

На основу чл.181 Статута Факултета, Савет Факултета на седници одржаној дана 15. 07. 2015. године, донео је

О Д Л У К У
о усвајању Правилника о раду
Филолошко-уметничког факултета у Крагујевцу

УСВАЈА СЕ Правилник о раду ФИЛУМ-а.



Председник Савета Факултета,
мр Владимир Благојевић, доцент

Доставити:

- Служби за опште, правне и кадровске послове,
- шефовима Одсека,
- сајт Факултета.



ФИЛОЛОШКО-УМЕТНИЧКИ
ФАКУЛТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ

ПРАВИЛНИК

О РАДУ



На основу члана 3. Закона о раду (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05, 54/09,32/2013,75/2014) и члана 74. Закона о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 76/2005, 100/2007 - аутентично тумачење, 97/2008 и 44/2010, 93/2012,89/2013 и 99/2014), Закона о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр.22/2009), Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010) и чл. 181. Статута Филолошко-уметничког факултета у Крагујевцу, Савет Факултета на седници одржаној дана 15.07.2015 године, усвојио је

ПРАВИЛНИК О РАДУ ФИЛОЛОШКО-УМЕТНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Филолошко-уметничком факултету у Крагујевцу (у даљем тексту: Факултет) и друга питања од значаја за радноправни статус запослених на Факултету.

Ако су овим Правилником утврђена већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом као и друга права која нису утврђена законом, примењују се одредбе овог Правилника.

Члан 2.

Запослене на Факултету чини наставно и ненаставно особље.
Наставно особље Факултета чине наставници и сарадници.

Ненаставно особље Факултета чине лица која обављају стручне, административне, правне, послове у раду са студентима, рачуноводствено-финансијске, информатичке, библиотечке, техничке и друге послове у складу са Правилником о систематизацији послова и радних места на Факултету.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником примењују се одредбе Закона, подзаконских аката и општих аката Факултета.

Члан 3.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету одлучује декан Факултета (у даљем тексту: декан) или запослени кога овласти у складу са Статутом Факултета.

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

1.1.1. Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести или смањења радне способности као и право на друге и посебне облике заштите у складу са Законом, овим Правилником и 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 и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са Законом и овим Правилником.

1.1.2. Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

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

За неизвршавање радних обавеза и нарушавање радне дисциплине запослени одговара у складу са законом и Правилником о дисциплинској одговорности запослених.

Члан 6.

Обавезе наставног особља проистичу из Закона о високом образовању, Статута и Кодекса професионалне етике Универзитета у Крагујевцу, Статута и Правилника Факултета којима се регулишу питања у оквиру наставно-образовног процеса, научног и уметничког рада, забране дискриминације, забране конкуренције и сукоба интереса, ангажовања наставника и сарадника на другим високошколским установама, као и односа између наставника, сарадника, других запослених и студената.

Обавезе ненаставног особља проистичу из уговора о раду, Правилника о систематизацији послова и радних места на Факултету и општим актима Факултета.

Члан 7.

Права и обавезе наставника су:

- 1) одржавање наставе према распореду и према предвиђеном броју часова у складу са садржајем и планом наставе предвиђеним студијским програмом;
- 2) вођење евиденције о присуству студената настави, о обављеним испитима и постигнутим резултатима студената у току наставе и испитима на начин предвиђен студијским програмом и општим актима Факултета;
- 3) организовање и обављање научноистраживачког и уметничког рада као и учешће у научно-истраживачким и уметничким пројектима;
- 4) објављивање научних и стручних радова, монографија и других научних публикација;
- 5) објављивање уџбеника, приручника, практикума и друге литературе за потребе наставе;
- 6) препорука литературе и других видова информација који су доступни студентима;
- 7) одржавање испита према распореду у утврђеним испитним роковима;
- 8) континуирано и редовно одржавање консултација са студентима;
- 9) предлагање начина за усавршавање и побољшање квалитета студијског програма;
- 10) праћење и примена новина у области наставних метода;
- 11) непрекидно стручно, научно и уметничко усавршавање;
- 12) обављање других облика наставе предвиђених студијским програмом и Статутом;
- 13) учешће у раду стручних тела и органа Факултета и Универзитета;
- 14) менторство при изради завршних радова на свим нивоима студија;
- 15) учешће у комисијама за писање извештаја за избор наставника и сарадника;
- 16) учешће у провери успешности рада у настави у складу са Статутом Факултета;
- 17) одржавање колегијалних односа са другим члановима академске заједнице, у складу са начелима професионалне етике;
- 18) обављање других послова предвиђених законом, Статутом и другим општим актима Факултета.

Члан 8.

Права и обавезе сарадника су:

- 1) припрема и организација вежби и других облика наставе у сарадњи са предметним наставником;
- 2) вођење евиденције о присуству студената настави, успешности студирања и постигнутим резултатима у току наставе и на испитима;
- 3) пружање помоћи наставнику у припреми наставе;
- 4) учешће у одржавању испита;
- 5) редовно обављање консултација са студентима и помоћ студентима у учењу и другим активностима у току студија;

- 6) стручно усавршавање у циљу припреме за самостални рад;
- 7) објављивање научних и стручних радова и других научних публикација;
- 8) предлагање начина за усавршавање и побољшање квалитета наставе на студијском програму;
- 9) праћење и примена новина у области наставних метода;
- 10) учешће у провери успешности рада у настави у складу са Статутом факултета;
- 11) учешће у раду стручних тела и органа Факултета у складу са општим актима Факултета;
- 12) одржавање колегијалних односа са другим члановима академске заједнице, у складу са начелима професионалне етике;
- 13) обављање и других послова предвиђених законом, Статутом и другим општим актима.

