



На основу члана 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) и чланова 29. и 30. Статута Педагошког факултета у Врању Универзитета у Нишу (број 403/2/2018, 49/5/2020 и 2124/2/2021), декан Педагошког факултета у Врању, дана 24. 07. 2023. године, 12. 03. 2025. године, 03. 07. 2025. године и 28. 10. 2025. године, доноси

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
Педагошког факултета у Врању Универзитета у Нишу**

(Број 1177/2023, 292/2025, 843/2025 и 1447/2025)

ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Педагошког факултета у Врању Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Правилник) се, у складу са законом и одговарајућим подзаконским актима, уређују права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на Педагошком факултету у Врању (у даљем тексту: Послодавац или Факултет) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

Овим Правилником нарочито се уређују:

1. Заснивање радног односа;
2. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање;
3. Радно време;
4. Одмори и одсуства;
5. Заштита запослених;
6. Зарада, накнада зараде и друга примања запослених;
7. Забрана конкуренције;
8. Одговорност запослених;
9. Удаљење запосленог са рада;
10. Измена уговора о раду;
11. Престанак радног односа;
12. Остваривање и заштита права запослених;
13. Рад ван радног односа;
14. Савет и синдикат запослених.

Члан 2.

Овим се Правилником не могу утврдити мања права и обавезе, нити утврдити неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени у закону, посебном колективном уговору и подзаконским актима.

Запослени остварују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, у складу са законом, посебним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

На права, обавезе и одговорности који нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одредбе закона или посебног колективног уговора.

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

Члан 3.

Послодавац, у смислу овог Правилника, јесте високошколска установа Педагошки факултет у Врању Универзитета у Нишу, чији је законски заступник декан.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 4.

Радни однос заснива се уговором о раду између Послодавца и лица које испуњава услове прописане законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Члан 5.

Наставно особље заснива радни однос на начин и под условима дефинисаним Законом о високом образовању.

Декан објављује конкурс за избор у исто или више звање, пре истека изборног периода на који је изабран наставник, односно сарадник, који је у радном односу на Факултету.

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

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

Декан је дужан да обавести учеснике конкурса о резултатима избора у року од 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 6.

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са законом који уређује рад.

Одлуку о заснивању радног односа са ненаставним особљем доноси декан Факултета у складу са законом, Статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду запосленог обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

2. Пробни рад

Члан 7.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Оцену пробног рада врши Декан или лице које он овласти.

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

3. Радни однос са непуним радним временом

Члан 8.

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

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

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 да на тај начин оствари пуно радно време.

Декан Факултета је дужан да благовремено, а најкасније седам дана пре доношења одлуке обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

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

4. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 9.

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

Радни однос ван просторија Факултета обухвата рад на даљину и рад од куће.

Трајање радног времена, начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог ван просторија Факултета утврђује се на предлог матичне катедре, на предлог руководиоца пројекта или на предлог одговарајуће службе.

Средства за рад за обављање послова ван просторија Факултета дужан је да набави, инсталира и одржава искључиво запослени, осим ако уговором о раду или другим општим актом Факултета није другачије утврђено.

Факултет није у обавези да обезбеди накнаду трошкова за коришћење и употребу средстава за рад запосленог за рад ван просторија Факултета, осим ако уговором о раду или другим општим актом Факултета није другачије утврђено.

Уговор о раду за обављање послова ван просторија Факултета, поред обавезних елемената утврђених чланом 12. овог Правилника, садржи и:

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

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

Одредбе Закона о раду и овог Правилника које се односе на распоред радног времена, прековремени рад, прерасподелу радног времена, ноћни рад, одморе и одсуства примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако другачије није одређено овим Правилником, односно уговором о раду.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 10.

Радни однос са ненаставним особљем заснива се на време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

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

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

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

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

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

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

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

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

Ако је уговор о раду закључен супротно одредбама Закона и овог Правилника или ако запослени остане да ради на Факултету најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

6. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

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

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

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

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

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

Уговор о раду закључује се у најмање 3 примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Факултет.

Члан 12.

Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште Факултета;

2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;

- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;

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

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

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона, Посебног колективног уговора за високо образовање и овог Правилника.

Члан 13.

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

Факултет је дужан да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са Законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

7. Ступање на рад

Члан 14.

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

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

8. Приправници (ненаставно особље)

Члан 15.

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

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

Приправнички стаж траје најдуже 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 16.

Приправнички стаж, зависно од стручне спреме приправника, траје:

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

Члан 17.

Радни однос са приправником заснива се уговором о раду.

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

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

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 18.

