

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ У СОМБОРУ

Број: 05-6-2/16

Датум: 16. марта 2016. године

На основу члана 51. став 1. тачка 12. Статута Педагошког факултета у Сомбору, а на предлог Наставно-научног већа Факултета, Савет Факултета на седници одржаној 16. марта 2016. године, је донео

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Педагошком факултету у Сомбору (у даљем тексту: Факултет).

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене на Факултету.

2. Међусобни однос Закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 3.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом о раду, Општим или Посебним колективним уговором (у даљем тексту: колективни уговори).

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

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом о раду, колективним уговором или општим актом Факултета - ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

3. Основна права и обавезе

3.1. Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом о раду, колективним уговором и овим Правилником.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом о раду, колективним уговором и овим Правилником.

3.2. Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

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

3.3. Обавезе Факултета

Члан 6.

Факултет је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати плату у складу са Законом о раду, актом Владе којим се утврђује плата запослених, овим Правилником, уговором о раду и одлуком декана о исплати плата на Факултету;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог као и правима и обавезама који произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) да затражи мишљење Синдиката у случају утврђеним Законом о раду;
- 6) да води евиденцију о дневној присутности запослених на радном месту, на начин и по поступку који одреди декан Факултета.

3.4. Обавезе Факултета и запосленог

Члан 7.

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

3.5. Забрана дискриминације

Члан 8.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже посао и запослених, у свему према Закону о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 9.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услове прописане Законом о раду, посебне услове прописане Законом о високом образовању, Статутом и општим актима Универзитета у Новом Саду (у даљем тексту: Универзитет), Статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Педагошком факултету у Сомбору и другим актима који регулишу заснивање радног односа.

Правилником о организацији и систематизацији послова на Педагошком факултету у Сомбору утврђују се организациони делови, врста посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

Правилник о организацији и систематизацији послова на Педагошком факултету у Сомбору доноси Декан.

Члан 10.

Наставници и сарадници се бирају у звање за ужу научну, односно уметничку област утврђену одлуком Сената Универзитета у Новом Саду, на предлог Факултета.

У звање наставника може бити изабрано лице које испуњава услове прописане Законом о високом образовању, односно ближе услове прописане општим актом Универзитета и Статутом Факултета.

У звање сарадника може бити изабрано лице које испуњава услове предвиђене Законом о високом образовању и ближе услове утврђене Статутом Факултета.

Члан 11.

Факултет расписује конкурс за стицање звања наставника и сарадника за уже научне, односно уметничке области и заснивање радног односа.

Одлуку о објављивању конкурса за избор наставника и сарадника доноси декан.

Одлуку о избору у сва звања наставника доноси Универзитет на предлог Факултета.

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

Члан 12.

Одлуку о попуњавању ненаставних радних места доноси декан у складу са Законом о раду, овим Статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Педагошком факултету у Сомбору.

Одлуку из става 1. овог члана декан доноси када оцени да постоји потреба за радом лица која се није могла решити распоређивањем постојећих запослених на Факултету.

Секретар Факултета заснива радни однос на основу конкурса.

Остало ненаставно особље може засновати радни однос и без расписивања конкурса.

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

Одлука о избору је коначна.

Уколико је за заснивање радног односа расписан конкурс, Факултет је дужан да обавести учеснике конкурса о резултатима избора у року од 8 дана од дана избора по објављеном конкурс.

Члан 13.

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

Факултет не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

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

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

Члан 14.

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

2. Уговор о раду

Члан 15.

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

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

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

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.

Факултет је дужан да лице из става 1. овог члана пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату плате и других примања на које запослени има право;
- 12) позивање на Правилник о раду који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одредбе Закона о раду, колективног уговора и овог Правилника.

3. Ступање на рад

Члан 17.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду, а ако 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 (случајеви више силе) или ако се декан и запослени друкчије договоре.