Уметнички сарадници:

- 1) самостално и у сарадњи са наставником припремају и изводе вежбе;
- 2) организују и учествују у остваривању уметничких пројеката Факултета;
- 3) учествују у одржавању испита, у складу са студијским програмом и планом извођења наставе;
- 4) обављају консултације са студентима;
- 5) раде на сопственом стручном усавршавању ради припремања за самосталан уметнички рад;
- 6) воде евиденцију о присуству настави, обављеним испитима и постигнутом успеху студената, на начин предвиђен општим актом Факултета;
- 7) препоручују доступне уџбенике, приручнике или др. литературу за наставне предмете на којима изводе вежбе;
- 8) држе консултације са студентима у сврху савладавања наставног програма;
- 9) развијају колегијалне односе са другим члановима академске заједнице;
- 10) обавезно присуствују седницама стручних органа Факултета чији су чланови;
- 11) обављају и друге послове у складу са Законом, Статутом и другим општим актима Факултета и Универзитета.

1.1.3. Обавезе Факултета

Члан 9.

Факултет, као послодавац, у обавези је:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са Законом, актом Владе РС и општим актом којим се утврђују зараде запослених и уговором о раду;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад уз предузимање мера безбедности и заштите живота и здравља на раду у складу са Законом и другим прописима;
- 3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада,

дужностима запосленог као и правима и обавезама која проистичу из нормативних аката о раду и безбедности и заштити живота и здравља на раду,

4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду.

Члан 10.

Факултет и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником, уговором о раду и другим општим актима Факултета и Универзитета.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

2.1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 11.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду, посебне услове прописане Законом о високом образовању Правилником о начину избора и засновања радног односа наставника и сарадника Универзитета у Крагујевцу, Статута Факултета и Правилником о организацији и систематизацији радних места на Факултету.

Члан 12.

Факултет утврђује политику запошљавања наставног и ненаставног особља у оквиру потребе да се наставни процес организује на квалитетан, рационалан и ефикасан начин у складу са планом и стратегијом дугорочног развоја Факултета и са објективним радним оптерећењем запослених у складу са стандардима за акредитацију високошколских установа.

При заснивању радног односа Факултет поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминација лица која траже запослење с обзиром на пол, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, 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.

2.1.1. Заснивање радног односа наставника и сарадника

Члан 13.

Наставник, осим редовног професора, заснива радни однос на одређено време у трајању од пет година.

Уметнички сарадници, виши уметнички сарадници и самостални уметнички сарадници заснивају радни однос на одређено време од пет година, са могућношћу продужења више пута, на основу реизбора.

Наставник страног језика за извођење наставе на нематичним одсецима Факултета заснива радни однос на одређено време на изборни период од четири године.

Наставник стручног предмета заснива радни однос на одређено време на изборни период од четири године.

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

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

Лектор и виши лектор заснивају радни однос на одређено време у трајању од три године, са могућношћу продужења уговора више пута, на основу реизбора.

Члан 14.

Лице које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело против полне слободе, фалсификовања јавне исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи не може стећи звање наставника, односно сарадника нити засновати радни однос на Факултету.

Члан 15.

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

Декан доноси одлуку о објављивању конкурса на предлог Већа Одсека најкасније шест месеци пре истека изборног периода на који је наставник, односно три месеца на који је сарадник изабран.

Члан 16.

Одлуку о избору наставника доноси одговарајући стручни орган Универзитета, на предлог Већа Одсека Факултета.

Одлуку о избору сарадника доноси Веће Факултета на основу извештаја Комисије у року од три месеца од дана расписивања конкурса.

Декан је дужан да обавести учеснике конкурса о резултатима избора у року од 8 дана од дана доношења одлуке о избору.

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

Члан 17.

Декан може, када то захтева реализација студијског програма, са наставником, односно сарадником друге акредитоване високошколске установе који је изабран за ужу научну или уметничку област закључити уговор о извођењу одговарајућег облика наставе у складу са Законом о високом образовању, Статутом

Универзитета и Статутом Факултета.

Ангажовање из става 1. овог члана сматра се допунским радом наставног особља и регулисано је Законом о раду, овим Правилником, као и Законом о високом образовању и прописима о акредитацији високошколских установа.

Уговор из става 1. овог члана може се закључити најдуже за једну школску годину уколико је претходно прибављена сагласност факултета на коме је наставник односно сарадник у радном односу.

2.1.2. Заснивање радног односа ненаставног особља

Члан 18.

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време. Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља доноси декан Факултета

Члан 19.

Декан може донети одлуку о расписивању огласа за заснивање радног односа ненаставног особља.

Одлуку из става 1. овог члана декан доноси када утврди да постоји потреба за радом лица на одређеном радном месту, а на коме није могуће распоредити друго лице које је већ у радном односу на Факултету.

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

Одлука о избору је коначна.

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

2.2. Уговор о раду

Члан 20.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан.

Уговор о раду може се закључити на одређено или неодређено време.

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

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

Факултет је дужан да уговор о раду чува у седишту Факултета.

Члан 21.

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

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

другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад, дана утврђеним Уговором о раду сматраће се: болест запосленог, тежа болест члана уже породице, смртни случај члана уже породице и у другим случајевима утврђеним законом.

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

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

Члан 22.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште Факултета;
 - лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - врсту и степен стручне спреме односно образовање запосленог запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
 - назив и опис послова које запослени треба да обавља;
 - место рада;
 - врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
 - трајање уговора о раду на одређено време и основ заснивања радног односа на одређено време;
 - дан почетка рада;
 - радno време (пуно, непуно или скраћено);
 - новчани износ основне зараде на дан закључења Уговора о раду
 - елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - трајање дневног и недељног радног времена;
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим општим актом у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 23.

Факултет је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о опису посла, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима и дужностима запосленог.

Потписивањем уговора о раду, Факултет и запослени прихватају сва права и обавезе утврђене општим актима Факултета као и предвиђене санкције за њихово

непоштовање.

2.3.1. Пробни рад

Члан 24.

Уговором о раду за запослене у ненастави може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних одн. сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Факултет и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, уз образложење.

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

2.3.2. Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

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

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

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

2.3.3. Радни однос на одређено време

Члан 26.