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

Право и обавеза запосленог је да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 19.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Непуно радно време је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

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

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

1. Пуно радно време

Члан 20.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.
Пуно радно време може да буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

2. Непуно радно време

Члан 21.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 22.

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

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

На пословима на којима је утврђено скраћено радно време, не може се вршити прерасподела радног времена.

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

4. Прековремени рад

Члан 23.

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 (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

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

О увођењу прековременог рада одлучује декан.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на сат и по слободно.

Прековремени рад запосленог се на месечном нивоу прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Факултет води посебну евиденцију о броју сати прековременог рада запосленог који ће бити искоришћени као слободни сати, датумима када је такав прековремени рад обављен, броју слободних сати на које је запослени остварио право, датумима када је запослени користио слободне сате и броју слободних сати које је запослени искористио на конкретан датум.

Одлуку о томе да ли ће се прековремени рад запосленом надокнадити у виду слободних сати или увећањем зараде доноси декан Факултета, уз могућност да о томе консултује запосленог пре увођења прековременог рада.

У решењу којим се уводи прековремени рад се обавезно наводи да ли ће се прековремени рад запосленом надокнадити у виду слободних сати или увећањем зараде запосленог.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време (послови са повећаним ризиком) не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако Законом није другачије одређено.

5. Распоред радног времена

Члан 24.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље, утврђује декан Факултета.

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

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

Члан 25.

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

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

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

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 26.

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 ставу 2. овог члана, часови рада које је остварио преко просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 27.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 28.

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

Члан 29.

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

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 30.

Рад који се обавља у времену од 22.00 часа до 06.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

Члан 31.

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

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

Ако је рад организован у сменама које укључују и ноћни рад, послодавац 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 ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 32.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

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

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

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

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 33.

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

Запослени који ради у смислу члана 26. овог Правилника има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 34.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време одмора из члана 33. овог Правилника, ако Законом није другачије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

Члан 35.

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

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 36.

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

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

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

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

1) по основу доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца:

- највише до 5 радних дана.

2) по основу услова рада:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана;

- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана;

- отежани услови рада, у складу са актом установе – 1 радни дан.

3) по основу радног искуства

- од 1 до 5 година рада – 1 радни дан;

- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана;

- од 10 до 20 година рада – 3 радна дана;

- од 20 до 30 година рада – 4 радна дана;

- преко 30 година рада – 5 радних дана.

4) по основу образовања и оспособљености за рад и то:

- за високо образовање на студијама другог степена односно на основним студијама на Факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10.09.2005. године – 4 радна дана;

- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на Факултету у трајању од 3 године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;

- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан.

5) других критеријума:

- запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;

- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана;

- запосленом који на Факултету обавља послове по основу руковођења (декан, продекан, шеф катедре, секретар Факултета, шеф рачуноводства, шеф студија, шеф одсека, групе или службе) – 4 радна дана.

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

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

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

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

Члан 39.

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

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

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

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора узима се у обзир допринос на раду запосленог остварен у текућој календарској години, док се услови рада, радно искуство, образовање и оспособљеност за рад и други критеријуми вреднују према стању које важи на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

Увећање годишњег одмора по основу критеријума доприноса на раду запосленог утврђује декан Факултета, у сарадњи са секретаром Факултета.

Уколико запослени није остварио посебан допринос на раду, неће добити увећање годишњег одмора по овом критеријуму.

Члан 40.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 38. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.3. Коришћење годишњег одмора

Члан 41.

Наставно особље користи годишњи одмор, по правилу, за време летњег семестарског распуста.

Преостали део годишњег одмора наставно особље користи, по правилу, за време зимског семестарског распуста.

Ненаставно особље користи годишњи одмор у складу са Планом коришћења годишњих одмора.

Први део годишњег одмора ненаставно особље по правилу користи за време летњег семестарског распуста, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

У оправданим случајевима наставно особље за време семестарског распуста може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова, односно наставно-уметничких послова.

Члан 42.

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

4.4. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 43.

У зависности од потребе посла, декан Факултета одлучује о времену коришћења годишњег одмора и доноси План коришћења годишњих одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

Члан 44.

Годишњи одмор може се користити колективно.

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

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

4.5. Накнада штете

Члан 45.

