

Број: 020-290

Датум: 25.02.2021. године

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ТЕХНОЛОШКОГ ФАКУЛТЕТА НОВИ САД**

Донет на седници Савета Факултета одржаној дана 25.02.2021. године.

Објављен на огласној табли и интернет страници Факултета дана 01.03.2021. године.

Ступа на снагу дана 09.03.2021. године.

На основу члана 3. став 2. Закона о раду („Сл. гласник РС“, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење, у даљем таксту: Закон), одредби Посебног колективног уговора за високо образовање („Сл. гласник РС“, бр. 86/2019, 93/2020 у даљем тексту: Посебан колективни уговор) и члана 41. став 1 тачка 12. Статута Технолошког факултета Нови Сад (020-1024 од 29.06.2018. године), Савет Технолошког факултета Нови Сад, на 28. седници одржаној дана 25.02.2021. године доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ТЕХНОЛОШКОГ ФАКУЛТЕТА НОВИ САД

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Технолошког факултета Нови Сад (у даљем тексту: Правилник) у складу са законом и Посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Универзитету у Новом Саду, Технолошком факултету Нови Сад (у даљем тексту: Факултет).

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене на Факултету.

Члан 3.

У случају да се појединим одредбама овог Правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада, од права и услова који су одређени Законом или Посебним колективним уговором непосредно ће се примењивати Закон или Посебан колективни уговор.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

Члан 4.

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана из области радних односа одлучује Савет Факултета (у даљем тексту: Савет).

1. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1.1. Права запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље 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 као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, Посебним колективним уговором, овим Правилником односно уговором о раду.

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

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

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

Члан 6.

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 1. 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.

1.2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, као и да учествује у раду стручних органа Факултета, Савета Факултета, комисија и других тела. Рад у наведеним органима је радна обавеза;
2. да поштује организацију рада и пословања на Факултету, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести Факултет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених овим Правилником и уговором о раду;
4. да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље запослених и за сваки настанак материјалне штете.

1.3. Обавезе Факултета

Члан 8.

Факултет је дужан:

1. да запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са Законом, овим Правилником и Посебним колективним уговором као и другим прописима који уређују зараде;
2. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
3. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 7. став 1. тачка 2. овог Правилника као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштите живота и здравља на раду;
4. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
5. да затражи мишљење Синдиката у случају утврђеним Законом.

1.4. Обавезе Факултета и запослених

Члан 9.

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

2. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 10.

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 организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 11.

Непосредна дискриминација, у смислу овог Правилника, јесте свако поступање узроковано неким од основа из претходног 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, у смислу овог Правилника, 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 члана 10. овог Правилника.

Члан 12.

Дискриминација из члана 10. 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 неком од основа из члана 10. овог Правилника ништаве су.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог Правилника, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 10. 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, у смислу овог Правилника, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

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

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

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 10-14. овог Правилника лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од Факултета, у складу са законом.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог Правилника и Закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.

3. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

3.1. Општа заштита

Члан 16.

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.

Факултет је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима.

Факултет је дужан да обезбеди потребне услове за заштиту на раду, а запослени је дужан да се придржава мера заштите на раду, ради заштите свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених и других лица која бораве на Факултету, у складу са законом.

Факултет је дужан да запосленог упозна са свим опасностима радног места по живот и здравље, са правима и обавезама у вези са заштитом на раду и условима рада, а запослени има право и дужност да се упозна са прописаним мерама заштите на раду.

Запослени има право да одбије да ради ако му објективно прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене мере заштите на раду. У том случају Факултет је дужан да одмах предузме мере за отклањање непосредне опасности по живот, односно здравље запосленог.

Члан 17.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу ако би по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша 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.

3.2. Заштита личних података

Члан 18.

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 бити 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 се прикупљају, обрађују, користе и достављају трећим лицима у складу прописима којима се уређује заштита података о личности.

3.3. Заштита омладине

Члан 19 .

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима на којима се обавља нарочито тежак физички рад, који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна или који би по налазу здравственог органа могли штетно да утичу на његово здравље, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по њихово здравље.

Трошкове налаза надлежног здравственог органа сноси Факултет.

3.4 Заштита материнства

Члан 20.

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 21.

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 непосредног руководиоца.

Члан 22.

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

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

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

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

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.

3.5 Породиљско одсуство и одсуство ради неге детета

Члан 23.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско

одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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 користити права из става 3. овог члана у случају да 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 права из става 4. овог члана.

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

Члан 24.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 23. ставу 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Члан 25.

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 из члана 23. став 2. овог Правилника.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 23. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

3.6 Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 26.

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 наврше пете година живота детета.

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

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде 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, Посебним колективним уговором овим Правилником и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са Законом.

Права из овог члана има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета,

ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 27.