Уговор о раду (са запосленим у ненастави) може се закључити на одређено време, и то у вези са заснивањем радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време њиховог трајања.

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. 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.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

2.3.4. Уговор са гостујућим професором

Члан 27.

Факултет може без расписивања конкурса да ангажује као гостујућег професора наставника из друге самосталне високошколске установе ван територије Републике Србије.

Посебним уговором о ангажовању утврђују се конкретна права и обавезе гостујућег професора у извођењу наставе, под условима и на начин предвиђен Статутом Факултета.

Одлуку о ангажовању гостујућег професора доноси Наставно-научно-уметничко веће факултета, на предлог и образложење Већа Одсека.

Гостујући професор може изводити све облике активне наставе на свим нивоима студија и учествовати у научноистраживачким и уметничким пројектима Факултета.

Уговор о ангажовању гостујућег професора мора да садржи податке о периоду на који се ангажује, о облицима наставе и броју седмичног одржавања часова као и обавезама на научноистраживачком одн. уметничком пројекту.

Уговором о ангажовању гостујућег професора утврђује се висина накнаде за извођење наставе и накнада путних трошкова и смештаја.

2.3.5. Уговор са наставником након одласка у пензију

Члан 28.

Након престанка радног односа наставника због одласка у пензију, на основу одлуке Сената Универзитета која се доноси на предлог и уз образложење Факултета, декан може са наставником који има статус пензионера закључити посебан уговор о ангажовању у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

Уговором о ангажовању утврђује се да наставник из става 1. овог члана може изводити све облике наставе на мастер и докторским студијама и бити

ментор или члан комисија у поступку израде и одбране завршних радова одн. дисертација на тим студијама, најдуже још две школске године

2.3.7 Уговор о продужењу радног односа професора који је стекао услов за одлазак у пензију

Члан 29.

Посебним уговором о раду може се продужити радни однос наставнику у звању редовног или ванредног професора који је стекао услов за одлазак у пензију, на основу одлуке Сената Универзитета, а под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

Уговор из става 1 овог члана закључује се за период најдуже до три школске године.

Члан 30.

Факултет упућује Сенату Универзитета предлог за продужење радног односа наставника на основу кога се може закључити уговор о раду.

Уз захтев, Факултет је дужан да достави Сенату и образложење захтева и предлог о времену трајања продужења радног односа.

Предлог за продужење радног односа може се утврдити ако:

-на предмету за коју је кандидат за продужење радног односа изабран на Факултету, није запослено више од још два наставника;

-кандидат за продужење радног односа у оквиру области за коју је изабран предаје бар један предмет који има статус обавезног предмета у студијском програму, при чему се не рачуна околност да је кандидат, односно наставник из тачке 1. овог става ангажован у извођењу наставе и на изборном, односно другом предмету;

-је кандидат за продужење радног односа у последњих 10 година имао најмање два изабрана сарадника или наставника који учествују у настави;

- ако је кандидат за продужење радног односа руководилац научног пројекта у текућем или претходном пројектном циклусу или има једну од прве две истраживачке категорије (A1.A2) по образовно-научним пољима у последњем пројектном циклусу.

Предлог за продужење радног односа наставнику из поља уметности може се утврдити ако кандидат испуњава услове из тачке 1,2, и 3. става 2.овог члана.

2.3.8. Уговор са професором изабраним у звање професора емеритуса

Члан 31.

Са редовним професором у пензији коме је додељено звање професора емеритуса у поступку, под условима и на начин предвиђен чланом 67. Закона о високом образовању, чланом 17 Статута Универзитета у Крагујевцу, Правилником Универзитета у Крагујевцу о звању и правима професора емеритуса и Статутом

Факултета, декан закључује уговор о ангажовању за извођење наставе.

Члан 32.

Факултет може поднети захтев Универзитету за додељивање звања професора емеритуса редовном професору до краја јануара текуће године, под условом да има више значајних научних дела која су позната у научној јавности, да је стекао значајан међународни углед у научној области којом се бави, да је постигао значајне резултате у педагошком раду са студентима, да је постигао значајне резултате у обезбеђивању наставно-научног подмлатка у ужој научној области за коју је изабран, и да је дао значајан допринос угледу и афирмацији Универзитета у земљи и иностранству.

Члан 33.

Професор емеритус може изводити све облике наставе на академским студијама трећег степена у ужој области за коју је изабран, бити члан комисија за одбрану дисертација, комисије за писање извешатаја о избору наставника и учествовати у научноистраживачком и уметничком раду на Факултету.

2.5. Приправници (ненаставно особље)

Члан 34.

Факултет може са лицем које први пут ступа на рад засновати радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

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

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

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

Члан 35.

Приправнички стаж, у зависности од стручне спреме приправника траје:

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

Уколико је приправнички стаж прекинут исти се наставља након престанка

разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси декан.

Члан 36.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права, обавезе и одговорности по основу радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Услови под којима приправник заснива радни однос утврђују се уговором о раду.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 37.

Факултет је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а према одлуци декана или Већа Одсека Факултета.

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

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

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у чијем финансирању је учествовао Факултет дужан је да надокнади трошкове, на основу предлога Комисије за утврђивање штете именоване одлуком декана.

Члан 38.

Запослени кога Факултет, у складу са својим потребама, упути на стручно оспособљавање и усавршавање има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање доноси Веће Одсека Факултета, односно декан за запослене из реда ненаставног особља.

Члан 39.

За потребе учествовања наставника и сарадника Факултета на међународним и домаћим научним конгресима, конференцијама, скуповима и уметничким манифестацијама (концерти, изложбе и др.), Веће Одсека доноси предлог одлуке декану о плаћеном одсуству запосленог.

Запослени из става 1 овог члана, у току трајања плаћеног одсуства има право на накнаду зараде.

Запослени има право и на накнаду трошкова превоза, смештаја и котизације

која се исплаћује у смислу других примања. Трошкови се обезбеђују из средстава Факултета и одобравају се на годишњем нивоу у оквиру плана научноистраживачке и уметничке делатности, највише до износа који се утврђује посебним Правилником.