4. Пробни рад

Члан 18.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за оне послове за које је Правилником о организацији и систематизацији послова на Педагошком факултету у Сомбору утврђен пробни рад као посебан услов за рад.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

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

Члан 19.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија, коју образује декан.

Комисија је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме,

одређене врсте занимања, као запослени који је на пробном раду.

Комисија своје мишљење о резултатима пробног рада, доставља декану у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока на који је заснован.

Пробни рад се не може утврдити за приправнике.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 20.

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

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

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

6. Радни однос на одређено време

Члан 21.

Наставници и сарадници заснивају радни однос на време које је одређено Законом о високом образовању.

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

Асистент заснива радни однос на период од три године, са могућношћу продужења за још три године.

Сарадник у настави заснива радни однос на период од годину дана, са могућношћу продужења за још једну годину у току трајања студија, а најдуже до краја школске године у којој се студије завршавају.

Пре продужења радног односа у складу са одредбом става 3. овог члана Правилника, запослени доставља Факултету уверење о статусу студента докторских студија или уверење о стеченом научном називу доктора наука.

Пре продужења радног односа у складу са одредбом става 4. овог члана Правилника, запослени доставља Факултету уверење о статусу студента.

Члан 22.

Уговор о раду са ненаставним особљем може да се закључи на одређено 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.

Са истим запосленим може да се закључи један или више уговора о раду на одређено време на основу којих се радни однос заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи у случајевима предвиђеним Законом о раду на време које је дужи од 24 месеца.

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.

7. Приправници

Члан 23.

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 утврђено Правилником о организацији и систематизацији послова на Педагошком факултету у Сомбору.

Уговор о раду са приправником се закључује на одређено време и истим се нарочито утврђује: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа у складу са Законом о раду, општим актом Факултета и уговором о раду.

Члан 24.

Приправнички стаж и радни однос приправника, 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 - дванаест месеци.

Члан 25.

Време трајања приправничког стажа се прекида ако је приправник одсуствовао са рада по било ком оправданом основу дуже од 30 дана (боловање дуже од 30 дана, одслужење војног рока и друго).

Уколико је приправнички стаж прекинут, у смислу става 1. овог члана, исти се наставља након престанка разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси декан Факултета.

Члан 26.

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму.

Програм стручне обуке приправника доноси ментор.

Ментора из става 2. овог члана именује декан Факултета.

Ментор мора бити исте струке и имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

Ментор не мора бити запослен на Факултету.

Члан 27.

За време трајања приправничког стажа, приправник је дужан да води дневник рада.

У дневник рада приправник уноси:

1. опис послова, односно радних задатака на којима је радио,
2. време обављања послова односно радних задатака,
3. литературу којом се служи у току рада,
4. опис стеченог радног искуства.

Приликом овере дневника рада, ментор уноси своја запажања о раду приправника.

Члан 28.

По истеку приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом коју именује декан.

Комисија за полагање приправничког испита је састављена од три члана, са најмање истим степеном стручне спреме као приправник, од којих је барем један члан исте струке.

Чланови комисије не морају бити запослени на Факултету.

Члан 29.

Приправнику који је положио приправнички испит издаје се уверење о положеном приправничком испиту.

Уверење о положеном приправничком испиту издаје се најкасније у року од пет дана од дана полагања приправничког испита.

Приправник који није положио приправнички испит има право на полагање

поправног испита и то само једанпут, у року од 15 дана од дана пријема обавештења да приправник није положио приправнички испит.

Поправни испит у смислу става 1. овог члана полаже се на основу писмене пријаве приправника.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 30.

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

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета, запосленог 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 разлога више силе или других оправданих разлога.

Запослени има право на плаћено и неплаћено одсуство ради дошколовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са овим Правилником.

Члан 31.

Запослени кога Факултет упути на стручно оспособљавање и усавршавање има право на накнаду плате, накнаду трошкова превоза, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке литературе, као и накнаду других зависних трошкова у складу са Правилником о стручном оспособљавању и усавршавању запослених.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 1. овог члана и о висини трошкова које сноси Факултет доноси декан Факултета.