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

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

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

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

Члан 28.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегике или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких оболења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев, да ради са непуним радним временом, али не краће 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 актима и уговором о раду.

Члан 29.

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 права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, овим Правилником и уговором о раду, није другачије одређено.

3.7 Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 30.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој 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.

Ако Факултет не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу одредби Закона, овог Правилника и Посебног колективног уговора.

3.8 Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 31.

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, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, Факултету могу доставити чланови уже породице или друга лица с којима живи у заједничком домаћинству.

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

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. УСЛОВИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 32.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова на Технолошком факултету.

Услови за избор, заснивање и престанак радног односа наставника и сарадника регулисани су Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Новом Саду (у даљем тексту: Статут Универзитета), Статутом Факултета, и другим актима који регулишу заснивање радног односа.

Страни држављанин и лице без држављанства могу да заснују радни однос под условима утврђеним Законом и посебним законом.

Члан 33.

Наставник, осим редовног професора, заснива радни однос на пет година, по правилу са пуним радним временом.

Асистент и асистент са докторатом заснивају радни однос на три године, а сарадник у настави заснива радни однос на период од годину дана, по правилу са пуним радним временом.

Члан 34.

Наставник и сарадник заснивају радни однос и стичу звања за уже научне области утврђене општим актом на основу конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, Статутом и актима Универзитета, Статутом и актима Факултета.

Декан доноси одлуку о објављивању конкурса за избор наставника и сарадника.

Универзитет у Новом Саду (у даљем тексту: Универзитет) врши избор у сва звања наставника на предлог Факултета.

Избор у звање сарадника и заснивање радног односа врши Факултет у складу са Законом о високом образовању и Статутом и актима Факултета.

Лица изабрана у научна и истраживачка звања у складу са законом којим се регулише научноистраживачка делатност могу засновати радни однос на Факултету.

Члан 35.

Одлуку о потреби за попуњавањем радног места доноси декан у складу са Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Технолошком факултету.

Члан 36.

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

Факултет не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном

статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

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

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

2. УГОВОР О РАДУ

Члан 37.

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време.

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

Уговор о раду закључују запослени и декан на начин и под условима утврђеним Законом.

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.

Служба за правне и опште послове Факултета, дужна је да за лице из става 1. овог члана поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у складу са законом.

Факултет је дужан да о пријему у радни однос информисе Синдикалну организацију Технолошког факултета (у даљем тексту: Синдикат).

Факултет је дужан да на почетку сваке календарске године, најкасније до краја јануара, достави Синдикату списак запослених и обавештење о пријему у радни однос запослених у претходној години. Списак садржи: име и презиме запосленог, организациону јединицу, основни коефицијент за обрачун зараде, назив радног места и стручну спрему запосленог.

Члан 38.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Факултета;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која 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 које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона, Посебног колективног уговора и овог Правилника.

3. СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 39.

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 друкчије договоре.

4. ПРОБНИ РАД

Члан 40.

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, Факултет или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Факултет је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Члан 41.

Обављање послова на пробном раду прати запослени именован од стране декана који има најмање исти степен стручне спреме и обавља послове у истој организационој јединици, као запослени који је на пробном раду, а који је у обавези да своје мишљење у писаном облику о резултатима пробног рада, достави декану у року утврђеном одлуком о његовом именовању.

5. РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Члан 42.

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

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

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

6. РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА

Члан 43.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредби из члана 33. Закона односно члана 38. 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 послодавац 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 зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе Закона и овог Правилника о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако друкчије није одређено овим Правилником или уговором о раду.

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 општим актом.

7. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 44.

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.

Факултет 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.

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

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог 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.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 45.

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

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

рад.

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

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. ПУНО И НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 46.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Факултет може да утврди радно време краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно.

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

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

Члан 47.

Непуно радно време јесте време краће од пуног радног времена.

2. СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 48.

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.

3. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 49.

На захтев декана, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећаног 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.

Декан је дужан да запосленом изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату прековременог рада у складу са овим Правилником.

4. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 50.

Радна недеља траје пет радних дана.

Запослени раде једнократно, двократно и у сменама.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Када природа посла и организација рада то захтева декан може радну недељу и распоред рада да организује на други начин, с тим што је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред.

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.

5. ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 51.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

Члан 52.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 53.

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

Члан 54.

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

6. НОЋНИ РАД И РАД У СМЕНАМА

Члан 55.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест 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 и ноћу.

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 и ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА

Члан 56.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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 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.

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

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

2. ДНЕВНИ ОДМОР

Члан 57.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

3. НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 58.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора. Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

4. ГОДИШЊИ ОДМОР

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 59.

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

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 одсуство са рада уз накнаду зараде.

Члан 60.