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

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

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

Члан 46.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде до седам радних дана у календарској години у случају:

1. склапања брака – 5 радних дана;

2. порођаја супруге – 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице – 5 радних дана;
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама, хаваријама и пожаром – 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места – 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита – од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности у организацији синдиката и сл. – 7 радних дана;
9. учешћа на научним скуповима ради презентације научног рада, учешћа у реализацији научно-истраживачких пројеката и сл. – до 5 радних дана;
10. посета сајмовима, семинарима, предавањима ради стручног усавршавања и образовања – до 7 радних дана;
11. ступања у брак члана уже породице – 2 радна дана;
12. одласка запосленог на одслужење војног рока – 2 радна дана;
13. потребе регулисања права и обавеза пред надлежним органима – 1 радни дан;
14. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
15. првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде до десет радних дана у току једног месеца за потребе образовања, дошколовавања, стручног оспособљавања или усавршавања, уз претходно поднети захтев и прибављену сагласност декана Факултета.

Запослени имају право да не раде у дане следећих верских празника, и то:

- 1) православци – на први дан крсне славе;
- 2) католици и припадници других хришћанских верских заједница – на први дан Божића и у дане Ускршњих празника почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару;
- 3) припадници исламске заједнице – на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;
- 4) припадници јеврејске заједнице – на први дан Јом Кипура.

У случају да се први дан неког од верских празника из става 3. овог члана падне на дан када Факултет не ради, запослени своје право може остварити дан пре или дан после тог дана.

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

- 1) 5 радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство одобрава декан Факултета или лице које он овласти.

6. Неплаћено одсуство

Члан 47.

Запосленом се, на образложени захтев, може одобрити неплаћено одсуство уколико оно не ремети процес рада.

Декан Факултета доноси решење којим одлучује о захтеву запосленог и утврђује дужину трајања неплаћеног одсуства на основу образложеног захтева запосленог и потреба Послодавца да одржи несметан процес рада.

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

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство код Послодавца када то не ремети процес рада, у случају:

- регулисања породичних, имовинско-правних и других послова,
- лечења и неговања болесног члана уже породице,
- образовања, дошколовавања, стручног оспособљавања и усавршавања о свом трошку,
- одласка на туристичко путовање,
- учествовања у културно-уметничким манифестацијама и спортским такмичењима,
- у другим случајевима за које декан Факултета одлучи да је запосленом потребно одобрити неплаћено одсуство.

7. Мировање радног односа

Члан 48.

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, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету;
5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

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.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 49.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује безбедност и заштита живота и здравља на раду запосленог, у складу са законом и другим прописима.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести Послодавца о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 50.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 51.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених општим актом којим се уређује безбедност на раду испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 52.

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

2. Заштита личних података

Члан 55.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају на Факултету и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране декана Факултета.

Члан 56.

Посебна права по основу заштите омладине, материнства, породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштите особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама, остварују се у складу са законом и по законским актима.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца.

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

Члан 58.

Зараде се утврђују на основу основице за обрачун и исплату зарада, коефицијената са којима се множи основица, додатка на зараду и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зарада, у складу са законом и општим актом.

Основицу за обрачун и исплату зараде запослених утврђује Влада.

Зарада утврђена у смислу става 1. овог члана исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

Уколико је основна зарада запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун и исплату зарада и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату зарада, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна зарада запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Наставницима и сарадницима са других високошколских установа, који су ангажовани за извођење наставе на Факултету, исплаћује се новчана накнада за рад у нето износу који је еквивалентан једној трећини основне зараде утврђене по критеријумима из

Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, са припадајућим порезима и доприносима, у складу са изборним звањем наставника или сарадника у тренутку закључења уговора о радном ангажовању.

Накнада из претходног става се неће исплаћивати за семестар, односно месеце у којима наставник или сарадник не реализује наставу.

Члан 59.

Запослени има право на додатак на зараду, у складу са законом:

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

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

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

Члан 60.

По основу руковођења, запосленима на Факултету увећавају се обрачунате зараде у складу са Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, у следећим процентима:

- Декан Факултета – 30%
- Продекан Факултета – 20%
- Шеф катедре – 10%
- Шеф студија – 10%
- Секретар Факултета – 10%
- Шеф рачуноводства – 10%
- Шеф одсека групе или службе – 5%.

Члан 61.

Зарада се исплаћује најмање једном месечно, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

Зарада се може исплаћивати у два једнака дела и то:

- први део до 15, за претходни месец и
- други део до краја месеца, за претходни месец.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду зараде у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама закона којим се уређује рад за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду зараде, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са законом и овим Правилником у случају:

1. Стручног усавршавања за потребе послодавца;
2. Одазивање на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 63.

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

1. У висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
2. У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. Долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;
2. Време проведено на службеном путу у земљи;
3. Време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у

земљи), у висини неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада из става 2. овог члана у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру, уколико постоји потреба послодавца да запослени користи сопствено возило.