Запослени кога је Факултет упутио на дошколовање ради потребе процеса рада и увођења новог начина и организације рада, распоређује се након завршеног дошколовања на послове радног места за које се захтева тражени степен и врста образовања.

Факултет нема обавезу да запосленог коме је омогућено остваривање права на дошколовање по сопственом избору и који је у току радног односа стекао виши степен стручне спреме од онога који је имао у време заснивања радног односа распореди на послове радног места са стеченим степеном и врстом образовања.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 32.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 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 33.

Непуно радно време јесте време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 34.

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 35.

На захтев декана или лица кога исти овласти, 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, а нарочито:

- 1) појачано обезбеђење зграде,
- 2) упис студената,
- 3) упис и овера семестра,
- 4) пријава испита,
- 5) израда испитних записника,
- 6) архивирање документације,
- 7) годишњег пописа робе и израде завршног рачуна,
- 8) одржавање научних скупова и конференција и културно-уметничких догађаја,
- 9) у другим случајевима по налогу лица из става 1. овог члана.

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

5. Распоред радног времена

Члан 36.

Радна недеља траје пет радних дана.

Запослени раде једнократно, двократно и у сменама.

Одлуку о распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси декан.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Када природа посла и организација рада то захтева декан може радну недељу и распоред рада да организује на други начин, с тим што је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање 5 дана унапред, а у случају наступања непредвиђених околности у року не краћем од 48 часова унапред.

6. Прерасподела радног времена

Члан 37.

Факултет може за одређена радна места да изврши прерасподелу радног времена, када то захтева организација времена, 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 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 12 часова дневно, односно 60 часова недељно укључујући прековремени рад.

Члан 38.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 39.

Запосленом који ради у смислу члана 38. овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном Законом о раду.

Запослени из претходног става има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно.

Члан 40.

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

Члан 41.

Запослени коме је престао радни однос пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и да се са обавезног социјалног осигурања одјави по истеку тог времена или да му се часови рада обрачунају и исплате као часови прековременог рада.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 42.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 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 радног 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 Репрезентативног синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају и ноћу.

Члан 43.

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

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 44.

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

Запослени који ради дуже од 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 организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

Запослени који ради краће од 4 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.

2. Дневни одмор

Члан 45.

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

3. Недељни одмор

Члан 46.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

4. Годишњи одмор

Члан 47.

Запослени на Факултету, по правилу, користе годишњи одмор за време летњег и семестралног распуста.

За време летњег и семестралног распуста наставно особље може бити ангажовано искључиво у обављању наставно-научних послова.

Годишњи одмор може се користити једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.

Уколико запослени користи годишњи одмор у целини исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

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

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

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, као и коришћења плаћеног одсуства у смислу члана 53. овог Правилника - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

План коришћења годишњег одмора доноси декан на предлог колегијума декана за наставно и шефова служби за ненаставно особље.

Шефови служби утврђују предлог коришћења годишњих одмора уз претходну консултацију запосленог.

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

Члан 48.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана за годину дана рада.

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

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 о раду.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1. и 2. овог члана за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 49.

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

1. по основу доприноса на раду - 2 радна дана;
2. услова рада - 1 радни дан;
3. радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад:
 - 4.1. за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од 1 године, образовање за рад у трајању од 2 године или средње образовање у трајању од 3 године – 1 радни дан,
 - 4.2. за средње образовање у трајању од 4 године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана,
 - 4.3. за високо образовање – 3 радна дана,
5. други критеријуми:
 - 5.1. раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду – 4 радна дана;
 - 5.2. раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или преко 50 година живота - 4 радна дана.

Члан 50.

У случају престанка радног односа Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду штете сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

Члан 51.

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду плате у укупном трајању до 5 радних дана у случају:

1. склапања брака – до 5 радних дана;
2. рођења детета – до 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице – до 5 радних дана;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – до 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада – до 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – до 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита, у зависности колико траје – до 5 радних дана;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. – до 5 радних дана.