IV РАДНО ВРЕМЕ

4.1. Пуно радно време

Члан 40.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

Члан 41.

Радно време за обављање послова наставника и сарадника запослених са пуним радним временом на Факултету износи 20 часова седмично у оквиру 40-часовног седмичног радног времена, у складу са законом и Статутом факултета.

Наставник односно сарадник у оквиру пуног радног времена припрема и изводи наставу, спроводи активности у циљу одржавања и унапређење квалитета наставе и обавља научноистраживачки одн. уметнички рад.

Нормативи за послове наставе утврђени су на основу нормативно-наставних група за предавање и вежбе, у складу са Уредбом о нормативима рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета ("Сл. гласник РС", бр. 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007 и 110/2007) према предвиђеном броју студената у нормативно-наставним групама за предавања и вежбе, и то за наставнике 6 часова седмично за предавања, а за сараднике 10 часова седмично за вежбе.

4.2. Непуно радно време

Члан 42.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена

4.3. Скраћено радно време

Члан 43.

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

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

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

4.4. Прековремени рад

Члан 44.

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

1. Послови у вези са пријемним испитом и уписом студената,
2. послови организације научних конференција, скупова и уметничких манифестација;
3. израда извештаја по хитном поступку и налогу Универзитета и Министарства,
4. у другим случајевима, по усменом одн. писаном налогу декана.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, при чему запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

4.5. Распоред радног времена

Члан 45.

Радна недеља траје, по правилу, 5 (пет) радних дана.

Радни дан, по правилу, траје (8)осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан.

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

Декан је у обавези да обавести запослене о промени радног времена најмање пет дана унапред осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, декан може да обавести запослене о распореду и промени радног времена у року краћем од 5 дана, а најкраће у року од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

4.6. Прерасподела радног времена

Члан 46.

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.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1 и 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од уговореног радног времена запосленог, одн. не може трајати дуже од 60 часова недељено.

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

4.7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

5.1. Одмор у току дневног рада

Члан 49.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

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

Време одмора из става 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време. Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси декан.

5.2. Дневни одмор

Члан 50.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

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

5.3. Недељни одмор

Члан 51.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

Члан 52.

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

5.4. Годишњи одмор

5.4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 53.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа.

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

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

5.4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 54.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор најмање 20 радних дана.

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

Члан 55.

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

1. доприноса на раду - 2 или 3 радна дана; од I-VI стручне спреме - 2 дана
VII и VIII стручне спреме - 3 дана
2. услова рада - 2 радна дана;
3. радног стажа - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад:
 - за основно образовање или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан,
 - за средње образовање у трајању од четири године или више образовање - 2 радна дана,
 - за високо образовање - 3 радна дана;
5. других критеријума:
 - раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду и раднику са преко 30 година радног стажа - 4 радна дана;

Члан 56.

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

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

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

5.4.5. Коришћење годишњег одмора

Члан 57.

Наставно особље користи део годишњег одмора за време летњег семестралног распуста. Преостали део годишњег одмора запослени наставник/сарадник користи у складу са распоредом наставе и испита, уз сагласност надлежне Катедре, најкасније до 30. јуна наредне године.

Одлуку о колективном коришћењу годишњег одмора наставника и сарадника доноси Наставно-научно-уметничко веће Факултета

Члан 58.

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

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

Запослени којима је утврђена дужина коришћења годишњег одмора до 35 радних дана, користе годишњи одмор за време летњег распуста у трајању од најмање 4 радне недеље а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени којима је утврђена дужина коришћења годишњег одмора преко 35 радних дана користе годишњи одмор за време летњег распуста у трајању од најмање пет радних недеља односно 25 радних дана, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

У случају потребе коришћења колективног годишњег одмора ненаставног особља, декан може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и службе у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Члан 59.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 60.

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

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

5.4.7. Накнада штете

Члан 61.

У случају престанка радног односа, запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплаћује се новчана надокнада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

Члан 62.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години у следећим случајевима:

1. Склапања брака, порођаја супруге, смрти или теже болести члана уже породице, у случају елементарне непогоде ради отклањања штетних последица-5 радних дана;
 2. селидбе домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана;
 3. селидба домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
 4. полагање стручног или другог испита – у зависности од трајања испита, од 1 до 5 радних дана;
 5. учествовање на семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. – 5 радних дана;
 6. учествовање на међународним и домаћим конференцијама, научним скуповима, конгресима, уметничким манифестацијама и сл. – 10 радних дана;
 7. одлазак на семинаре одн. предавање ради стручног усавршавања и образовања – до 5 радних дана;
 8. ступање у брак члана уже породице – 3 радна дана;
- Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на

плаћено одсуство у случају добровољног давања крви, укључујући дан давања крви – 2 радна дана;

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

Плаћено одсуство одобрава декан.

5.6 Плаћено одсуство у настави

Члан 63.

Наставнику после пет година рада проведених у настави на Факултету може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног и научног односно научно уметничког усавршавања.

Захтев за плаћено одсуство (сабатикум) за наредну школску годину подноси се декану најкасније до 01. априла текуће године. Наставник уз захтев за плаћено одсуство подноси писано образложење и план усавршавања.

Наставник може поднети захтев из става 1. најкасније 6 месеци пре истека изборног периода.

Право на одсуство може се остварити само ако је на основу мишљења одговарајуће катедре обезбеђена редовна настава и ако је то у складу са планом и програмом научног, уметничког односно научно-уметничког рада на Факултету.

Одлуку из става 1. овог члана доноси декан по прибављеном мишљењу одговарајуће катедре и Већа Одсека.

По повратку са плаћеног одсуства, наставник подноси извештај одговарајућој катедри, декану и Већу Одсека.

Члан 64.