Промена пребивалишта, односно боравишта запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова за долазак и одлазак са рада које је Послодавац дужан да надокнади запосленом, без сагласности Послодавца.

Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени нема право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада за време коришћења годишњег одмора, боловања, плаћеног одсуства, слободних дана, за нерадне дане, за дане када свој рад обавља од куће, као и за све друге дане када не долази на посао.

Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада из става 1. овог члана исплаћује се из средстава која обезбеђује оснивач.

У случају да се укупан износ накнаде трошкова за долазак на рад и одлазак са рада не може покрити из средстава која обезбеђује оснивач, доплата ће се вршити из сопствених средстава Послодавца.

Члан 66.

Запосленима се надокнађују трошкови за долазак на рад и одлазак са рада у висини цене дневне превозне карте у јавном градском саобраћају на подручју Града Врања, али не више од цене месечне претплатне карте за прву зону јавног градског саобраћаја на подручју Града Врања.

Запосленима који имају пребивалиште ван подручја Града Врања, се трошкови за долазак на рад и одлазак са рада надокнађују у висини цене једне повратне превозне карте у јавном саобраћају за релацију од места пребивалишта запосленог до места седишта Факултета, на нивоу једне седмице, под условом да је запослени долазио на рад у периоду одређене седмице.

Изузетно, запосленима који имају пребивалиште ван подручја Града Врања, а за које надокнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада за одређени месец применом критеријума из става 2. овог члана износи мање од висине неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана, се трошкови за долазак на рад и одлазак са рада за тај месец надокнађују у висини неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана.

Наставници и сарадници са других високошколских установа, који су ангажовани за извођење наставе на Факултету, имају право на накнаду путних трошкова по доласку, у висини цене повратне превозне карте у јавном саобраћају за релацију од места пребивалишта наставника или сарадника до места седишта Факултета, али на месечном нивоу не више од висине неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана, без обзира на број долазака.

Уколико наставник или сарадник из претходног става не приложи превозну карту као доказ којим правда путне трошкове, приликом накнаде истих узеће се у обзир најјефтинија цена превозне карте за одговарајућу релацију која важи код неког од превозника чије се седиште налази у месту седишта Факултета.

У случају да за релацију од места седишта Факултета до места пребивалишта запосленог или лица из става 4. овог члана не постоји директна линија јавног саобраћаја, накнада ће се исплатити у висини цене повратних превозних карата у јавном саобраћају, потребних да се од места седишта Факултета до места пребивалишта запосленог или лица из става 4. овог члана стигне најкраћим путем са преседањима.

Одредбе ставова 2. и 3. овог члана се не примењују на запослене чије је место рада искључиво у Високошколској јединици ван седишта Факултета у Неготину.

Члан 67.

Запослени су у обавези да сваког месеца документују настали путни трошак веродостојном рачуноводственом исправом, и то:

- у случају коришћења сопственог возила прилагањем фискалног(их) рачуна за купљено гориво уз пропратну изјаву запосленог да се поменути рачун(и) односи(е) на гориво које је тај запослени купио на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада;
- у случају коришћења јавног превоза прилагањем фискалног(их) рачуна за купљену дневну/месечну претплатну карту(е) уз пропратну изјаву запосленог да се поменути рачун(и) односи(е) на дневну/месечну претплатну карту коју је тај запослени купио на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада;
- у случају коришћења такси превоза прилагањем такси рачуна уз пропратну изјаву запосленог да се поменути рачуни односе на такси превоз који је тај запослени користио на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада.

Члан 68.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

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

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

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

3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини просечне плате по запосленом остварене у установи у месецу који претходи месецу у којем су повреда на раду или професионално обољење настали;
4. Солидарну помоћ у случају:
 - Настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;
 - Привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца у континуитету, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;
 - Набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне плате у току једне календарске године, уз приложену уредну документацију;
 - Рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.
5. Јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу у износу:
 - Пола просечне плате за 10 година рада;
 - Једне просечне плате за 20 година рада;
 - Једне и по просечне плате за 30 година рада;
 - Две просечне плате за 35 година рада;
 - Две и по просечне плате за 40 година рада.

Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.

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

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

Члан 69.

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. Деци запосленог, старости до 15 година живота, обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана;
2. Запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ из тачке 1. овог члана;
3. За запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су настале за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
4. Запосленима обезбеди систематске прегледе.

Члан 70.

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

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

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

Члан 71.

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

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

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

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

Члан 72.