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

1. због смрти члана уже породице – 5 радних дана;
2. добровољног давања крви – 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
3. коришћење организованог рекреативног или здравственог одмора у циљу превенције радне инвалидности – до 5 радних дана.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачке 3. и става 2. тачке 1. овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, усвојилац, родитељ, старатељ, брат, сестра и лица која живе у заједничком

домаћинству са запосленим.

Члан 52.

Наставнику после пет година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног усавршавања, за којим Факултет има интерес.

Одлуку у случају из става 1. овог члана доноси Наставно-научно веће на образложени предлог декана који пружа доказе о начину обезбеђивања квалитетног и континуираног обављања наставе и других обавеза одсутног наставника.

6. Неплаћено одсуство

Члан 53.

Уз сагласност Наставно-научног већа, декан је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

1. дошколовавања – од 30 дана до 3 године;
3. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
4. израде докторске дисертације – до годину дана;
5. припреме одбране магистарске тезе или докторске дисертације – до 30 дана;
6. студијског боравка у иностранству у трајању до 30 дана, за којим Факултет има интерес;
7. израде специјалистичког рада запосленог – до 3 месеца и
8. у другим случајевима и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада.

Члан 54.

Коришћење неплаћеног одсуства декан може одобрити у следећим случајевима:

1. учествовање запосленог у оквиру међународно-научне или просветно-културне сарадње у иностранству – до 30 дана;
2. неговање болесног члана уже породице – до 30 радних дана;
3. смрти сродника који нису наведени у члану 51. став 3. овог Правилника – до 5 радних дана по случају;
4. обављање личних послова изван места пребивалишта – до 5 радна дана и
5. у другим случајевима и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства из тачке 1. и 5. претходног става овог члана за наставнике и сараднике доноси декан уз мишљење продекана за наставу, а за ненаставно особље уз мишљење секретара Факултета.

7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза

Члан 55.

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

1. упућивања на рад у иностранство од стране Факултета или у оквиру међународно-научне или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање, образовање или учешће у научноистраживачким пројектима уз сагласност Факултета;
2. избора, односно именовања на функцију у државном органу, другу јавну функцију и функцију у политичкој и синдикалној организацији чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом о раду;
4. издржавања 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.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 56.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са Законом о раду, посебним Законом и општим актима Факултета.

Факултет је дужан да општим актима уреди спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду запослених у циљу стварања безбедних услова рада ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, да утврди стандарде за опрему и средства личне заштите на раду запослених, као и мере и процедуру заштите од штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Факултет посебним општим актом утврђује списак послова, односно радних места са посебним условима рада, услове које запослени морају да испуњавају да би били распоређени на ова радна места и списак средстава и опреме личне заштите.

Факултет је дужан да организује рад и обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите којима се обезбеђује заштита живота и здравља на раду на савременим принципима.

Члан 57.

Средства за спровођење програма мера за безбедност и заштиту живота и здравља на раду и унапређење безбедности и заштите живота и здравља на раду, утврђују се финансијским планом Факултета.

Члан 58.

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

Запослени су дужни да наменски користе средства и опрему личне заштите на раду, да пажљиво рукују њима и да их одржавају у исправном стању.

Члан 59.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности за заштиту живота и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу заштите, односно мора бити упознат са употребом заштитних средстава на пословима које ће обављати, уколико за истим постоји потреба.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности за заштиту живота и здравља на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере.

За време необављања радне обавезе из става 2. овог члана, запослени има право на одговарајућу плату.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати уговор о раду.

Члан 60.

Факултет је дужан да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан рад и обезбеди услове за реализацију обуке о спровођењу мера заштите од пожара, мера безбедности и заштите живота и здравља на раду и мера физичког обезбеђења имовине и лица.

Обука и провера оспособљености запослених за спровођење мера безбедности и заштите живота и здравља на раду и заштите од пожара врши се у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 61.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца 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 о запосленом може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране декана.