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

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 61.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном Законом, Посебним колективним уговором, овим Правилником 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 Посебним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 62.

Запослени коме престаје радни однос на Факултету због навршеног радног века има право на пун годишњи одмор.

Члан 63.

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

1. Доприноса на раду:
 - за остварене изузетне резултате - 4 радна дана;
 - за врло успешне резултате - 3 радна дана;
 - за успешне резултате - 2 радна дана.
2. Услова 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 општим актом Факултета - 1 радни дан.
3. По основу радног искуства:
 - од 3 до 5 година рада - 1 радни дан;
 - 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 радних 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, по основу:

а) Сложености послова радног места:

- декан, продекани и председник Савета - 3 радна дана;
- шефови катедри, руководиоци лабораторија, шефови служби, Секретар факултета, председник Синдиката - 2 радна дана;

б) Здравственог статуса и социјалних критеријума:

- запосленом: особи са 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;

в) Година живота:

- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота - 4 радна дана.
- запосленој жени са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Самохраним родитељем у смислу овог Правилника сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро, када сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци.

Не сматра се у смислу овог Правилника самохраним, родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

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

Члан 64.

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 зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по завршетку привремене спречености за рад настави са коришћењем годишњег одмора.

Дужина трајања годишњег одмора утврђује се у складу са критеријумима из Закона, Посебног колективног уговора и овог Правилника и то на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

4.3. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 65.

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

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

4.4. Сразмерни део коришћења годишњег одмора

Члан 66.

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

4.5. Коришћење годишњег одмора

Члан 67.

Годишњи одмор запослени користе, по правилу, у непрекидном трајању за време распуста и завршетка наставе у семестру.

У оправданим случајевима, запослени у настави, за време школског распуста могу бити ангажовани за обављање искључиво научно - наставних послова.

Запослени, ако за то постоје оправдани разлози, могу користити годишњи одмор у више делова.

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

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

4.6. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 68.

Запослени користи годишњи одмор по Плану коришћења годишњег одмора који доноси декан, на предлог шефа катедре а по одобрењу продекана за наставу за запослене у настави и на предлог руководиоца служби Факултета за ненаставно особље, који су у обавези да се консултују са запосленима о времену коришћења годишњег одмора, а ван тог Плана ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

План коришћења годишњег одмора садржи:

- имена запослених који имају или ће стећи право на годишњи одмор у календарској години;
- дужину годишњег одмора;
- време његовог коришћења за сваког запосленог.

Члан 69.

Запосленом се уручује решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора Факултет може доставити запосленом у

електронској форми а на захтев запосеног Факултет је дужан да то решење достави и у писаној форми.

5. ОДСУСТВО СА РАДА УЗ НАКНАДУ ПЛАТЕ (ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО)

Члан 70.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде, у укупном трајању до 7 радних дана у случају:

1. склапање брака - 5 радних дана;
2. порођаја супруге - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
4. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 5 радних дана;
5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
7. полагање стручног или другог испита, у зависности трајања полагања испита од 1 до 5 радних дана;
8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл. - 7 радних дана;
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана.
10. ступање у брак члана уже породице - 2 радна дана;
11. потреба за регулисањем права и обавеза код надлежних органа - 1 радни дан.

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

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. добровољног давања крви - 2 радна дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство одобрава декан.

Члан 71.

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

Наставно-научно веће Факултета доноси одлуку о плаћеном одсуству на образложени предлог декана Факултета који пружа доказе о начину обезбеђивања квалитетног и континуираног обављања наставе и других обавеза одсутног наставника.

6. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 72.

Запосленом може да се омогући право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

1. дошколовавања - од 30 дана до 3 године;
2. учешћа у научно - истраживачком пројекту - до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације - до годину дана;

Факултет може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство у следећим

случајевима:

1. лечења члана уже породице ван места боравка или у иностранству до 1 године ако то не ремети процес рада;
2. смрти сродника који нису наведени у члану 70. овог Правилника - 2 радна дана;

Декан може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у другим случајевима и у дужем трајању, али не више од годину дана, ако то не ремети процес рада.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства у случајевима из става 1, за наставно особље, доноси декан по процедури одређеној за коришћење плаћеног одсуства из члана 71. став 2. овог Правилника а за ненаставно особље декан на предлог непосредног руководиоца запосленог.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе по основу рада.

7. ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА УЗ МИРОВАЊЕ ПРАВА И ОБАВЕЗА

Члан 73.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је Законом, овим Правилником, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране Факултета или у оквиру међународно - техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом;
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 6 месеци.

Наставнику и сараднику који се налази на одслужењу 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, одсуству са рада ради ангажовања у државним органима и организацијама, изборни период и радни однос се продужава за то време.