Наставно-научно веће Факултета, на предлог Већа Одсека, може одобрити плаћено одсуство наставницима и сарадницима Факултета ради стручног или научног усавршавања, у следећим случајевима:

1. Ангажовање наставника или сарадника по позиву за гостујућег професора одн. лектора у земљи и иностранству,
2. одобрена стипендије за стручно, научно или уметничко усавршавање у земљи или иностранству,
3. на основу уговора о међународној сарадњи.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се одобрити најдуже у трајању до 2 месеца.

У време трајања одобреног плаћеног одсуства наставник односно сарадник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде на Факултету у претходна три месеца.

Наставник односно сарадник дужан је да у року од 30 дана од дана повратка са одобреног одсуства поднесе Већу Одсека и Наставно-научно-уметничком већу Факултета писани извештај о резултатима рада током одсуства.

Члан 65.

Наставнику и сараднику који се налази на одслужењу војног рока,

породиљском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе или боловању дужем од шест месеци изборни период и радни однос се продужава за то време.

5.6.1. Неплаћено одсуство

Члан 66.

На предлог Већа Одсека, запосленом се може омогућити неплаћено одсуство у случајевима:

2. Учесћа у научноистраживачком или уметничком пројекту – до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације – до 6 месеци.

Члан 67.

На захтев запосленог, декан може омогућити запосленом коришћење неплаћеног одсуства у следећим случајевима:

1. учествовања запосленог у оквиру међународне техничке и културно - просветне сарадње у иностранству – до 30 дана;
2. стручног усавршавања на захтев запосленог – до једне године;
3. у другим оправданим случајевима који не ремете рад Факултета. Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

5.7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза запосленог

Члан 68.

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

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

Право из става 1. тачка 1. овог члана има и брачни друг запосленог, осим у случају кад је његов брачни друг упућен на рад у иностранство од стране

Факултета.

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

Распређивање запослених

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља све послове који одговарају његовој врсти и степену стручне спреме ако то захтевају потребе процеса и организације рада у складу са овим Правилником.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

6.1. Општа заштита

Члан 69.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом и општим актима којима се уређује безбедност и здравље на раду на Факултету.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу као и лица која се затекну у радној околини.

Члан 70.

Факултет је дужан да запосленом у време рада, на радном месту и у радној околини обезбеди услове за рад у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Факултет је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Члан 71.

Факултет је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Одлуку о опреми и средствима личне заштите које се издају запосленом, доноси декан.

Члан 72.

Факултет је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и

здравље запосленог.

Члан 73.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

- штетност по здравље запосленог (повећана бука и вибрације, биолошка штетност и др.);
- присутност ризика у раду;
- врста рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности.

Члан 74.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду да не би угрозио личну безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица као и да обавести декана о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 75.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 76.

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

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

Потврду о незгоди на раду из става 1. овог члана издаје шеф Службе за опште и правне послове.

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

6.2. Заштита личних података

Члан 77.

Запослени има право увида у документе који садрже искључиво 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 може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени који је овлашћен од стране декана.

6.4. Заштита материнства

Члан 78.

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

Запослена жена за време трудноће и запослена жена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан по њено здравље и здравље детета.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, у дане који су одређени од стране изабраног лекара уз одговарајућу потврду

Члан 79.

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

6.4.1. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 80.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

још двоје или више деце.

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

Отац детета може да користи право из става 4. и 5. овог члана. За време породилског одсуства и одсуства ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 81.

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

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

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

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

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

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

Члан 84.

Запосленом инвалиду рада Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према утврђеној радној способности.

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

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

6.6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 85.

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

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

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

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

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

7.1. Зарада

Члан 86.

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

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

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

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

Члан 87.

Зарада се састоји од:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду,
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета (награде, бонуси и сл.),
3. других примања.

Под зарадом у смислу става 1-3. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

7.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 88.

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

Члан 89.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

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

Шефови Одсека достављају продекану за наставу месечни извештај о раду и обављеним пословима наставника и сарадника.

Шефови служби достављају секретару Факултета месечни извештај о раду ненаставног особља.

Критеријуми и мерила за утврђивање радног учинка су:

- остварење индивидуалних норми на основу норматива и стандарда рада,
- оцене резултата рада запослених,
- квалитет обављеног посла,
- радна дисциплина,
- испољавање иницијативе и савесност у обављању посла,
- допринос тимском раду,
- однос према осталим запосленима, студентима и странкама
- однос према средствима рада и имовини Факултета,
- извршавање налога добијених од непосредног претпостављеног,
- додатке по основу рада под посебним условима рада.

Зараду по основу радног учинка утврђује декан.
Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка на основу критеријума из става 3.овог члана.

Члан 90.

Цену рада за најједноставнији рад утврђује Влада Републике Србије.

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

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

Члан 91.

Зарада се исплаћује из два дела а најмање једанпут месечно у роковима утврђеним од стране Министарства, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

7.2.1. Зарада приправника

Члан 92.

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

7.3. Увећана зарада

Члан 93.

Зарада запосленог се увећава:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан- најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу- 0,4% од основице;
5. за повећани обим посла због замене одсутног радника - 20% од зараде одсутног радника.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђеним ставом 1. овог члана проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за увећање зараде чини основна зарада увећана у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

7. 4. Минимална зарада

Члан 94.

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

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

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

7.5. Накнада зараде

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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

- у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, односно зараде коју би остварио да ради, при чему избор начина утврђивања висине накнаде зараде зависи од тога шта је за запосленог повољније, с тим да утврђена накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, односно зараде коју би остварио да ради, при чему избор начина утврђивања висине накнаде зараде зависи од тога шта је за запосленог повољније, с тим да утврђена

накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или одржавањем трудноће, ако законом није друкчије одређено.

Члан 97.

Запослени има право и на накнаду зараде најмање у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, која не може бити мања од минималне зараде за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 98.

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

7.6. Накнада трошкова

Члан 99.

