

На основу члана 3 став 2, тачка 2, Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017, ), члана 138. Статута Фармацеутског факултета Универзитета у Београду и позитивног мишљења Синдиката Факултета, Савет Факултета на седници одржаној 12.07.2019. године, доноси:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим правилником о раду (у даљем тексту: правилник) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Фармацеутском факултету Универзитета у Београду (у даљем тексту: Факултет) са посебним освртом на поједине сегменте радног односа: заснивање радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; обавезе запослених; плата, накнада плате и друга примања; забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду; удаљење запосленог са рада; престанак радног односа; вишак запослених; остваривање и заштита права запослених и друга питања од значаја за запосленог и Факултет.

На права, обавезе и одговорности који нису уређени овим правилником, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других прописа.

#### **Члан 2.**

Овај 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.

Уколико поједине одредбе овог правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом, непосредно ће се применити Закон.

#### **Члан 3.**

Запослени на Факултету остварују права, обавезе и одговорности у складу са законом којим се регулише рад, осим оних права и обавеза која су уређена на другачији начин прописима којима се регулише делатност високог образовања и научноистраживачка делатност.

#### **Члан 4.**

Запослени је дужан да поступа у складу са Уставом, законом и другим прописом, према правилима струке, непристрасно и на начин којим омогућава заштиту и остваривање права грађана и правних лица и чиме се не наноси штета другим лицима и јавном интересу.

Запослени је дужан да у обављању послова поступа политички неутрално.

Нико не сме вршити утицај на запосленог да нешто чини или не чини супротно ст. 1. и 2. овог члана.

### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 5.**

Радни однос се заснива уговором о раду између Факултета и лица које испуњава услове прописане законом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Факултету и он се може засновати на неодређено и одређено време.

Наставно особље Факултета заснива радни однос по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, прописима Универзитета у Београду и прописима којима се регулише научноистраживачка делатност.

Ненаставно особље Факултета заснива радни однос у складу са прописима којима се регулише рад.

#### **Члан 6.**

Услови за заснивање радног односа су регулисани Правилником о организацији и систематизацији послова на Фармацеутском факултету Универзитета у Београду који доноси орган пословођења Факултета уз претходно мишљење репрезентативног синдиката и уз сагласност органа управљања Факултета.

Правилником о организацији и систематизацији послова на Фармацеутском факултету Универзитета у Београду на сваком радном месту је утврђен опис посла, потребна стручна спрема, односно ниво образовања неопходан за његово обављање, као и потребна додатна знања, положени испити и радно искуство, уколико представљају услов за обављање истог.

#### **Члан 7.**

Лице које заснива радни однос је дужно да пре заснивања радног односа достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос и да обавести Факултет о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот или здравље других људи.

#### **Члан 8.**

Факултет не може од кандидата за запошљавање, ради заснивања радног односа, да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице.

#### **Члан 9.**

Непосредно након закључивања уговора о раду и заснивања радног односа на Факултету стручној служби Факултета достави: изјаву о обављању посла по основу уговора о делу, уговора о обављању привремених и повремених послова или допунског рада у неком другом правном лицу; изјаву да је оснивач или власник привредног друштва или јавне службе; изјаву да обавља самосталну делатност у смислу закона којим се уређује предузетништво; изјаву да врши функцију управљања, надзора или заступања приватног или државног капитала у привредном друштву, приватној установи или другом правном лицу.

#### **Члан 10.**

Радни однос се заснива уговором о раду. Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и декан Факултета, односно лице које декан Факултета овласти.

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

Уговор о раду закључује се у четири примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а три задржава Факултет и прослеђује одговарајућим функцијама на Факултету.

#### **Члан 11.**

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Факултета;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) ниво образовања запосленог као 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) општи акт којим се утврђују елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) новчани износ плате на дан закључења уговора о раду;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона из области рада, високог образовања, научноистраживачке делатности и општих аката Факултета.

#### **Члан 12.**

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматраће се да није засновао радни однос на Факултету, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Факултет и запослени друкчије договоре.

Факултет је дужан да уговор о раду запосленог чува и одложи га у персонални досије запосленог.

#### **Члан 13.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду, уз навођење назива и описа послова за које се уговара пробни рад, који може трајати најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Факултет или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком од пет радних дана.