Запослени коме мирују права и обавезе у смислу става 1. и 2. овог члана има право да се у року од 15 дана, од дана престанка разлога за мировање, врати на рад на Факултет.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 74.

1. ЗАРАДА

Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду зараде, накнаде трошкова и друга примања која се утврђују у складу са Законом, Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о порезу на доходак грађана, Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за високо образовање, овим Правилником и уговором о раду.

Зараде запослених на Факултету формирају се из средстава за остваривање програма рада Факултета финансираног из Буџета Републике Србије, а преко министарства задуженог за послове просвете и науке.

Зарада се утврђује на бази основице за обрачун зарада, коефицијента са којим се множи основица, додатка на зараду и обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зарада, у складу са законом.

Зарада утврђена у смислу става 2. овог Правилника исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

Основицу за обрачун и исплату основне месечне зараде запослених у установама које се финансирају из буџета утврђује Влада Републике Србије. Влада поред тога, утврђује бруто и нето вредност основице - једног коефицијента сложености рада за запослене у вишем и високом образовању.

Коефицијенти за обрачун и исплату зарада се утврђују на основу важећих прописа: Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених у јавним службама и Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета.

Коефицијенти за обрачун и исплату зарада запослених утврђују се према основним коефицијентима и додатним коефицијентима.

Коефицијент садржи и додатка на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

У складу са Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, основни коефицијенти за обрачун зарада за наставно особља на Факултету, дати су у наставку текста на следећи начин:

Редовни професор, самостални уметнички сарадник и научни саветник са докторатом	30,19
Ванредни професор, виши научни сарадник, виши уметнички сарадник са докторатом	28,01
Самостални стручни сарадник на академији или факултету уметности са докторатом	27,46
Доцент, научни сарадник, уметнички сарадник, библиотекар саветник, генерални секретар универзитета са докторатом	25,65
Виши стручни сарадник на академији или факултету уметности са докторатом	22,62
Асистент доктор наука	21,75
Виши предавач и виши лектор на факултету	20,96
Асистент-магистар, истраживач - сарадник, асистент-уметнички сарадник, предавач	20,17
Стручни сарадник на академији или факултету уметности	19,78
Асистент приправник	18,58
Стручни сарадник, истраживач	17,91

Основне коефицијенте за обрачун зарада за ненаставно особље у високом образовању, по одредбама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених у јавним службама, Факултет ће непосредно примењивати и то:

Генерални секретар универзитета са више од 15 факултета у свом саставу (VII степен стручне спреме)	19,67
Генерални секретар универзитета са мање од 15 факултета у свом саставу (VII степен стручне спреме)	19,41

Стручни сарадник, правник, економиста, библиотекар, истраживач, лектор, преводилац, секретар факултета, шеф кабинета ректора (VII степен стручне спреме)	17,32
Шеф рачуноводства (VI степен стручне спреме)	13,73
Виши технички сарадник, виши стручни сарадник и самостални виши књижничар (VI степен стручне спреме)	13,73
Контиста, билансиста, финансијски послови, административно-технички послови, програмер, референт за опште послове и статистичар (VI степен стручне спреме)	13,73
ВКВ мајстор, радник на одржавању опреме, инсталација, уређаја и возног парка, домар (V степен стручне спреме)	9,16
Самостални књижничар (IV степен стручне спреме)	11,15
Финансијско-рачуноводствени послови, контиста, билансиста, административно-технички секретар, лаборант - техничар, технички секретар, дактилограф, књижничар, послови уношења податка на рачунару, возач путничког возила, архивски помоћник и књиговезац (IV степен стручне спреме)	8,62
Ложач, послови КВ радника, послови уношења података на рачунару, послови одржавања инсталација, возач, помоћник обдуцент, домар, економ, набављач (III степен стручне спреме)	7,82
Портир, чувар, курир, домар, магационер, телефониста (III степен стручне спреме)	7,82
Вртлар, шталар и чувар експерименталних животиња (II степен стручне спреме)	6,83
Манипулативни радник (II степен стручне спреме)	6,83
Спремачица (1 степен стручне спреме)	6,30
Физички радник	5,99

Члан 75.

Основна зарада састоји се из два дела:

1. основе
2. корекције.

Основа се израчунава тако што се коефицијент за сваку категорију запослених помножи са важећом ценом рада.

Корекција се израчунава тако што се износ преосталог дела уплате министарства задуженог за послове просвете и науке предвиђених за зараде запослених, по одбитку основе, подели са сумом коефицијената свих запослених и тако добијена вредност множи са коефицијентом за сваку категорију запослених.

Основна зарада је збир основе и корекције.

Основна зарада ни за једно радно место, на месечном нивоу, за пуно радно време, не може бити нижа од важеће минималне зараде за месец за који се обрачунава зарада, утврђене и објављене у складу са Законом.

Члан 76.

