

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

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду плате, у складу са законом.

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

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

Члан 67.

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 ст. 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.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду плате у складу са законом.

Члан 68.

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, општим актом и уговором о раду.

Члан 69.

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

Члан 70.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује 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.

7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 71.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 72.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона о раду.

Ако Факултет не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 75. овог Правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 73.

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, уместо запосленог, потврду Факултету достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

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

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

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 74.

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

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 75.

Плата запосленог састоји се из :

- плате коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду;
- плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим :

- примања по основу учешћа запосленог у оствареној добити;
- примања по основу коришћења и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Факултет није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Факултет није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде, у складу са Законом о раду, односно у складу са Посебним колективним уговором за високо образовање;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у складу са општим актом факултета;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- јубиларну награду и солидарну помоћ;
- деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- отпремнина по основу престанка радног односа према члану 179 став 5. тачка 1. Закона о раду.

Члан 76.

Плата за обављени рад и време проведено на раду састоји се из основне плате, дела плате за радни учинак и увећане плате.

2. Основна плата и плата за учинак

Члан 77.

Основна плата одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Радни учинак се утврђује на основу критеријума и мерила :

1. остварење индивидуалних норми на основу норматива и стандарда рада,
2. оцене резултата рада запослених,
3. квалитет обављеног посла,
4. однос према радној и технолошкој дисциплини,

- 5.испољена иницијатива и савесност обављања посла,
- 6.дodatка по основу рада под посебним условима рада.

Зараду по основу радног учинка утврђује декан.

Општим актом Факултета утврђују се елементи за обрачун и исплату основне плате и плате по основу радног учинка по критеријумима из става 3. овог члана.

3. Увећана плата

Члан 78.

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

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате – најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу на Факултету (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице, у складу са Законом.

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

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

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, као што је увећање плате по основу рада у сменама.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 79.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим правилником и уговором о раду.

Члан 80.

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

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

4. Минимална плата

Члан 81.

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

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

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне плате.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне плате Факултет је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне плате.

Факултет је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

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

Основица за обрачун увећане плате из става б. овог члана је минимална плата запосленог.

5. Накнада плате

Члан 82.

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:

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

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

Члан 83.

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

Члан 84.

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

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

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

Члан 85.

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

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, декан Факултета може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду плате из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 86.

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне плате у складу са овим правилником и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Факултета због небезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

6. Накнада трошкова

Члан 87.

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

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Факултет није обезбедио сопствени превоз;

2. за време проведено на службеном путу у земљи, у случају да превоз, смештај и исхрана нису организовани од стране Факултета, у висини:

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

- трошкова ноћења у хотелу са највише 4 (четири) звезде;

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

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

5. за исхрану у току рада, ако Факултет ово право није обезбедио на други начин;

6. за регрес за коришћење годишњег одмора, у висини утврђеној одлуком декана.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана 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 Факултета.

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

7. Друга примања

Члан 88.

Факултет је дужан да запосленом исплати :

1. отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Члан 89.

Уколико финансијске могућности Факултета допуштају, запосленом се може исплатити:

1. солидарна помоћ за случај: дуже и теже болести или повреде на раду, куповину лекова, лечења у земљи и иностранству, здравствене рехабилитације, инвалидности запосленог, штете од елементарних непогода и у другим случајевима, у висини утврђеној одлуком декана;
2. јубиларна награда поводом сваких 10 (десет) година рада на Факултету (10, 20, 30, 40 година) у висини утврђеној одлуком декана;
3. за новогодишње и божићне пакетиће деци запослених, старости до 15 година живота до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
4. поводом дана Факултета, до висине неопорезивог 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 износу до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Запосленом се, такође, на основу финансијских могућности Факултета могу исплатити: зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника, ауторски хонорари, и др. на основу посебне одлуке декана, у складу са Правилником о расподели и коришћењу сопствених средстава.

Факултет може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

8. Обрачун плате и накнаде плате

Члан 90.

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

Факултет је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

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

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

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

9. Евиденција плате и накнаде плате

Члан 91.

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

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

10. Заштита плате и накнаде плате

Члан 92.

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

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

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

Факултет 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 овим правилником.

Члан 94.

Утврђивање вишка запослених и отказивање уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена, врши се у складу са програмом решавања вишка запослених.