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 потписује декан Факултета или лице које он овласти.

Члан 73.

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

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

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 74.

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

Писану сагласност из става 1. овог члана, на основу писаног захтева запосленог, даје декан Факултета.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције из става 1. овог члана, дужан је да Факултету надокнади причињену штету.

IX ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Одговорност за повреду радних обавеза и радне дисциплине

Члан 75.

Ступањем на рад код Послодавца, запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом.

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

Члан 76.

Запослени одговара само за повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена законом, овим Правилником или другим општим актом Факултета.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ или за прекршај, не искључују дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља и повреду радне дужности и обавезе.

Члан 77.

Запослени на Факултету има обавезе и одговорности на раду и у вези са радом.

Запослени је дужан да савесно и марљиво извршава радне дужности и обавезе и поштује заједничке интересе других запослених на Факултету.

2. Радне обавезе, радна дисциплина и понашање

Члан 78.

Радне обавезе и радна дисциплина запосленог на раду и у вези са радом нарочито обухватају:

- да ради, односно да посао на радном месту обавља лично и да своје радне обавезе испуњава савесно, марљиво и уредно у складу са законом, уговором и општим актима;
- да се приликом обављања одређеног посла придржава упутстава и налога органа управљања, декана, секретара или непосредног руководиоца;
- да рад обавља у одређеном радном времену, да рационално користи радно време, да не касни на посао и да не напусти рад за време и пре истека радног времена без одобрења декана или секретара;
- да не изостаје са посла без оправданог разлога и да најкасније у року од 24 часа извести декана или секретара о својој спречености да дође на посао, о трајању такве спречености, као и да сваки изостанак са посла уредно оправда;
- да ради и дуже од пуног радног времена када је то у складу са законом и општим актима;
- да своје послове обавља уредно, ажурно и да се залаже за постизање већих резултата;
- да усавршава своје стручне и друге радне способности;

- да брижљиво чува поверена средства за рад и да се стара о њиховој заштити и исправности, као и да свако оштећење односно опасност од оштећења имовине одмах пријави декану или секретару;
- да се придржава прописаних мера заштите на раду, као и прописа који се односе на општу сигурност на раду;
- да на раду употребљава сигурносна и заштитна средства и направе према њиховој намени и да их чува од оштећења;
- да се придржава прописа о спречавању и отклањању пожара и других непогода које задесе Факултет;
- да се придржава упутстава о обезбеђењу имовине и забрани уношења запаљивог материјала у просторије Факултета;
- да не користи средства рада за личне сврхе и не присваја имовину Факултета, односно да средства Факултета користи у складу са одговарајућим прописима;
- да не прима поклоне и друге погодности у вези са радом, као и да не чини поклоне и друге погодности другим лицима на штету Факултета;
- да не злоупотребљава изборну функцију у органима управљања;
- да чува пословну, односно службену тајну;
- да одговарајућој служби приликом ступања на рад преда радну књижицу и остала потребна документа и да тачне податке који су од утицаја на пријем на рад, трајање и престанак рада;
- да спречава приступ и задржавање у просторијама Факултета и на радним местима запосленима у алкохолисаном стању и да сам не долази на рад у алкохолисаном стању;
- да се коректно понаша према осталима запосленима и да на млађе запослене преноси своје радно искуство;
- да се према студентима, спољним сарадницима, странкама и посетиоцима понаша коректно, предусретљиво, професионално и одговорно;
- да друге запослене не омета у раду;
- да извршава друге послове и остварује задатке и радне обавезе који су утврђени законом, општим актима, одлукама и закључцима органа управљања и уговором о раду.

Члан 79.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, односно не поштује радну дисциплину, под чиме се нарочито подразумева:

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних дужности и обавеза, нарочито обавеза предвиђених у уговору о раду и Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова;
2. непоштовање радне дисциплине, посебно ако је понашање запосленог такво да не може да настави да ради на Факултету;
3. давање на потпис одлука, решења, рачуна и других аката без претходне провере свих података садржаних у истима;
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарне непогоде и опасних материја;
5. незаконито располагање средствима Факултета;
6. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;