Запослени има право на додаток на зараду, у складу са Законом и Посебним колективним уговором:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан -110% од основице;
2. за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијената - 26% од основице;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице (минули рад).

Послодавцем у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући научне институте у саставу Универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике 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 увећане зараде из става 1. овог члана је производ основице за обрачун зараде и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату зарада запослених у јавним службама.

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

Члан 77.

Факултет ће непосредно применити Уредбу о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, којим се запосленима на руководећим функцијама, припадајући коефицијент по којем се одређује зарада, увећава по основу руковођења за:

- декану Факултета - 30%;
- продекану Факултета - 20%;
- шефу катедре, секретару Факултета и Руководиоцу Финансијске службе - 10%;
- шефу службе - 5%.

Председник Савета Факултета има право на накнаду за вршење функције на месечном нивоу у износи 15% своје основне месечне зараде.

Накнада за вршење функције студента продекана износи 15% основне месечне зараде запосленог стручног сарадника са VII степеном стручне спреме из члана 75. овог Правилника, на месечном нивоу.

Члан 78.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

У случајевима када се укаже потреба за надпросечним залагањем у извршавању редовних послова и додатних послова, као и због неизвршавања одређених послова и задатака од стране запосленог, спровешће се оцена резултата рада.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

1. квалитета, тачности и благовремености извршавања послова;
2. доприноса тимском раду;
3. радне дисциплине;
4. обим и сложеност послова ;
5. одговорност у раду;
6. рационално коришћење средстава Факултета;
7. других елемената од значаја за оцену резултата рада утврђених уговором о раду.

Оцену резултата рада запосленог утврђује декан Факултета на основу поднетог образложеног предлога продекана или шефа службе у којој запослени обавља послове.

Декан Факултета доноси одлуку којом утврђује проценат увећања или смањења зараде запосленог, као и период за који се примењује дата корекција.

По основу резултата рада, основна зарада запосленог може да се увећа највише до 30%, односно умањи највише до 30%.

Зарада се исплаћује из средстава која за ту сврху обезбеђује оснивач и из сопствених прихода Послодавца.

Члан 79.

Зарада се по правилу исплаћује у два дела, у текућем месецу за претходни месец.

Члан 80.

Министарство надлежно за послове просвете и науке, приликом финансирања научно - истраживачких пројеката дефинише уговором бруто зараду за рад истраживача на пројекту.

Ова средства предствљају посебан приход Факултета који имају наменски карактер и обезбеђују се из Буџета Републике Србије преко надлежног министарства за послове просвете и науке.

2. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 81.

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

- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- стручног усавршавања
- одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа Синдиката у својству члана.

Члан 82.

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

1. у висини од 85% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 83.

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

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

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

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним органом оспорава законитост тог обрачуна.

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

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

Евиденцију потписује декан или друго лице које декан овласти у складу са Законом.

3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 84.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада;
2. за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству.

Члан 85.

Запосленом се надокнађују трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају.

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.

Члан 86.

Накнада трошкова службеног путовања у земљи и иностранству регулише се посебним Правилником.

4. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 87.

Факултет је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини троструког износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом на Факултету у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику ако је то за запосленог повољније.
Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице односно члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова који признаје Фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, једнократно, у висини од 10.000,00 динара у бруто износу;
4. солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне зараде, једном у току календарске године;
 - привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца у висини једне просечне зараде једном у току календарске године;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне зараде, једном у току календарске године.

5. јубиларну награду у години у години када наврши 10, 20, 30 година рада оствареног у радном односу, у износу:

- пола просечне зараде за 10 година рада;
- једне просечне зараде за 20 година рада;
- једне и по просечне зараде за 30 година рада.

Исплата јубиларне награде се врши једном годишње на дан Факултета.

Решење о исплати примања из овог члана доноси декан.

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

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

Члан 88.

Факултет може из сопствених средстава да:

- запосленој жени исплати новчани износ за Дан жена, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана и у зависности од финансијских могућности;
- деци запосленог, старости до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
- запосленима обезбеди систематске прегледе.

Члан 89.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 90.

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

Сагласност на писани захтев даје декан.

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 91.

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

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра

се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 92.

По пријему писане пријаве или сазнању декан покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна Комисија од три члана, коју образује декан.

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

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

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

Члан 93.

О спроведеном поступку о насталој штети, Комисија сачињава записник. Записник треба да садржи релевантне податке на основу којих се утврђује висина штете и одговорност. Саставни део записника је и изјава запосленог да ли пристаје добровољно да надокнади штету.

На основу Записника Комисије декан доноси решење о одговорности запосленог за штету, року и начину накнаде штете.

Ако је запослени таквог материјалног стања да би га исплата накнаде материјалне штете довела у тежак материјални положај, може се висина штете смањити и исплата одложити.