У циљу сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду, декан Факултета може да из реда запослених одреди лице које ће пратити рад запосленог на пробном раду и које је обавезно да извештава декана Факултета о истом.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје декан Факултета непосредно или на основу извештаја лица које је било задужено да прати рад и способности запосленог.

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

#### **Члан 14.**

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

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

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

Изузетно, уговор о раду на одређено време може да се закључи и на дужи период, у следећим случајевима:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

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

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен или ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона и овог Правилника.

#### **Члан 15.**

Факултет може са запосленим да заснује радни однос са непуним радним временом, како на неодређено, тако и на одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим Правилником или уговором о раду није друкчије одређено.

Запослени који ради са непуним радним временом има исте услове рада као и запослени са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима на Факултету.

Факултет ће размотрити захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуну радно време и донети одговарајућу одлуку.

### **III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### **Члан 16.**

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 се обезбеђују из средстава Факултета и других извора, у складу са законом и општим актом.

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

#### **Члан 17.**

Запослени на Факултету који је биран у звање асистента и уписан на докторске академске студије на факултету који је матичан за одређену научну област може бити ослобођен плаћања школарине у случају првог уписа школске године на основу предлога који руководиоц организационе јединице упућује декану Факултета који након давања сагласности доноси одлуку о ослобађању плаћања школарине и закључује уговор са запосленим у којем се прецизирају међусобна права и обавезе.

Запослени на Факултету који је биран у сарадничко или наставничко звање и уписан на специјалистичке студије на другом факултету може бити ослобођен плаћања школарине у случају првог уписа школске године на основу предлога који руководиоц организационе јединице упућује декану Факултета који након давања сагласности доноси одлуку о ослобађању плаћања школарине и закључује уговор са запосленим у којем се прецизирају међусобна права и обавезе.

### **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **Члан 18.**

Радни однос се по правилу заснива са пуним радним временом.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове дефинисане Правилником о организацији и систематизацији послова на Фармацеутском факултету Универзитета у Београду, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Факултет и запослени могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће. Одлуку о одобравању рада од куће доноси декан Факултета, уз претходну сагласност непосредног руководиоца запосленог.

Начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог коме је одобрен рад од куће одређује декан Факултета и продекани у сарадњи са непосредним руководиоцем запосленог.

### **Члан 19.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако уколико законом о раду није друкчије одређено.

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

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

Непуно радно време у смислу овог правилника јесте радно време краће од пуног радног времена.

### **Члан 20.**

Запослени је дужан да на захтев декана Факултета или лица запосленог на Факултету које он овласти 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 чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање нанело штету Факултету.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од дванаест часова дневно, односно четрдесет и осам часова недељно укључујући и прековремени рад.

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

### **Члан 21.**

Радна недеља траје пет радних дана, а радни дан траје по правилу осам часова.

Факултет утврђује распоред радног времена годишњим планом и распоредом наставе на Факултету.

У случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности, Факултет може изузетно обавестити запослене о распореду и промени распореда радног времена најкасније 48 часова унапред.

### **Члан 22.**

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

Прераспodelа 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 пуног уговореног радног времена запосленог.

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

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

#### **IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

##### **Члан 23.**

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Време одмора из ст. 1 и 2 овог члана урачунава се у радно време.

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.

##### **Члан 24.**

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

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 1 овог члана.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом, осим уколико се одлуком о распореду радног времена 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, декан Факултета или непосредни руководиоца су дужни да му обезбеде одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

##### **Члан 25.**

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.

У смислу претходног става овог члана, запослени нема право на накнаду ако не искористи годишњи одмор за календарску годину, већ му накнада штете припада само ако му престаје радни однос, а није искористио годишњи одмор кривицом Факултета.