Лични подаци о запосленима прикупљају се, обрађују, користе и достављају се трећим лицима у складу са посебним законима.

3. Заштита омладине

Члан 62.

Запослени млађи од 18 година не смеју радити на пословима са штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1. овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док раде на другим пословима из разлога наведених у ставу 2. овог члана, запосленом припада плата за послове које је раније обављао, а на којима је утврђена опасност по живот и здравље, ако је то за њега повољније.

Запослени млађи од 18 година остварује заштиту ускладу са Законом о раду.

4. Заштита материнства

Члан 63.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не смеју радити на пословима са штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1. овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док ради на другим пословима из разлога наведених у ставу 2. овог члана, запосленој припада плата за послове које је раније обављала, а на којима је утврђена опасност по живот и здравље, ако је то за њу повољније.

Запослена из става 1. овог члана остварује заштиту у складу са Законом о раду.

5. Породиљско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 64.

Право на породиљско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе остварује се у складу са Законом о раду.

6. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 65.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. Закона, Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са Законом о раду.

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

Ако Факултет не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. Закона о раду, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 66.

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

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

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

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

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата, накнада плате и друга примања

Члан 67.

Запослени има право на одговарајућу плату, накнаду плате и друга примања у складу са Законом, подзаконским актима којима се регулише обрачун и исплату плата запослених у високом образовању, посебним колективним уговором за високо образовање, овим Правилником, Правилником о висини плата, накнада и других примања запослених на Педагошком факултету у Сомбору и уговором о радом.

Запослени има право на минималну зараду у складу са Законом о раду.

На плате утврђене ставом 1. и 2. овог члана додају се сви додаци утврђени одговарајућим законским и подзаконским актима, општим актима Факултета и уговором о раду.

Члан 68.

Коефицијенти сложености рада за обрачун плата запослених на Факултету утврђени су законом, подзаконским актима и општим актима Факултета.

Члан 69.

Плата се исплаћује најмање једанпут месечно.

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

Обрачун из става 1. овог члана може се доставити запосленом у електронској форми.

Члан 70.

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

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

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање Факултета или друго лице које декан овласти.

Члан 71.

Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од плате само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом о раду или уз престанак запосленог.

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

Умањење плате уз пристанак запосленог није ограничено и тражи се само да запослени да сагласност у писменом облику (изјава, административна забрана) и да се из сагласности јасно види које се обавезе одбијају, колики је одбитак укупно и по анuitетима и за које време се одбијање ради.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

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

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

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

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

Члан 73.

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

Декан покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, декан доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету, утврђује се начин и рок за накнаду штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама из става 1. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

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

Члан 74.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а до које је дошло без кривице запосленог, Факултет је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом о раду и овим Правилником.

На поступак за утврђивање постојања штете, њене висине, околности под којим је настала, постојања одговорности Факултета или другог запосленог на Факултету и друга питања од значаја за накнаду штете запосленом примењују се одредбе члана 75. овог Правилника.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 75.

Са запосленим се може уговорити забрана конкуренције за обављање одређених послова уколико постоје услови да запослени радом на Факултету стекне нова, посебно важна

технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних тајни и информација.

Ради спречавања сукоба интереса (забрана конкуренције) наставник, односно сарадник Факултета може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи само уз претходно одобрење Наставно-научног већа Факултета.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 76.

Запосленом радни однос престаје:

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

У случају престанка радног односа на начин прописан у тачки 3. овог члана, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Уколико запослени Факултету отказује уговор о раду чини то у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Члан 77.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима предвиђеним Законом о раду.

2. Разлози за отказ од стране послодавца

Члан 78.

Запосленом се може отказати Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
3. ако се не врати на рад на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу одредаба Закона о раду.