Ако запослени одбије да надокнади штету у остављеном року, Факултет покреће поступак пред надлежним судом.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком има право да покрене поступак пред надлежним судом.

Члан 94.

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

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

Члан 95.

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

IX ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. ИЗМЕНЕ УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 96.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са одредбама овог Правилника;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. става 1. тачке 5) Закона;
5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду;
6. у другим случајевима утврђеним Законом, овим Правилником и уговором о раду.
Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 97.

Уз анекс уговора о раду Факултет је дужан да запосленом достави писано 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 остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

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

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

Члан 98.

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 96. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 96. овог Правилника 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 96. овог Правилника.

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

2. ПРЕМЕШТАЈ У ДРУГО МЕСТО РАДА

Члан 99.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. у случају да се делатност Факултета одвија ван његовог седишта;
2. ако је удаљеност од места на коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редовни 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 100.

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

Запослени може уз своју сагласност у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним овим Правилником или уговором о раду, 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 услов из члана 96. став 1. тачке 2) овог Правилника.

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

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

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. РАЗЛОЗИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 101.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, осим уколико 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 102.

Наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања осим у случају предвиђеним у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

Члан 103.

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 6 месеци - даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Факултета у складу са законом.

2. СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 104.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Факултета и запосленог. Пре потписивања споразума, Факултет је дужан да запосленог обавести писаним путем о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 105.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду у писаном облику запослени доставља Факултету најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

4. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ФАКУЛТЕТА

Члан 106.

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 запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока за мировање радног односа из члана 79. Закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона.

Члан 107.

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником и уговором о раду 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. уколико учини другу повреду радне обавезе и то:
 - повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода опасних материја и безбедности и здравља на раду;
 - одбијање учешћа у отклањању последица ванредног догађаја или више силе;
 - вршење радњи којима се омета или онемогућава процес рада Факултета;
 - изазивање националне и верске нетрпељивости, организовање студената и запослених у политичке сврхе;
 - неостваривање наставног плана и програма Факултета од стране наставника и сарадника Факултета;
 - недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;
 - проузроковање имовинске штете несавесним и немарним радом у износу већем од 100.000,00 динара;
 - свесно закључивање неповољних уговора на штету Факултета;
 - намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја;

- неоправдано и самовољно одлагање наставе, испита и консултација (непоштовање распореда наставних активности);
- продаја уџбеничке грађе и другог материјала намењеног студентима мимо Скриптарнице Факултета, прописа о издавачкој делатности и других прописа који регулишу ову област;
- одбијање рада којим се обезбеђује неопходни минимум наставе у време штрајка;
- неизвршавање рада дужег од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником;
- када запослени самовољно прекине рад;
- неизвршавање решења инспектора рада од стране одговорног лица Факултета;
- онемогућавање Синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених;
- испитивање студената ван прописаних рокова и ван просторија прописаних у распореду;
- неовлашћена послуга средствима повереним запосленим за вршење послова, односно радних задатака;
- стварање интрига или незадовољства међу запосленима;
- прекорачење рока од пет дана од дана одржавања испита за објављивање резултата испита и достављање записника Студентској служби.

Члан 108.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину

и то:

1. одбијање извршавања послова или радних налога декана или лица са посебним овлашћењима и одговорностима, ако за то не постоје оправдани разлози;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 31. овог Правилника;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад или боравка у просторијама Факултета под дејством алкохола или под дејством других опојних средстава;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
8. из других разлога и то:
 - непријављивање или неблаговременно пријављивање кварова на уређајима и средствима за рад, заштитним и другим средствима када нема штетних последица;
 - неовлашћено издавање радних налога;
 - одбијање потребне сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
 - неоправдано изостајање са посла у трајању од једног дана у току месеца, а највише два радна дана у току године;
 - неадекватно чување документације, материјала, производа и средстава за рад;
 - неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести непосредног руководиоца о спречености доласка на посао;
 - излазак са рада пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца, најмање током три радна дана у три узастопна месеца;
 - недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда изазивање

- нереди или учествовање у тучи на Факултету и др.);
- два неоправдана изостанка са седница: Савета Факултета, Наставно-научног већа, Изборног већа, комисија и других органа у току једног семестра;
 - неовлашћено давање података који представљају пословну тајну утврђену актом надлежног органа;
 - три неоправдана кашњења на посао, предавања, вежбе, консултације и др. три радна дана или пет радних дана са прекидима у току три месеца;
 - уништавање документације и брисање података у писаном и електронском облику насталих у вези са обављањем послова запосленог.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет о свом трошку ради утврђивања околности из тачке 3. и 4. овог члана у складу са Законом и општим актом Факултета. Одбијање запосленог да изврши анализу сматраће се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 109.