##### **Члан 26.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у складу са одредбама Закона о раду. Дужина трајања годишњег одмора се утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) по основу доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца и то највише четири радна дана на следећи начин: за остварене изузетне резултате – 4 радна дана, за врло успешне резултате – 3 радна дана и за успешне резултате – 2 радна дана

- 2) по основу радног искуства:
  - 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
- 3) по основу услова рада за запослене који обављају техничке и помоћне послове на катедрама: до 3 радна дана
- 4) по основу стручне спреме односно нивоа образовања запосленог:
  - за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године према прописима - 4 радна дана
  - за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама - 3 радна дана
  - за средње образовање у трајању од три, односно четири године – 2 радна дана
  - за основно образовање, односно основно образовање уз оспособљеност за рад у трајању до једне године – 1 радни дан
- 5) други критеријуми:
  - запосленом са утврђеним инвалидитетом – 4 радна дана
  - запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана
  - запосленом који је самохрани родитељ малолетног детета – 4 радна дана
  - запосленом који је родитељ двоје или више малолетне деце – 4 радна дана
  - запосленом са преко 55 година живота – 4 радна дана

Под самохраним родитељем се у смислу овог правилника, сматра родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или 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 дуже од шест месеци. Не сматра се у смислу овог правилника самохраним родитељем који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу).

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

#### **Члан 27.**

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.

#### **Члан 28.**

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

Годишњи одмор се може користити у деловима, када се први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, а остатак до 30. јуна наредне године.

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

### **Члан 29.**

Годишњи одмор запослени користе на основу плана који доноси декан на основу предлога руководиоца радних и организационих јединица, а које су дужни да доставе декану Факултета до 25. јуна текуће године.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак његовог коришћења, а уколико се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора може се 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 коришћење истог.

У случају да, услед измене времена одређеног за коришћење годишњег одмора из става 4 овог члана запослени претрпи штету, декан Факултета доноси решење о исплати новчане накнаде запосленом у висини претрпљене штете.

### **Члан 30.**

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

Новчана накнада уместо коришћења годишњег одмора, представља накнаду штете исплаћене запосленом за неискоришћени годишњи одмор.

### **Члан 31.**

Запослени у току календарске године има право на одсуство са рада уз накнаду плате у случајевима:

1. закључења 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 елементарном непогодом – 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. учешћа на синдикалним сусретима, семинарима и сл. – 5 радних дана
9. коришћења организованог рекреативног одмора – 7 радних дана

Плаћено одсуство из става 1 овог члана се може у току календарске године користити у укупном трајању највише 10 радних дана.

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

1. смрти члана уже породице – 5 радних дана;
2. добровољног давања крви – 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Декан Факултета може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 3. овог члана за сроднике који не представљају чланове уже породице а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеним овим правилником.

Декан Факултета може да утврди право на плаћено одсуство из ст. 1 и 3 овог члана у трајању дужем од трајања предвиђеног наведеним ставовима.



### **Члан 32.**

Уз захтев за одсуство из чл. 30. овог правилника, запослени је обавезан да стручној служби Факултета достави одговарајуће доказе на основу којих се може утврдити оправданост одсуства.

### **Члан 33.**

Наставнику Факултета после пет година проведених у настави на Факултету може се одобрити плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради стручног и научног усавршавања.

### **Члан 34.**

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- ради полагања стручног испита везаног за радно место запосленог – до 5 радних дана;
- ради одбране дипломског рада на високошколској установи – до 5 радних дана;
- ради полагања специјалистичког испита на другој високошколској установи – до 5 радних дана
- ради полагања правосудног испита – до 25 радних дана;
- упућивање на стручно усавршавање – до 12 месеци;
- ради одбране магистеријума – до 5 радних дана;
- ради одбране докторске дисертације – до 5 радних дана.

### **Члан 35.**

Запослени има право на одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) уз одобрење декана Факултета.

Захтев за неплаћено одсуство подноси лично запослени.

Декан Факултета може запосленом на његов захтев одобрити неплаћено одсуство највише у трајању до 1 године уколико то не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство може бити одобрено у случају:

- дошколовавања, специјализације или друге врсте образовања или стручног усавршавања
- лечења члана уже породице ван места боравка или у иностранству
- премештаја супружника запосленог у друго место рада
- и у другим случајевима.

Неплаћено одсуство одобрава својим решењем декан Факултета, уз обавезну сагласност непосредног руководиоца радне или организационе јединице.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

### **Члан 36.**

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца, у смислу члана 174. Закона о раду
4. избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци

Запослени коме мирују права и обавезе има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад.