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

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене најповољније превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству,
- за трошкове употребе приватног аутомобила у службене сврхе у висини од 30% од цене 1л супер бензина по пређеном километру, а највише до неопорезивог износа месечно;
- дневнице на службеном путовању у земљи, у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку РСЗ), с тим да службени пут може трајати најдуже пет радних дана непрекидно;
- накнада трошкова смештаја на службеном путу у земљи у висини пуног износа према приложеним рачунима (изузев трошкова хотела А категорије);
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана када је службено путовање окончано поднесе Служби за финансијска и материјална питања извештај и обрачун трошкова путовања по путном налогу.

Члан 100.

Факултет може, у складу са својим финансијским могућностима да

обезбеди запосленима и друга примања у складу са посебним Правилником.

7.7. Друга примања запослених

Члан 101.

Факултет је дужан да запосленом исплати следећа примања која не чине зараду:

1. Отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде у Републици Србији,

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог, до неопорезивог дела,

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини разлике зараде коју би остварио да ради;

Под просечном зарадом сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Општим актом Факултета, у складу са расположивим средствима Факултета, може се утврдити право на:

1. Јубиларну награду за 10, 20, или 30 година рада.

2. Солидарну помоћ - у случају дуже или теже болести, здравствене рехабилитације, наступа теже инвалидности запосленог или члана његове породице, за ублажавање последица елементарних непогода или других ванредних догађаја, набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, а највише до законом неопорезивог износа,

3. друга примања.

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

Члан 102.

Факултет може вршити исплате и лицима која нису у радном односу на Факултету у складу са могућностима и расположивим средствима, у следећим случајевима:

- доделе награда студентима поводом Дана Факултета,

- исплате путних трошкова, дневница, превоза, смештаја и исхране лицима која за Факултет обављају послове по уговору о повременим и привременим пословима, уговору о делу и ауторском уговору,

- за обављене послове вештачења.

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

7.9. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 103.

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

Факултет је дужан да запосленом уручи обрачун и за месец за који није исплатио зараду односно накнаду зараде као и обавештење да исплата није извршена и разлоге због којих није извршена исплата, најкасније до краја месеца за претходни месец.

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

Обрачун зараде и накнада зараде које је дужан да исплати Факултет у складу са законом представља извршну исправу, а запослени задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

7.10. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 104.

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

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију оверава декан или лице које он овласти и потписује је запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

7.11. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 105.

Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити:

- обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено,
- уз престанак запосленог.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 106.

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

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;

3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
4. једном од брачних другова, ако раде у истој установи;
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 107.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме се не може обезбедити ни једно од права утврђених законом, колективним уговором 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 о раду и овим Правилником.

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

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 108.

Запослени не може без сагласности Факултета у своје име и за свој рачун, као ни у име и за рачун другог физичког лица обављати послове из делатности Факултета, односно послове које обавља за Факултет по основу уговора о раду и Правилника о систематизације послова и радних места.

На писани захтев запосленог Факултет може дати сагласност за допунски рад код другог послодавца до једне трећине радног времена, у складу са Законом о раду уз поштовање норматива и стандарда за акредитацију Факултета.

Члан 109.

Научно, уметничко, наставно, стручно или пословно деловање наставника и сарадника запослених на Факултету и интереси који произлазе из тог деловања не могу бити у сукобу са интересима Универзитета и Факултета, нити нарушавати углед Универзитета и Факултета.

Ради спречавања сукоба интереса, наставник односно сарадник запослен на Факултету може закључити уговор којим се ангажује на другој високошколској установи само уз претходно одобрење и сагласност Наставно-научно-уметничког већа Факултета, у складу са чланом 75. Закона о високом образовању.

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

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

10. 1. Одговорност за начињену штету

Члан 110.

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

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

Члан 111.

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

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

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

Члан 112.

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

Члан 113.

Постојање, висину и околности под којима је штета настала, ко је исту проузроковао и начин надокнаде штете утврђује посебна комисија од три члана коју именује декан.

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

Члан 114.

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

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писаној форми на основу изјаве запосленог.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисије за утврђивање штете, Факултет покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 115.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а уколико није могуће проценом вредности оштећене ствари. Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 116.

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

Одлуку о паушалној накнади и висини штете доноси Комисија.

Члан 117.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, узима се у разматрање утицај штете на процес рада, извршавање радних дужности и обавеза запослених и обавеза Факултета, као и материјално стање запосленог.

Члан 118.

Ако је запослени таквог материјалног стања, да би накнада штете произвела тежак материјални положај запосленог, висина штете се може умањити у складу са одлуком декана.

Члан 119.

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

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

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

Члан 120.

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

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

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

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

Члан 121.

За штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара Факултет, осим ако је запослени у свему поступао уз поштовање одговарајућих прописа.

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.

10.2. Удаљење запосленог

Члан 122.

Запослени може привремено бити удаљен са радног места или са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
3. ако је природа радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

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

Члан 123.

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

Привремено удаљење запосленог може трајати најдуже три месеца.

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 кривичног поступка.

По истеку рока из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Правилником.

Члан 124.

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

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

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа зараде оствареног за месец пре привременог удаљења, увећаног за просечни раст зарада запослених на Факултету за време у коме је припадала накнада зарада и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком,
2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
3. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2)-4) Закона.

10.3. Одговорност за радне обавезе и радну дисциплину

Члан 125.

Запослени је дужан да послове свог радног места обавља савесно и одговорно, у складу са Законом о раду, овим Правилником, и општим актима Факултета и Универзитета, као и да поштује организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима Факултета.

Уколико запослени не обавља послове и не извршава обавезе предвиђене уговором о раду, Правилником о систематизацији послова и радних места, овим Правилником и општим актима Факултета, или уколико омета организацију рада и спровођење правила рада Факултета, може бити позван на одговорност за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе, у складу са члановима 170, 179, 180 и 194. Закона о раду.

10.3.1. Повреда радне дисциплине и радне обавезе

Члан 126.

Непоштовање рокова, услова или правила рада утврђених пословницима, правилницима и општим актима Факултета сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.

Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о систематизацији послова и радних места, овим Правилником и општим актима Факултета, као и несавесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности, и од тога да ли се ради о једном случају или поновљеним повредама радне обавезе.