Запосленом се може отказати уговор о раду ако је својом кривицом учинио повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада и имовину Факултета;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако незаконито располаже материјалним средствима Факултета;
6. ако не поступи по прописима и правилима заштите од пожара, експлозије, елементарне непогоде и тиме доведе до могућности наступања штетних последица;
7. ако не поступи по прописима и не придржава се мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, безбедности и здравља запослених и других лица, заштите средстава

рада и заштите животне средине;

8. ако врши злостављање или злоупотреби право на заштиту од злостављања;
9. ако поступи супротно одредбама Закона о заштити становништва од дуванског дима;
10. ако ода пословну, службену и другу тајну утврђену законом или општим актом Факултета или пропусти извршити радњу која може довести до одавања тајне;
11. ако запослени омета једног или више запослених у процесу рада чиме изазива отежано обављање радних обавеза других запослених;
12. ако да нетачан податак из домена повереног посла, а тај податак је важан или утиче на доношење одлуке у вези са пословањем Факултета;
13. ако не поштује одредбе Статута Факултета о неутралном политичком и верском деловању;
14. ако даје изјаве медијима о раду Факултета без одобрења декана или преко добијених овлашћења;
15. ако износи и проноси неистините информације о стању и догађајима на Факултету или о другим запосленима;
16. ако без сагласности Наставно-научног већа, односно декана Факултета ради у допунском раду код другог послодавца;
17. ако противправно прибави личну материјалну корист примањем поклона и других погодности у вези са радом и пословањем Факултета;
18. ако се недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понаша према другим запосленима, студентима или странкама;
19. ако неоправдано изостане са посла узастопно 5 радних дана у току једног месеца или 7 радних дана са прекидима у току три месеца;
20. ако прекрши неку од одредби Уговора о раду за чије је кршење предвиђен отказ уговора о раду, или ако наступе други услови за отказ уговора о раду предвиђени другим општим актима Факултета или Универзитета.

Запосленом се може отказати уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге декана или свог непосредног руководиоца, у складу са Законом о раду и општим актом Факултета;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
8. ако у периоду од три месеца неоправдано касни на рад, напушта посао за време или пре завршетка радног времена најмање 5 радних дана месечно;
9. ако не поштује радну дисциплину прописану другим општим актом Факултета или уговором о раду, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

Запослени може бити упућен на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о трошку Факултета, ради утврђивања околности из става 3. тачке 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом Факултета. Одбијање запосленог да се одазове на позив Факултета да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

Поступак пре престанка радног односа и поступак у случају отказа уговора о раду, спроводи се у складу са одредбама Закона о раду.

3. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе

Члан 79.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 78. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде плате у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4. Достављање акта о отказу

Члан 80.

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

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

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

5. Отказни рок

Члан 81.

Отказни рок у случају отказа од стране запосленог је најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа, али не дужи од 30 дана.

Отказни рок у случају када је запосленом уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Дужину отказног рока у оквиру наведеном у ставу 1. и 2. овог члана одређује декан у складу са потребама процеса рада.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 82.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана сматра се имовина чија је вредност већа од 100.000,00 динара.

Члан 83.

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

Члан 84.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 165. и 166. Закона о раду, односно члана 82. и 83. овог Правилника, запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 83. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 85.

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179 ст. 2. и 3. Закона о раду и члана 78. став 2. и 3. 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 86.

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 165. и 166. Закона о раду, односно члана 82. и 83. овог Правилника припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 168. Закона о раду, односно члана 84. овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду, односно члана 78. став 2. и 3. овог Правилника.

Члан 87.

Декан доноси решење о удаљењу запосленог са рада у којем се наводи разлог удаљења са рада, трајање и права запосленог у току трајања удаљења са рада.

ХП ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 88.

Факултет је дужан, у складу са Законом о раду, да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Садржај програма утврђен је Законом о раду.

Програм у име и за рачун Факултета доноси декан.

Декан је дужан да пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом на Факултету и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Декан је дужан да предлог програма из става 1. овог члана, достави репрезентативном синдикату на Факултету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање је дужна да у року од 15 дана од дана достављања програма, достави Факултету предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

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

Члан 89.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду по основу престанка потребе за његовим радом, врши декан на предлог комисије.