Право на мировање права и обавеза која се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

## **V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 37.**

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом. Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

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

### **Члан 38.**

Запослени са здравственим сметњама, не може да буде распоређен на радно место на коме би обављање послова изазвало погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по околину, а по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању.

На радно место изложено повећаној опасности од повређивања, професионалних и других обољења, може да буде распоређен само запослени који испуњава посебне услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота.

### **Члан 39.**

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

### **Члан 40.**

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета.

Факултет ће запосленој из става 1. овог члана обезбедити обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, упутиће је на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од

стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести Факултет.

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

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност. Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Факултет ће запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбедити једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време која се обезбеђује запосленој ради дојења свог детета, рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне плате, увећане за минули рад, сходно закону.

#### **Члан 41.**

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права на породилско одсуство и одсуство ради неге детета у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест). Право на породилско одсуство отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

#### **Члан 42.**

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

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

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

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 42 став 5. правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### **Члан 43.**

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 41 став 3. овог правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

#### **Члан 44.**

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених 5 година живота детета.

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

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

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

#### **Члан 45.**

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених 5 година живота детета.

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

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

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

#### **Члан 46.**

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

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу плату, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 47.**

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама насталим услед професионалног обољења или повреде на раду, Факултет ће обезбедити обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Уколико запослени одбије да прихвати такав посао, Факултет може да откаже уговор о раду.

Ако Факултет не буде у могућности да запосленом обезбеди одговарајући посао у складу са његовом радном способношћу, запослени се сматра вишком, те му може престати радни однос у складу са законом и овим Правилником.

Терет доказивања немогућности да се запосленом обезбеди одговарајући посао из претходног става је на Факултету.

#### **Члан 48.**

У складу са материјалним могућностима, Факултет из остварених сопствених прихода може да обезбеди систематске прегледе запослених.

## **VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 49.**

Запослени на Факултету има право на одговарајућу плату, накнаду плате и друга примања која се утврђује у складу са законом, уредбама Владе Републике Србије и општим актима Факултета.

Плата представља примање које запосленом припада за обављени рад и време проведено на раду и садржи порезе и доприносе који се исплаћују из плате.

Плата запосленог из става 2 овог члана се састоји од основне плате, дела плате за радни учинак и увећане плате.

Плата се исплаћује најмање једанпут месечно до краја текућег месеца за претходни месец.

### **Члан 50.**

Основна плата се одређује на основу описа посла и услова утврђених актом о систематизацији потребних за рад на пословима за које је закључен уговор о раду и времена проведеног на раду.

Уколико је основна плата коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду мања од минималне зараде, основна плата запосленог се исплаћује у висини минималне зараде.

### **Члан 51.**

Запосленом припада и део плате за радни учинак, који се одређује на основу критеријума и то: квалитет обављеног посла, обим обављеног посла (повећан обим посла), резултати рада, креативност у давању предлога и извршавању радних задатака, однос запосленог према радним обавезама у виду спремности да се прихвате текући и додатни послови, рад у одређеним комисијама и радним групама, рад на промоцији Факултета, прихваћене апликације пројеката на међународном нивоу у којима је Факултет учесник, објављени радови у престижним научноистраживачким часописима и др, под условима утврђеним општим актом Факултета којим се дефинише стицање и расподела сопствених прихода Факултета и овим правилником.

Образложени предлог у којем ће се навести критеријум на основу којег је запослени остварио радни учинак и описати конкретан посао који је извршен може дати: декан, продекан, руководилац радне и организационе јединице, руководилац научноистраживачког пројекта чији је носилац Факултет и координатор међународног пројекта чији је Факултет учесник.

На основу образложеног предлога, декан Факултета доноси одлуку о утврђивању оствареног радног учинка, који се одређује у виду процента на основну плату запосленог, исплаћује се из остварених сопствених прихода Факултета и може бити опредељен за један или више месеци.

На основу одлуке из става 3 овог члана, стручна служба Факултета израђује решење које се доставља запосленом и одговарајућим функцијама на Факултету.