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 запослени одбије закључење анекса уговора о раду.

Члан 110.

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине утврђених овим Правилником, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

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

Члан 111.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, 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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду.

Члан 112.

Факултет може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради да откаже уговор о раду или изрекне неку

од мера из члана 109. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 113.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење Синдиката, уколико је члан Синдиката, у року из члана 110. овог Правилника.

Факултет је дужан да размотри приложено мишљење Синдиката.

Члан 114.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају да услед технолошких, економских или организационих промена на Факултету престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

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 115.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, од стране Факултета, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породичког 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, овим правилником и уговором о раду.

5. ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА

Члан 116.

Отказ уговора о раду запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради као и отказ због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине утврђених Законом и овим правилником, 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 запосленом који је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 117.

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 писану 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 овим 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.

Члан 118.

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

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

6. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 119.

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 120.

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.

7. ОТКАЗНИ РОК И НОВЧАНА НАКНАДА

Члан 121.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу Закона, има право на отказни рок од 15 дана.

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

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

Члан 122.

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.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 123.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

1. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 124.

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

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

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

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

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

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 4. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

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

Члан 125.

Против решења којим је повређено право запосленог или када 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.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 126.

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

Достављање решења врши се лично запосленом (преко доставне књиге) или на адресу запосленог препорученим писмом са повратницом.

Ако се достављање није могло извршити на начин описан у ставу 2. овог члана Факултет је дужан да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана, решење, односно акт из става 1. овог члана, истиче се на огласној табли Факултета.

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

2. РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ И ПОТРАЖИВАЊА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 127.

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

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1.1. Привремени и повремени послови

Члан 128.

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

Уговор из става 1. овог члана може се закључити са: незапосленим лицем, запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена, корисником старосне пензије и са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Уговор о привременим и повременим пословима се закључује у писаном облику.

1.2 Уговор о делу

Члан 129.

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

Уговор о делу се закључује у писаном облику.

1.3. Допунски рад

Члан 130.

Запослени који ради са пуним радним временом на Факултету, може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

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

XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 131.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето 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;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету пре истека рока из члана 111. овог Правилника;

Под имовином веће вредности у смислу овог члана сматра се имовина чија је вредност већа од 100.000,00 динара.

Члан 132.

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

Члан 133.

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

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 131. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 134.

Удаљење запосленог са посла 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 који се односе на повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

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

Члан 135.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 132. овог Правилника и пуног износа основне зараде остварене за месец пре привременог удаљења, и то:

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 утврђене овим Правилником.

XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

Факултет је дужан да се при утврђивању начина решавања вишка запослених придржава одредби утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

Факултет је дужан да донесе програм решавања вишка запослених у случајевим утврђеним чланом 153. Закона (у даљем тексту: Програм).

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

Програм нарочито 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 на Факултету, 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 137.

Факултет је дужан да предлог Програма достави Синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун Факултета доноси Савет Факултета.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предлогу Програма у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 3. овог члана, достави Факултету предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених. Факултет је дужан да размотри мишљење и предлоге Синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање и да их о свом ставу обавести у року који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 138.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши Факултет на предлог Комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине три члана, које именује Савет Факултета на предлог Синдиката.

Комисија из става 1. овог члана има три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим Правилником.

Члан 139.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу следећих критеријума:

1. рада оствареног у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

Члан 140.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - за сваку годину - 1 бод;
 - за сваку годину у установи - 0,75 бодова;
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - за високо образовање - од 25 до 35 бодова;
 - за више образовање - 20 бодова;
 - за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова;
 - за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова;
 - за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;
3. резултати рада:
 - а) однос према радним обавезама и пословима:
 - реализација програма и задатака - 1 бод;

- однос према другим запосленима - 1 бод;
 - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
- б) учествовање на такмичењима:
- остварени резултати - I место - 3 бода;
 - II место - 2 бода и
 - III место - 1 бод;
- в) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:
- објављени радови - од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку;
 - стручни радови - 1 бод;
 - издавање уџбеника - 1 бод;
4. имовно стање - у моменту бодовања (сматра се просечна зарада по запосленом остварена на Факултету у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):
- укупна примања домаћинства по члану од 70 - 100% републичког просека - 2 бода;
 - укупна примања домаћинства по члану од 50 - 70% републичког просека - 3 бода;
 - укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;
5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:
- особа са инвалидитетом - 5 бодова;
 - хронични и тешки болесник - 3 бода;
 - запослени који болује од професионалне болести наведене у акту Факултета о процени ризика на радном месту - 2 бода;
6. број деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:
- једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод;
 - двоје малолетне деце или деце на редовном школовању - 3 бода;
 - троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу укупног броја бодова, почев од најмањег ка највећем броју бодова.