Комисија из става 1. овог члана има три члана, које именује Савет Факултета, на предлог репрезентативног синдиката и од којих су два члана из реда наставног особља, а један члан из реда ненаставног особља.

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

Члан 90.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се на основу критеријума и то:

1. радног стажа;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 91.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - 1) за сваку годину радног стажа - 1 бод,
 - 2) за сваку годину радног стажа у установи - 0,35 бода.
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - 1) за високо образовање- од 25 до 35 бодова,
 - 2) за више образовање- 20 бодова,

- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
- 5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова.

3. резултати рада:

- 1) однос према радним обавезама и пословима
 - реализација програма и задатака - 1 бод,
 - редован долазак на посао - 1 бод,
 - однос према другим запосленима - 1 бод,
 - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
- 2) учествовање на такмичењима и остварени резултати - 2 бода,
- 3) доприноси у педагошком раду:
 - објављени радови - 1 бод,
 - стручни радови - 1 бод,
 - издавање уџбеника - 1 бод.

4. имовно стање:

- 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
- 2) укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
- 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова.

5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:

- 1) инвалид друге категорије - 5 бодова,
- 2) хронични и тешки болесник - 3 бода,
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

6. број деце на редовном школовању:

- 1) ако запослени има једно малолетно или дете на школовању - 1 бод,
- 2) ако запослени има двоје малолетне деце или децу на школовању - 3 бода,
- 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим је радом престала потреба, према редоследу броја бодова, почев од највећег броја бодова.

Члан 92.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 93. овог Правилника оствари најмањи број бодова.

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

Члан 93.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

- 1) запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета или са дететом до две године старости,
- 2) запосленом самохраном родитељу,
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- 4) ако оба брачна друга раде на Факултету, једном од брачних другова,
- 5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Самохраним родитељем сматра се родитељ који самостално врши родитељско право, у смислу одредаба Породичног закона.

Члан 94.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених Законом о раду или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

ХИИ ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 95.

Послодавац може запосленом да понуди закључивање анекса уговора о раду због измењених услова рада из оправданих разлога, као што су:

1. доношење новог, или измена постојећег акта о систематизацији радних места,
2. промена у делатности Факултета,
3. осавремењивање услова пословања увођењем технолошких, економских или организационих промена поремећаја пословања,
4. измена закона који регулишу материју радних односа,
5. у другим случајевима када дође до измењених услова пословања.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са Законом о раду.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора о раду уз упозорење запосленом на правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени се на понуду за закључење анекса уговора о раду мора изјаснити у року од 8 радних дана од пријема понуде послодавца.

Ако запослени одбије да закључи понуђени анекс, или се у предвиђеном року не изјасни, послодавац може да откаже уговор о раду.

1. Премештај запослених

Члан 96.

У случају потребе процеса и организације рада запослени може бити премештен на друге послове, односно радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима.

Запослени може, у изузетним околностима, да буде премештен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме, одређене врсте занимања од оне коју запослени има, у случају: више силе (пожар, земљотрес, поплава и друго), која је настала или непосредно предстоји; замена изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада.

Члан 97.

Ако запослени у времену од најмање три, најдуже шест месеци, не покаже потребно знање и способности за обављање послова на којима се налази или не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности запосленог односно резултата рада тог запосленог.

Захтев из става 1. овог члана, са образложењем, непосредни руководиоца доставља декану који је дужан да, по добијању захтева, образује Комисију која утврђује знање и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако Комисија, на одговарајући начин утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима. Ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Члан 98.

На премештај запослених примењују се одредбе Закона о раду и колективног уговора у свему што овим Правилником није регулисано.

XIV ОСТАВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

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

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета.