### **Члан 52.**

Радни учинак по основу повећаног обима посла остварује и запослени који је након договора са својим непосредним руководиоцем и уз сагласност декана или продекана Факултета:

- у периоду дужем од 10 радних дана преузео обављање послова или дела посла запосленог који је по основу привремене спречености за рад до 30 дана или преко 30 дана одсутан са Факултета

- преузео обављање послова или дела посла запосленог коме је одобрено коришћење плаћеног или неплаћеног одсуства са рада уколико Факултет није уговорно ангажовао замену за одсутног запосленог.

Одлуку о утврђивању оствареног радног учинка који се одређује у виду процента на основну плату запосленог доноси декан Факултета, исплаћује се из остварених сопствених прихода Факултета и одређује се за период у ком је запослени обављао послове.

#### **Члан 53.**

Запослени има право на увећану плату и то:

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

Послодавцем се у смислу става 1, т. 4 овог члана сматра предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа, научна установа у саставу универзитета, установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствен систем просвете, који се финансира из буџетских средстава.

#### **Члан 54.**

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама закона којим се уређује рад за време проведено за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду плате у висини из става 1 овог члана и за време одсуствовања са рада ради присуствовања на седницама органа синдиката у својству члана, као и учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима и семинарима.

#### **Члан 55.**

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

- 1) у висини 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

#### **Члан 56.**

Запослени из реда наставног особља који су ангажовани на пројектима Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије као истраживачи-приправници, истраживачи сарадници и истраживачи у научним звањима, а чији је носилац Факултет, односно друга научно-истраживачка институција имају право на накнаду за научноистраживачки рад која се утврђује и исплаћује на основу Решења о распореду средстава обезбеђених Законом о буџету којим је утврђена бруто накнада за рад истраживача и одобрен пренос средстава са рачуна извршења буџета Републике Србије послодавцу. Факултет из

пренетих бруто средстава, умањених за законске обавезе запосленом исплаћује накнаду која се исплаћује најмање једанпут месечно.

Запослени из става 1 овог члана има право на додатке, накнаду зараде и друга примања у складу са уплатама Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

#### **Члан 57.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају у складу са Правилником о стицању и расподели сопствених прихода;
2. за време проведено на службеном путу у земљи у складу са Правилником о службеним путовањима;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству у складу са Правилником о службеним путовањима;

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа попуни Изјаву о коришћењу превоза за долазак и одлазак са рада. Сваку промену места становања и сваку промену начина доласка и одласка са рада запослени је дужан да пријави Факултету попуњавањем наведен изјаве у року од 10 дана од дана настале промене. Промена места становања запосленог не може да утиче на увећање накнаде трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, без сагласности продекана за финансије.

Накнада трошкова коју је запослени имао у току трајања службеног пута се исплаћује на основу попуњеног Извештаја са службеног пута и приложених рачуна.

Запосленом се пре одласка на службени пут може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

#### **Члан 58.**

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

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

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

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

#### **Члан 59.**

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 продекан за финансије.

#### **Члан 60.**

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

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

## **VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ И ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

### **Члан 61.**

Запослени на Факултету може ван радног времена кроз допунски рад да ради за другог послодавца ако допунски рад није забрањен законом или другим прописом, односно ако не ствара могућност сукоба интереса запосленог.

Сукоб интереса у смислу става 1. овог члана постоји ако запослени има приватни интерес који утиче или може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места. Приватни интерес нарочито постоји ако обављањем послова свог радног места запослени ствара или може да створи корист или погодност за себе или другог послодавца код кога обавља допунски рад, односно у другим случајевима прописаним законом.

Запослени је дужан да у року од три дана од дана сазнања да постоји сукоб интереса, пријави Факултету постојање свог приватног интереса који може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места.

Факултет је дужан да предузме мере у складу са законом којима се може отклонити сукоб интереса, као што су налагање запосленом да се изузме у конкретном случају у одлучивању у раду одређених тела или комисија, давање извршења одређеног посла другом запосленом или другу одговарајућу меру која одговара околностима које изазивају одређен сукоб интереса којом се не умањују права запосленог у складу са овим законом и омогућава запосленом даље обављање допунског рада.

Ако мерама из става 4. овог члана не може да се отклони сукоб интереса, Факултет може забранити допунски рад запосленог којим наступају околности из става 1. овог члана уз упозорење о последицама непоступања по забрани.

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

Запослени из реда наставног особља остварује допунски рад у настави код другог послодавца у складу са одредбама општих аката Универзитета у Београду и Факултета.