7. одавање пословне или службене тајне;
8. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
9. непредузимање или недовољно предузимање заштите запослених на раду или заштите средстава;
10. некоришћење или нененаменско коришћење одређених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
11. изазивање националне и верске нетрпељивости, организовање студената у политичке сврхе од стране наставника и сарадника;
12. пријем на рад противно одредбама закона и општим актима Факултета;
13. одбијање извршења послова или радних налога декана, секретара или непосредног руководиоца, ако за то не постоје оправдани разлози;
14. неоправдано изостајање са рада;
15. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;
16. давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке на Факултету;
17. давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
18. проузроковање имовинске штете немарним и несавесним радом, посебно у вези са набавком средстава и опреме у вези са јавним набавкама, у износу већем од једне просечне зараде запослених на Факултету у месецу у коме је штета проузрокована;
19. понашање које 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;
20. довођење у заблуду органа управљања или органа пословођења које је имало за последицу доношење одлуке која је у супротности са важећим прописима;
21. недостављање потврде о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
22. злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
23. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
24. неовлашћено коришћење средстава рада од стране запослених;
25. коришћење средстава рада од стране запослених у приватне сврхе и личне потребе;
26. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава или њихова употреба за време рада;
27. изазивање нерада или учествовање у тучи на Факултету;
28. неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом;
29. одбијање запосленог да врши рад којим се обезбеђује минимум процеса рада у време штрајка;
30. давање нетачних података од стране одговорних лица на Факултету, којима се запослени обмањује у погледу остваривања својих права;
31. организовање политичких странака и организација на Факултету;
32. коришћење факултетске имовине у приватне сврхе или омогућавање другом лицу да користи исту;
33. остављање просторије неочишћеном од стране запосленог који је непосредно задужен за чишћење те просторије;

34. пропуштање да се наставник благовремено обавести о заказаном испиту, одбрани дипломског или мастер рада, магистарске тезе или докторске дисертације, као и пропуштање да се на време обаве радње неопходне за заказивање наведених активности;
35. повреда угледа Факултета као највише научне и образовне институције;
36. проузроковање штете Факултету у већем обиму;
37. омогућавање полагања испита супротно одредбама закона, Статута и других општих аката који регулишу ову материју;
38. повреда права студената на једнакост и коректно поступање у свим облицима извођења наставе и испита, повреда личног достојанства и сигурности студената у службеним односима са запосленима, повреда принципа јавности у извођењу свих облика наставе;
39. излагање студената разним врстама уцена у поступку остваривања права и извршавања обавеза, а нарочито на испиту, пре полагања испита и после завршетка испита, како би се навео на пружање разних врста услуга – личних и материјалних, чиме се вређа достојанство студената и углед наставника, односно других запослених на Факултету;
40. изазивање страха и узнемирености претњом запосленима на Факултету и студентима, физичким нападом, тј. применом физичке силе или претњом изношења у јавност нетачних података о Факултету или података из личног живота и рада запослених на Факултету;
41. саопштавање у јавности неистинитих података о функционисању Факултета, чиме се вређа углед Факултета;
42. онемогућавање студенту на оствари одређено право (на пријаву и полагање испита, право на стипендију и кредит, право на студентски дом, право на упис године и др.);
43. непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на уређајима и повереним средствима рада, заштитним и другим средствима;
44. неовлашћено издавање радних налога;
45. одбијање потребне сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
46. непреношење радних искустава на млађе запослене;
47. обављање приватног посла за време рада;
48. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести декана или секретара о спречености доласка на посао;
49. кашњење на посао или напуштање посла пре истека радног времена, под условом да каснији долазак, односно раније одлажење није одобрио декан или секретар и да се кашњење, односно напуштање посла пре истека радног времена понавља најмање три пута у периоду од 30 дана;
50. недолажење на наставу, односно заказан испит, кад о томе претходно није благовремено обавештен декан, односно продекан за наставу;
51. пропуштање да се откључа просторија у којој се држи настава, необезбеђивање одговарајућег прибора (сунђер, креда, фломастер, пројектор, лап-топ рачунар и сл.), као и пропуштање да се дежура за време одржавање наставе пред одговарајућом просторијом, под условом да су запосленом овакве обавезе наложене од стране надлежног лица;
52. недолично понашање према осталима запосленима и студентима (свађа, увреда и др.);

53. одбијање запосленог да годишњи одмор користи у периоду који је одређен од стране послодавца, односно самовољни долазак на рад запосленог у периоду током којег му је решењем о коришћењу годишњег одмора одређено коришћење годишњег одмора, без претходно издатог налога декана или секретара за такво поступање;
54. коришћење дела годишњег одмора или плаћеног одсуства без претходног одобрења декана или секретара Факултета, датог на основу писаног захтева који је поднет од стране запосленог пре самог одсуства са рада и заведен у Архиви Факултета;
55. одбијање запосленог да прими и својеручним потписом потврди пријем решења, одлуке или другог акта који му послодавац доставља;
56. свака друга повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, која је прописана законом, овим Правилником или другим општим актом Факултета.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, по свом избору и о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачка 22. и 26. овог члана. Одбијање запосленог да се подвргне наведеној анализи представља повреду радне дисциплине због које се запосленом може отказати уговор о раду.