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

Достављање решења из претходног члана врши се запосленом лично, у простотијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, или препорученом поштом са повратницом.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу претходног става овог члана (запослени одбије пријем, не борава на пријављеној адреси и друго), дужан је да о томе састави белешку и изврши достављање истицањем на огласној табли Факултета. Решење се сматра достављеним по истеку 8 дана од дана објављивања на огласној табли Факултета, те од тог дана запосленом почињу тећи рокови за заштиту права.

XV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 100.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 101.

Колективним радним спором, у смислу овог Правилника, сматрају се спорови поводом:

1. остваривања права на синдикално организовање;
2. остваривања права на штрајк;
3. остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са Законом о раду.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 102.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Правилника сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 103.

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети захтев декану за образовање арбитраже ради решавања спорних питања.

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

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

Арбитар утврђује чињенично стање на основу поднетих доказа, саслушањем странака у спору и других лица.

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

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

Ако арбитар у року од 10 дана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезујућа је за Факултет и запосленог.

XVI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 104.

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

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

Члан 105.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

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

Члан 106.

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

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

XVII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 107.

Факултет је дужан да синдикату који окупља запослене на Факултету обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови које Факултет обезбеђује у складу са ставом 1. овог члана за рад синдиката су:

1. коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката;
2. стручну и административну помоћ;
3. техничку помоћ (употреба телефона, телефакса, рачунара и сл.);
4. могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на

огласним таблама Факултета;

5. обрачун и уплату чланарине на рачун синдиката, уз обрачун и исплату зарада.

Члан 108.

Синдикат је дужан да достави Факултету акт о упису у судски регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана пријема акта у упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 109.

Репрезентативност синдиката на Факултету утврђује декан решењем који доноси на захтев синдиката.

Факултет је дужан да омогући лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката (у даљем тексту: председник репрезентативног синдиката) присуствовање седницама органа управљања и стручних органа, и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату доставља уредан позив са материјалом за седнице.

Члан 110.

Председник репрезентативног синдиката на Факултету има право на плаћене часове ради обављања синдикалне функције у складу са одредбом члана 211. став 2. тачка 2. Закона о раду.

О праву из претходног става овог члана Правилника одлучује декан решењем на захтев председника репрезентативног синдиката на Факултету.

Председник репрезентативног синдиката на Факултету има обавезу да обавести декана Факултета о промени броја чланова Синдиката за +/- 10%, а ради преиспитивања права из става 1. овог члана Правилника.

Члан 111.

Председник репрезентативног синдиката на Факултету има право на увећање основне плате у висини од 12% месечно.

Председник синдикалне организације на Факултету у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећање плате до 12%.

О праву из става 1. и 2. овог члана Правилника одлучује декан решењем на захтев председника синдикалне организације на Факултету.

Председник синдикалне организације на Факултету има обавезу да обавести декана Факултета о промени броја чланова синдикалне организације, ако би то довело до промене права утврђеног у складу са одредбама става 1. или 2. овог члана Правилника.

Уколико посебним колективним уговором за високо образовање буде утврђено повољније увећање плате у односу на став 1. овог члана Правилника, примењиваће се непосредно одредба посебног колективног уговора.

Члан 112.

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

Декан обавештава синдикат о свом раду и пословању Факултета, а нарочито о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, кретању и променама плата, мерама за побољшање услова рада и статусним променама.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 113.

Овај Правилник ступа на снагу осмога дана од дана објављивања. Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Одлука број: 05-10-5/2010 од 24.6.2010. године о остваривању права на коришћење годишњег одмора.

Објављивање Правилника извршиће се на огласној табли Факултета и достављањем у Библиотеку Факултета.

Члан 114.

Уговори о раду који су закључени пре ступања на снагу овог Правилника ускладиће се са одредбама Правилника потписивањем анекса уговора о раду у року од шест месеци од дана ступања на снагу Правилника.

Синдикална организација је дужна да у року од 8 дана од дана ступања на снагу овог Правилника достави декану захтев за утврђивање репрезентативности у смислу одредаба Закона о раду и овог Правилника.

Члан 115.

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

Председник Савета Факултета

Проф. др Тихомир Петровић