### **Члан 62.**

Запослени је дужан да у току радног односа на Факултету у случају када настане нека од ситуација из члана 9 овог Правилника без одлагања потпише изјаву о обављању посла по основу уговора о делу, уговора о обављању повремених и привремених послова или допунског рада код другог послодавца; изјаву да је оснивач или власник привредног друштва или јавне службе; изјаву изјаву да обавља самосталну делатност у смислу закона којим се уређује предузетништво; изјаву да врши функцију управљања, надзора или заступања приватног или државног капитала у привредном друштву, приватној установи или другом правном лицу.

### **Члан 63.**

Недозвољен је сваки облик дискриминације на Факултету. Дискриминација означава свако неоправдано прављење разлике или неравноправне поступање, на отворен или прикривен начин, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

## **VIII НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 64.**

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

Уколико је штету проузроковало више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.



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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин надокнаде утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује декан Факултета, а на основу чијег предлога одлучује о висини и начину накнаде проуроковане штете.

Висина настале штете се утврђује на основу тржишне или књиговодствене вредности уколико је то могуће, односно проценом штете од стране стручног лица, вештачењем.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5 овог члана израђује се записник у којем се наводе сви релевантни подаци везани за настанак штете и то: постојање штете и њена висина, подаци о запосленом који је штету проузроковао и друге околности од значаја за утврђивање штете (изјаве запосленог, изјаве сведока и др.).

Уколико запослени претрпи повреду или штету у вези са радом, Факултет је дужан да му надоканди штету у складу са законом.

Уколико се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и Факултет не споразумеју о накнади штете, запослени и Факултет имају право да накнаду штете захтевају пред надлежним судом.

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

Уколико се надокнада штете врши обуставом од зараде запосленог, запосленом ће се иста обуставити након његове писане сагласности за вршење обуставе у одређеном износу, а у складу са законом.

## **IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 65.**

Запосленом радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован
2. запосленом наставнику на крају школске године у којој је навршио 65 година живота
3. запосленом из реда ненаставног особља када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју
4. споразумом између запосленог и Факултета
5. отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог
6. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
7. смрћу запосленог
8. у другим случајевима предвиђеним законом.

### **Члан 66.**

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом (члан 176. Закон о раду).

#### **Члан 67.**

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

#### **Члан 68.**

Запослени има право да откаже уговор о раду.

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

#### **Члан 69.**

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, уколико запослени учини повреду радне обавезе и непоштује радну дисциплину, као и када постоји оправдан разлог који се односи на потребе Факултета:

1. Уколико постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

2. Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- ако несавесно или немарно извршава своје обавезе
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада
- ако не користи или ненаменски користи опрему за личну заштиту на раду
- ако је дао нетачне податке који су од утицаја на доношење одлука надлежних органа
- ако прекорачи службене и педагошке односе у раду са студентима, посебно оне који се односе на повреду личног достојанства студента и етику наставничког позива
- ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или Статутом
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђене општим актом, односно уговором о раду

3. Уколико непоштује радну дисциплину:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава задатке свог радног места
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад у смислу члана 101 Закона о раду
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава и употребе ових средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање посла
- ако је доставио нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа

- 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;

- ако не поштује радну дисциплину прописану општим актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да угрожава углед Факултета или ако не може да настави рад на Факултету.

Запослени се може упутити на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу о свом трошку ради утврђивања околности да ли је право на одсуство због привремене спречености за рад злоупотребио или да ли је на рад дошао под дејством алкохола или других опојних средстава или је исте употребљавао у току радног времена, а одбијање запосленог да се одазове позиву да изврши такву анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

4. Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани 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 о раду у смислу Закона о раду.

#### **Члан 70.**

Пре отказа уговора о раду у случају из члана 69, тачка 2 и 3 овог правилника, декан Факултета запосленог писаним путем упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду и дужан је да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење из става 1 овог члана обавезно садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### **Члан 71.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 69 тачка 1 овог правилника, има право на отказни рок који имајући у виду стаж осигурања не може бити краћи од осам нити дужи од тридесет дана.