Члан 141.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 140. овог Правилника оствари најмањи број бодова.

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

Члан 142.

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати без његове/њене сагласности:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом - родитељу деце са инвалидитетом - родитељу који има статус „родитељ неговатељ“;
4. ако оба брачна друга раде на Факултету, једном од брачних другова;

5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Члан 143.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених Законом, овим Правилником или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, ако законом није другачије одређено.

XV СИНДИКАТ

Члан 144.

Запосленима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 145.

Факултет је дужан да Синдикату, без накнаде трошкова и посредством Финансијске службе:

1. одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог (који је члан Синдиката) и уплати га на одговарајући рачун Синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа Синдиката, у складу са статутом Синдиката;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу Синдиката;
3. одбије износ од зараде запосленог (уз претходну сагласност запосленог) и изврши уплату на рачун фондова које Синдикат оснива (нпр.: штрајкачки фонд, фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

Члан 146.

Факултет је у обавези да обезбеди услове за несметан рад Синдиката у складу са законом и овим Правилником, односно да обезбеди:

1. одвојену просторију за рад Синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. право на коришћење телефона, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;
3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама Синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци Синдиката;
4. постављање огласне табле на Факултету доступне највећем броју запослених.

Члан 147.

Факултет је дужан да омогући председнику Синдиката присуствовање седницама Савета Факултета и седницама стручних органа Факултета, и у том смислу је дужан да Синдикату доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

Члан 148.

Факултет је дужан да председнику Синдиката исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Члан 149.

Факултет је обавезан да представнику Синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује синдикат.

Факултет је обавезан да представницима Синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Факултет је обавезан да представницима Синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Факултет је дужан да представницима Синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Члан 150.

Овлашћени представник Синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

1. када је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Факултетом пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 151.

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.

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника Синдиката, чланове органа Синдиката, председника градског, покрајинског и републичког одбора, председника регионалног центра) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Члан 152.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, Посебним колективним уговором овим Правилником или уговором о раду, односно решењем друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад на Факултет на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој врсти и степену стручне спреме.

XVI МЕЋУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 153.

Синдикат има право да од Факултета захтева писане информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу по тим питањима писаним путем обавести Факултет.

Факултет је дужан да на писани захтев обавештава Синдикат о свом раду и о пословању, а нарочито о: програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на

економски и социјални положај запослених, годишњем извештају о извршеном плану рада, структури остварених прихода и подацима за обрачун финансирања плата од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу плата у трошковима пословања Факултета, кретању и променама плата, подацима о просечној плати и исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама и о другим питањима у складу са постигнутим споразумом и општим актима.

Председник Синдиката, као и представник органа Синдиката, имају право на одсуство са рада за синдикалне активности у складу са чланом 52. Посебног колективног уговора.

Време коришћења плаћених часова (одсуство са рада) у складу са чланом 52. Посебног колективног уговора, утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са Деканом, како одсуство лица из става 1. овог члана не би угрозило одвијање процеса рада на Факултету.

Члан 154.

За време одсуствовања са рада у смислу члана 153. овог Правилника, представници Синдиката остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили да раде.

Члан 155.

Декан је дужан да обавештава Синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених.

XVII ШТРАЈК

Члан 156.

При организовању и спровођењу штрајка учесници штрајка морају водити рачуна о остваривању Уставом Републике Србије загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 157.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе статута синдиката и закона.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк штрајкачки одбор мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

На начин спровођења штрајка примењују се одредбе закона и Посебног колективног уговора.

Због учествовања у штрајку организованом у складу са законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом, уговором о раду и Посебним колективним уговором.

XVIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ ПРАВИЛНИКА

Члан 158.

Спорови који настану у примени овог Правилника решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Тумачење одредби овог Правилника даје Савет Факултета.

Члан 159.

Арбитража се образује за сваки настали спор и исти ће се решавати сходно Закону о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС" бр. 125/2004 104/2009 и 50/2018,) и Правилника о поступку мирног решавања радног спора („Сл. гласник РС" бр. 12/2005,

84/2005 и 1/2019), а трошкове рада арбитраже учесници решавања спорова сносиће солидарно.

ХИХ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 160.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 161.

Ако су неке одредбе овог Правилника супротне закону, или Посебном колективном уговору примењиваће се одговарајуће одредбе Закона односно Посебног колективног уговора.

На питања која нису уређена овим Правилником примењиваће се одговарајуће одредба Закона односно Посебног колективног уговора.

Члан 162.

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

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду од 18.10.2013. године, Правилник о обрачуну зарада запослених на Технолошком факултету 020-1477/1 од 03.01.2017. године.

Председник Савета Факултета
Проф. др Гордана Ћетковић