Члан 127.

Повредом радне дисциплине у смислу члана 6. Закона о спречавању злостављања на раду сматра се свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених на Факултету које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, или положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављањем се сматра и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Извршиоцем злостављања сматра се запослени, група запослених, одговорно лице или сам послодавац са својством физичког лица, који врше злостављање из става 1. и 2. овог члана.

10.3.2. Поступак утврђивања одговорности запосленог

Члан 128.

Пријаву повреде радне дисциплине или радне обавезе запосленог могу поднети наставници, сарадници, други запослени и студенти Факултета.

Пријава мора да садржи име и презиме запосленог, време, место и начин извршења повреде, податке о штети ако је настала, доказе, и потпис подносиоца пријаве.

Пријава се подноси у писаном облику преко Службе за опште и правне послове, непосредно, редовном или електронском поштом. Пријава поднета електронском поштом мора бити потврђена својеручним потписом у року од 7 дана.

Члан 129.

Пријава против запослених подноси се декану.

Пре одлучивања о пријави декан ће наложити стручној служби да прибави писану изјаву од запосленог против кога је пријава поднета (одговор на пријаву), у вези са повредом која му се ставља на терет.

Декан ће решењем одбацити пријаву ако утврди да запослени није учинио повреду радне обавезе или радне дисциплине предвиђене овим Правилником

Покретање поступка за повреду радне дисциплине и радних обавеза застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне дисциплине и радних обавеза запосленог, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена.

Уколико декан, на основу навода у пријави и у писаном одговору на пријаву, процени да наведени поступци представљају повреду радне обавезе или радне дисциплине, доноси одлуку о покретању поступка против запосленог.

Члан 130.

Декан, или лице које он овласти, може образовати комисију која утврђује све чињенице од значаја за повреду радне обавезе односно радне дисциплине.

Комисија је дужна да сакупи све чињенице које могу бити значајне за утврђивање одговорности запосленог, и има право и обавезу да позове на разговор запосленог против кога је поднета пријава, као и релевантне сведоке.

Комисија је дужна да позив на разговор достави запосленом и сведоцима пет дана пре заказаног термина за разговор.

Уколико се запослени или сведоци не одазову позиву на разговор, комисија је дужна да сачини записник.

Комисија доноси закључак, на основу свих прикупљених чињеница и утврђује да ли је дошло до повреде радне дисциплине или радне обавезе, у складу са Правилником о дисциплинској одговорности запослених на Факултету и уговором о раду.

Члан 131.

Комисија подноси извештај о предлогу мере декану и запосленом против кога је пријава поднета, у складу са Правилником о дисциплинској одговорности запослених на ФИЛУМ-у.

Члан 132.

Након спроведеног поступка Комисије, у складу са законом и овим Правилником, декан доноси одлуку о изрицању мере, и то:

За лакшу повреду радне обавезе или радне дисциплине декан може да изрекне следеће мере на основу члана 170 Закона о раду:

- 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 послодавца о изречној мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Мера јавне опомене изречена наставнику/сараднику подразумева обавештавање Већа Одсека, Наставно-научно-уметничког већа Факултета и Савета факултета о повреди радне дисциплине, налазу Комисије у датом случају и мери коју је декан изрекао запосленом, а мера опомене запосленом у ненастави подразумева обавештење Савета Факултета.

За повреду радне дисциплине или радне обавезе која се односи на Закон о забрани злостављања на раду, на основу члана 23. Закона декан може да изрекне и једну од следећих мера:

- 1) јавну опомену;
- 2) мера удаљења са рада од 5 до 30 радних дана без накнаде зараде;
- 2) мера премештаја на друго радно место уколико за то постоје

могућности по систематизацији послова и радних места:

3) отказ уговора о раду, односно мера престанка радног односа у складу са законом, у случају да запослени коме је због вршења злостављања већ изречена мера из тачке 2. или 3. у року од шест месеци поново изврши злостављање.

Уколико се ради о тешкој повреди радне дисциплине или радне обавезе, декан може да изрекне меру отказа уговора о раду, у складу са чланом 179. Закона о раду.

Члан 133.

Пре изрицања мере отказа уговора о раду, декан је дужан да запосленог упозори писаним путем на постојање разлога за отказ уговора о раду у коме је потребно навести основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ запосленом.

Запослени је дужан да се у року од 8 радних дана од дана достављања упозорења изјасни о наводима из упозорења.

Декан пре коначног изрицања мере отказа уговора о раду узима у разматрање и одговор запосленог на наводе из упозорења. Изречена мера отказа уговора о раду је коначна, а запослени има право да се обрати надлежном суду.

Декан може изрећи меру отказа о раду у року од шест месеци од дана подношења пријаве против запосленог, или од дана сазнања о чињеницама које су основ за отказ уговора о раду, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Декан може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера 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 134.

Због повреда радних обавеза и радне дисциплине, уговор о раду отказује се решењем у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Ако запосленом није могуће доставити решење из претходног става, о томе се сачињава писмена белешка.

У случају из става 2 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.

XI ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

11.1. Измена уговорених услова рада

Члан 135.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације посла;
- 2) ради премештаја у друго место рада, у складу са законом,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама овог Правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
- 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 у складу са чл.33 став 1. тачка 11) Закона о раду.

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

Члан 136.

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 непоптисивањем анекса уговора.

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

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

11.2. Премештај у друго место рада

Члан 137.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако се делатност Факултета обавља у местима ван седишта,

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

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1.

овог члана само уз свој пристанак.

11.3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 138.

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

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

Запослени закључује уговор о раду на одређено време са послодавцем код кога је упућен. Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од оних које је имао на Факултету.

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

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

12.1. Разлози за престанак радног односа

Члан 139.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

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

Члан 140.

Наставнику односно сараднику запосленом на Факултету престаје радни однос из законом утврђених разлога на основу члана 62. Закона о високом образовању у случају да је правноснажном пресудом осуђен за кривично дело против полне слободе, фалсификовања јавне исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи.