Члан 80.

Запослени не може бити одговоран за повреду радних обавеза и повреду радне дисциплине које је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност (неурачунљивост или смањена урачунљивост, крајња нужда, нужна одбрана).

Запослени је одговоран за повреду радних обавеза и радне дисциплине ако је сам себе довео у стање смањене или потпуне неурачунљивости узимањем алкохола, дроге или других опојних средстава.

3. Материјална одговорност

Члан 81.

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

Члан 82.

Кривица запосленог за учињену штету Факултету мора бити доказана.

Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 83.

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 84.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Факултету, покреће декан Факултета, односно запослени кога декан овласти писаним путем.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин надокнаде исте, утврђује посебна Комисија од три члана коју од случаја до случаја образује декан Факултета или запослени кога декан овласти писаним путем.

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

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

На основу записника из претходног става, декан доноси решење о одговорности запосленог за насталу штету или о ослобађању од одговорности, којим се, у случају постојања одговорности запосленог, утврђује начин надокнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Члан 85.

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

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења од стране овлашћеног лица.

Члан 86.

У поступку за накнаду штете, запослени се позива да надокнади штету.

Ако запослени одбије да надокнади штету, Факултет покреће поступак пред надлежним судом за надокнаду штете.

Пристанак запосленог да надокнади штету у утврђеном року даје се у писменој форми – изјавом.

Члан 87.

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

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

Члан 88.

Уколико би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај, може се делимично ослободити од накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

Одлука из става 1. овог члана доноси се на основу молбе, односно предлога запосленог који је штету проузроковао.

Члан 89.

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

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

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 90.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада:

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

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вреднију од 16.000 динара;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

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

Члан 91.

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

Члан 92.

Решење о удаљењу са рада доноси декан Факултета.

Члан 93.

Удаљење из члана 90. овог Правилника може да траје најдуже три месеца.

По истеку рока из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленог врати на рад, откаже му уговор о раду или изрекне другу меру, ако за то постоје оправдани разлози из члана 79. овог Правилника.

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

Члан 94.

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 одредио притвор.

Члан 95.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 90. и 91. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. (претходни члан) овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 79. овог Правилника.

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 96.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада, у смислу одредби Закона и овог Правилника;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама Закона о раду и 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 чланом 12. став 1. тачка 11) овог Правилника;

6) у другим случајевима утврђеним Законом, овим Правилником и другим општим актом Факултета.

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

Члан 97.

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 106. став 2. тачка 2) овог Правилника, оспорава законитост анекса уговора о раду.

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

Члан 98.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора из члана 97. овог Правилника, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 97. овог Правилника не примењује се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о послодавцу и других података којима се мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 97. овог Правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују декан Факултета или лице које он овласти и запослени.

2. Премештај у друго место рада

Члан 99.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 100.

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

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 99. став 1. тачка 2) овог Правилника.

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

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

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 101.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из следећих 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 102.

Запосленом наставнику, односно сараднику престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета, на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, осим ако се запослени и Факултет другачије не споразумеју, сагласно важећим прописима.

Наставнику који је испунио услове из става 1. овог члана у звању редовног професора, уколико постоји потреба за наставком рада, може се продужити радни однос уговором са високошколском установом на одређено време до две године, уз могућност додатних продужења, а најдуже до краја школске године у којој навршава 70 година живота.

Наставнику не може престати радни однос пре истека школске године, осим на сопствени захтев и у другим случајевима предвиђеним законом.

Наставнику и сараднику који је у радном односу на Факултету, који не буде изабран у исто или више звање, престаје радни однос истеком периода на који је изабран, ако на Факултету нема могућности да се распореди на друго одговарајуће радно место.

Декан Факултета је дужан да благовремено, писаним путем обавести наставника односно сарадника који је у радном односу на Факултету о доступности послова на које би могао да буде распоређен након истека периода на који је изабран.

Члан 103.

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

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

2) ако му је законом, односно правоснажном судском одлуком или одлуком другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада Факултета, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 104.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 105.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

4. Отказ од стране Факултета

4.1. Разлози за отказ

Члан 106.

Поред случајева прописаних у члану 79. овог Правилника, Факултет може запосленом да откаже уговор о раду и 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; Декан именује Комисију за оцену резултата рада запосленог, која се састоји од три члана исте или више стручне спреме као запослени чији се резултати рада оцењују, од којих је најмање један и истог занимања као запослени чији се резултати рада оцењују.