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

#### **Члан 72.**

Декан може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 69 тачка 2 и 3 овог правилника, у случају постојања олакшавајућих околности или када повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде плате у трајању од једног до петнаест радних дана
2. умањење плате у висини до 20% од основице за месец у коме је донета мера у трајању до три месеца, која се спроводи обуставом од плате
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да Факултет може да запосленом откаже уговор о раду без поновног упозорења у складу са законом, ако у наредном року од шест месеци учини исту тежу повреду обавезе из радног односа.

#### **Члан 73.**

Уколико запослени не остварује очекивану радну успешност на свом радном месту, Факултет је дужан да му у поступку вредновања његовог рада у складу са законом, укаже на недостатке у раду и остави рок од најмање тридесет дана за побољшање рада, након којег се

његов рад вреднује поново.

Факултет може из средстава обезбеђених за ове намене, у року из става 1. овог члана да упути запосленог на стручно оспособљавање, односно да му омогући одговарајућу обуку или сачини лични програм развоја у циљу отклањања недостатака у његовом раду.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом, коме је након остављеног рока, рад вреднован испод очекиване радне успешности за његово радно место или да уместо отказа уговора о раду да запосленог премести на друго одговарајуће радно место које одговара његовим знањима и способностима, односно компетенцијама и за које запослени испуњава услове.

#### **Члан 74.**

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

Решење се доставља запосленом лично у просторијама Факултета или на адресу пријављеног пребивалишта или боравишта запосленог.

Уколико Факултет запосленом није био у могућности да достави решење сходно ставу 2 овог члана, дужан је да о томе састави службену белешку, а решење објављује на огласној табли и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим уколико законом или решењем није одређен други рок.

### **X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ/ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 75.**

Декан Факултета може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених уколико услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

#### **Члан 76.**

Одређивање запослених који су вишак врши се применом критеријума за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, а који су садржани у програму решавања вишка запослених који доноси Факултет. Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) садржи:

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

#### **Члан 77.**

Програм доноси Савет Факултета уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Факултет је дужан да у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма, достави предлог програма репрезентативном синдикату на мишљење који је дужан да га након разматрања достави у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Факултет је дужан да размотри мишљење и предлоге синдиката и да о свом ставу обавести синдикат у року који не може бити дужи од 30 дана.

#### **Члан 78.**

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

Комисију из става 1 овог члана чине три члана које именује Савет Факултета на предлог репрезентативног синдиката, а коју чине два запослена из реда наставног особља, а један из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима и то: рада оствареног у радном односу, нивоа образовања и оспособљености за рад, резултата рада, имовног стања, здравственог стања, броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог који се вреднују бодовима.

#### **Члан 79.**

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

1. запосленој жени у току трајања трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом родитељу детета са инвалидитетом – родитељу који има статус „родитељ неговатељ“
4. уколико 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.

### **XI СИНДИКАТ**

#### **Члан 80.**

Запослени на Факултету имају право да образују синдикат и да му приступају под слободним условима, да се придржавају статута и аката синдиката.

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

Запослени приступају синдикату добровољним потписивањем приступнице.

#### **Члан 81.**

Синдикат своје активности спроводи у складу са статутом синдикалне организације.

#### **Члан 82.**

Факултет је дужан да осигура репрезентативном синдикату услове за рад у складу са просотрним и финансијским могућностима, а који се утврђују споразумом између Факултета и синдиката, Факултет омогућава синдикату слободу поделе синдикалних обавештења и извештаја на огласној табли синдиката, редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката, постављање огласне табле доступне највећем броју запослених.

**Члан 83.**

Факултет је дужан да председнику репрезентативног синдиката у коју је учлањено више од 50% запослених исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

**Члан 84.**

Факултет је дужан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради учешћа и присуства на синдикалним састанцима, конференцијама, семинарима и конгресима по позиву органа који организује синдикат.

**Члан 85.**

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

**Члан 86.**

Репрезентативни синдикат активно учествује у нормативној делатности Факултета давањем мишљења приликом доношења одређених општих аката, кроз чланство у комисијама и радним телима Факултета, а по потреби може присуствовати састанцима органа пословођења и органа управљања Факултета.

**XII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 87.**

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

Председник Савета Факултета  
Проф. др Брижита Ђорђевић