Програм садржи:

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

Члан 95.

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

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 96.

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Факултет и запослени уговором о раду уговарају забрану конкуренције која се састоји у томе да запослени у току радног односа не може без сагласности Факултета да на територији Републике Србије да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица.

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

Члан 97.

Уговором о раду Факултет и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се Факултет уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Члан 98.

Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди Факултет а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или поверене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

IX ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 99.

Пословном тајном сматрају се:

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

Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету Факултету ако за њих сазнају неовлашћена лица. Запослени ће одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца.

Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, Факултет има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 100.

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

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

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

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

Члан 101.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Факултету, покреће декан по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

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

Комисија из става 2. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 102.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога декан доноси решење о одговорности запосленог или ослобађању од одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристаје да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 103.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Факултет је дужан да му у року од 15 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету, у складу са законом.

Ако се запослени и Факултет не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 104.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започело кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене Статутом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 105.

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

Члан 106.

Удаљење из члана 108. 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 законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. став 2. и 3. Закона о измени и допуни Закона о раду.

Члан 107.

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

XII ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 108.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
5. ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других 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 и уговором о раду.

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

Члан 109.

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

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

1. Премештај на друге одговарајуће послове

Члан 110.

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 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају 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 172. Закона о раду.

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 111.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

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

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

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 112.

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

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени законски услови.

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

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

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 113.

Радни однос престаје:

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

Члан 114.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада 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.

Члан 115.

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 три школске године сходно Закону о високом образовању.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 116.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 117.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 118.

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

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

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

3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа који је предвиђен законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

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

5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду.

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

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

2. ако неоправдано не присуствује седницама стручних и других органа чији је члан;

3. ако у предвиђеном року не достави записник о одржаном испиту;

4. ако не поступа по донетим одлукама органа Факултета;

5. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;

6. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7. 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;

8. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

9. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

10. 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;

11. 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. б) и 7) 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 119.

Ако Факултет сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 118. став 3. и 4. овог правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, Факултет може да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде 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 декана о изреченој мери,
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Факултет запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, а ко у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 120.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 118. став 3. и 4. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана 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.

Члан 121.

Факултет може запосленом из члана 118. став 1. тачка 1. овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 119. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

Члан 122.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају који је предвиђен чланом 102. Закона о раду.

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 123.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, 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 законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

Члан 124.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду 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 179. став 1. тачка 2) Закона о раду Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

6. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 125.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Факултета, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Факултет запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

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

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 складу са законом.

7. Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 126.

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа 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.

8. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 127.

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 Факултет о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 128.

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности 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.

9. Отказни рок и новчана накнада

Члан 129.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, 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 нити дужи од 30 дана.

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

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

Члан 130.

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.

10. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 131.

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 плате која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене плате, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу плате 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 плате 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 Факултет да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 плата запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу на Факултету, 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 да наставак 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 до шест плата запосленог.

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

Накнада из ст. 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 132.

О правима, обавезама и одговорностима одлучује декан или запослени кога он овласти

Члан 133.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају члана 113. овог правилника.

Члан 134.

У случају евентуалног спора између Факултета и запосленог, Факултет и запослени спорна питања могу да реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Факултет и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Факултет и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору – Факултет и запосленог.

Члан 135.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или председник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XV ОСТАЛА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Члан 136.

Запослени имају право да оснују синдикат ради заштите права и унапређивања својих професионалних, радних, економских, социјалних и других појединачних и колективних уговора, у складу са законом, уз упис у регистар.

Члан 137.

Запослени имају право на штрајк, ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада, у складу са законом.

XVI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

Члан 138.

Са лицима која нису у радном односу на Факултету, извршење послова у настави и ван наставе уговара се по основу: уговора о ангажовању за извођење наставе, уговора о ауторском делу, уговора о обављању привремених и повремених послова, уговора о делу, уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, уговора о допунском раду или другог уговора који, у складу са законом, обезбеђује радно ангажовање без заснивања радног односа.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 139.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду 04 бр. 473-2 од 27.09.2010. године.

Члан 140.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 141.

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

**ПРЕДСЕДНИК САВЕТА**
Проф. др Петар Станојевић