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

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

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

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

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

4.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 107.

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу одредби члана 79. овог Правилника, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, да уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

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

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 108. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 108.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 79. овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 113. овог Правилника.

Факултет може запосленом из члана 106. став 1. тачка 1. овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 107. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 109.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из члана 108. став 1. овог Правилника.

Факултет је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 110.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 106. став 2. тачка 1) овог Правилника, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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

Члан 111.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 79. и члана 106. овог Правилника не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породилског одсуства, коришћење одсуства ради неге детета, коришћење одсуства ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) деловање у својству представника запослених, у смислу одредби Закона о раду;

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

5.1. Рок застарелости

Члан 112.

Отказ уговора о раду из члана 79. и члана 106. став 1. тачка 1) овог Правилника декан Факултета 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 106. став 1. тачка 2) овог Правилника декан Факултета може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

5.2. Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 113.

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

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

Ако достављање није могло да се изврши запосленом, овлашћени радник Факултета сачињава о томе службену белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако 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 чланова од 121. до 123. овог Правилника.

5.3. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 114.

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

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

5.4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 115.

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

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

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

Члан 116.

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

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

5.5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 117.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 106. став 1. тачка 1) овог Правилника има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

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

Члан 118.

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

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

5.6. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 119.

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

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

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

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није

могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

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

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

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

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 120.

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

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

1. Заштита појединачних права

Члан 121.

Спорна питања између Факултета и запосленог могу се решавати у поступку споразумног решавања.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Члан 122.

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 споразумно решавање спорних питања.

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

Члан 123.

Ако арбитар у року из става 2. претходног члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 124.

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 125.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности или други акт који се односи на запосленог.

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 у просторијама Послодавца или препорученим писмом са повратником.

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

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

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 126.

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

3. Именована и изабрана лица

Члан 127.

Запослени који је именован или изабран на функцију у органу државне управе и локалне самоуправе и коме не мирују права и обавезе у смислу члана 48. овог Правилника, има право на плаћено одсуство за време одржавања састанака и других активности у функцији извршења посла на функцији на коју је именован или изабран.

Запослени који је именован као представник Факултета у органима или телима ресорног министарства Владе Републике Србије и Универзитета у Нишу има право на плаћено одсуство за време одржавања састанака и других активности у функцији извршења посла на функцији на коју је именован или изабран.

Запослени из става 2. овог члана дужан је да благовремено пре и након одржавања седнице информисе декана Факултета о дневном реду и другим питањима рада у органима или телима која су од значаја за Факултет.

XIV РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1. Привремени и повремени послови

Члан 128.

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

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који не ради са пуним радним временом – до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Факултет може за обављање повремених и привремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

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

2. Уговор о делу

Члан 129.

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 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

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

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 130.

Факултет може да закључи уговор о стручном оспособљавању ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

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

Факултет може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, другим актом или уговором о оспособљавању и усавршавању.

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

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

4. Допунски рад

Члан 131.

Запослени који ради са пуним радним временом, 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.

XV САВЕТ И СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 132.

Запослени могу образовати савет запослених, у складу са законом и општим актима.

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

Члан 133.

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

Синдикат се оснива ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Запослени на Факултету имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под слободним условима.

Члан 134.

На Факултету се обезбеђују услови за несметан рад синдиката, у складу са законом и општим и посебним колективним уговором, уколико су они закључени.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 135.

Факултет је дужан да осигура синдикату следеће услове за рад:

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

Члан 136.

Факултет је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. Одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог (који је члан синдиката) и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са Статутом синдиката.
2. Врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката.

3. Одбије износ од плате запосленог уз његову претходну сагласност и изврши уплату на рачун фондова које синдикат оснива.

Факултет може да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

Члан 137.

На сва питања која се тичу оснивања и рада савета и синдиката запослених, непосредно ће се применити одредбе важећих законских и подзаконских прописа Републике Србије.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 138.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Педагошког факултета у Врању број 1292 од 07. 09. 2017. године.

Члан 139.

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

Члан 140.

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос на Факултету, као и на лица која су ангажована за рад ван радног односа у смислу одредби чланова од 128. до 131. овог Правилника.

Члан 141.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником, непосредно ће се применити одредбе важећих законских и подзаконских прописа Републике Србије.

Члан 142.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.
Правилник се објављује на интернет страници Факултета.

ДЕКАН
Педагошког факултета у Врању

Проф. др Драгана Станојевић