Члан 141.

Наставнику односно сараднику запосленом на Факултету престаје радни однос из законом утврђених разлога и на основу члана 132. Закона о високом образовању истеком периода на који је изабран, ако је учествовао на конкурс за избор у одређено звање, али не буде изабран.

Члан 142.

Наставнику односно сараднику (осим сарадника у настави) који је запослен на Факултету и учествовао је на конкурс за избор у одређено звање не може престати радни однос због истека уговора о раду уколико изборна процедура за радно место на коме је запослени засновао радни однос на одређено време није покренута на време или окончана у роковима прописаним Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

У случају из претходног става, радни однос наставника односно сарадника (осим сарадника у настави), не престаје истеком уговора о раду, већ се анексом о раду продужава до окончања изборне процедуре.

Наставнику односно сараднику (осим сараднику у настави) из става 1. овог члана радни однос може престати само неизбором, односно, ако је учествовао на конкурс за избор у одређено звање а не буде изабран у исто или више звање, у складу са чланом 132. Закона о високом образовању.

Члан 143.

Запосленом наставнику, односно сараднику престаје радни однос из законом утврђених разлога на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Наставнику не може престати радни однос пре истека школске године.

12.3. Престанак радног односа због отказа уговора о раду

Члан 144.

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

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

Члан 145.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до

- губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је законом, односно правоснажном судском одлуком или одлуком другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правоснажне одлуке;
 - 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
 - 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада- даном почетка примењивања те мере;
 - 5) у случају престанка рада Факултета, у складу са законом.

12.3.1. Споразумни престанак радног односа

Члан 146.

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.

12.3.2. Отказ од стране запосленог

Члан 147.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду у писаном облику запослени доставља Факултету најмање 15 (најдуже 30 дана) дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Уколико запослени откаже уговор о раду због повреда обавеза утрђених законом, Правилником и уговором о раду од стране Факултета, запослени има сва права, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

12.3.3. Отказ од стране Факултета

Члан 148.

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, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду и овог Правилника.

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

1. Ако несавесно или немерно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1. Ако неоправдано одбија да обавља послове и извршава налоге у складу са Статутом Факултета и законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опјних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. ако је запослени дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности;
8. ако не поштује радну дисциплину прописану актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

Члан 149.

Факултет је дужан да пре уручења отказа уговора о раду писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам (8) радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Члан 150.

Факултет је дужан да упозорење из члана 151. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

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

Члан 151.

Ако откаже уговор о раду запосленом на који се односи члан 150. став 5. тачка 2) овог Правилника, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 152.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 154. овог Правилника не сматра се:

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

уговором о раду.

12.3.4.1. Рок застарелости

Члан 153.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду декан може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

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

12.3.4.2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 154.

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

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

Ако достављање није могло да се изврши запосленом, Факултет је у обавези да о томе сачини службену белешку.

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

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

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

12.3.4.3. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 155.

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

12.3.5. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 156.

За време трудноће, породичног 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 било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

12.3.6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 157.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 154. тачка 1) овог Правилника има право да остане на раду, у зависности од стажа осигурања, најкраће 8, а најдуже 30 дана (отказни рок).

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

Трајање отказног рока утврђује се уговором о раду.

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

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

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

Члан 158.

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

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде уз припадајући порез и доприносе у складу са законом.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 159.

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

14.1. Заштита појединачних права

Члан 160.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 161.

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

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

Члан 162.

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

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

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

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

14.2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 163.

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

XV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

15.1. Рад ван радног односа

15.1.1. Привремени и повремени послови

Члан 164.

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

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

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

15.1.2. Уговор о делу

Члан 165.

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

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

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

15.1.2.2. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 166.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању Факултет може да закључи:

1. Са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом предвиђено као посебан услов за самосталан рад.
2. са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације у складу са посебним прописом.

Факултет може лицу из става 1. овог члана обезбедити новчану накнаду и друга права у складу са законом.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом.
Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

15.1.3. Допунски рад

Члан 167.

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

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

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

Члан 168.

Наставник који је запослен са пуним радним временом на другој акредитованој високошколској установи може закључити уговор о ангажовању за извођење наставе допунском раду са Факултетом за извођење наставе на предметима из уже научне области за коју је изабран само уз претходну сагласност Наставно-научног већа високошколске установе на којој је запослен са пуним радним временом.

Са наставником из става 1. овог члана декан може закључити уговор о ангажовању за извођење наставе под условима и на начин утврђен чланом 161. Закона о раду и чл. 75. Закона о високом образовању.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 169.

Запослени на Факултету имају право да образују савет запослених или синдикат у складу са законом. Запослени имају право да приступају синдикату и да се придржавају његовог статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом Факултета.

Члан 170.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на синдикално 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 колективним уговором.

Председник и чланови органа репрезентативног синдиката се не могу за време обављања функције и у року од једне године по престанку функције преместити на друге послове (без своје сагласности), не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом, и не могу се на било који начин ставити у неповољан положај ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

Члан 171.

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

Члан 173.

Факултет је дужан да омогући представницима синдиката присуство седницама органа управљања и стручних органа, и да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седнице.

Представници синдиката имају права да учествују у раду ових органа на начин и под условима утврђеним законом и Посебним колективним уговором.

Синдикат има право да од органа пословођења 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 послодавца.

Члан 173.

Декан и стручне службе Факултета обавештавају синдикат о свом раду и пословању а нарочито о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, о кретању и промени зарада, заштити

на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама.

Члан 174.

Ставовe синдиката достављене пре седнице или на самој седници надлежни орган Факултета је дужан да размотри пре доношења одлуке.

Члан 175.

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

Члан 176.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати Савет запослених, у складу са законом.

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

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 177.

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

Члан 178.

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

Члан 179.

Правилник ступа на снагу даном усвајања, а примењиваће се од дана објављивања на сајту Факултета.



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА ФАКУЛТЕТА

мр Владимир Благојевић, доцент