

Бр. 356/1

1. 11. 2013

20. год.

Београд, Високог Стевана бр. 2
Тел. 011 2183-099 / факс 011 2183-081

На основу члана 33. став 2. тачка 1. и става 4. истог члана Закона о раду („Службени гласник Р. Србије“ бр. 24/05 и 61/05, Уредбе о којефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник Р. Србије“, бр. 26/05 и 40/07) и одредба Уредбе о нормативима и стандардима услова Универзитета и Факултета за делатност које се финансирају из буџета („Сл. гласник Р. Србије“, бр. 26/05 и 38/07), Савет Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију, на 1. седници одржаној дана 14. 11. 2013. године, доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником се у складу са законом, и одговарајућим подзаконским актима уређују права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на Факултету, а пре свега:

1. заснивање радног односа
2. распоређивање запослених
3. радно време
4. одмори и одсуства запослених
5. заштита запослених
6. зарада, накнаде и остала примања запослених
7. одговорност запослених
8. престанак радног односа
9. остваривање и заштита права запослених
10. услови за рад синдикат
11. поступак за измене и допуне овог Правилника

Члан 2.

Овим се Правилником не могу утврдити мања права и обавезе, нити утврдити неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени у Закону, и уредби.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одредбе Закона или Уредби.

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

II РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 3.

Број радних места, потребан број извршилаца, делокруг (опис послова) радног места и посебни услови за заснивање радног односа утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова, у складу са Наставним планом и програмом Факултета. Систематизација радних места утврђује се тако да се обезбеди најцелисходније извршавање делатности Факултета на принципима савремене организације рада и пословања, примене педагошких принципа, економски целисходно и одговорно коришћење средстава и остваривање законом утврђених функција.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси Декан Факултета. Обавеза је декана и других радника са посебним овлашћењима и одговорностима да стално унапређују и усавршавају организацију рада и да одређене послове стално усклађују са променама услова и захтева рада.

Члан 4.

Сви послови и радни задаци који се обављају, организују се у радна места према сродности, међусобној условљености, технолошкој повезаности у процесу рада и истоветности захтева за њихово вршење. Радна места имају свој назив.

Назив радног места одређује се према садржају послова које радник претежно обавља, на основу усвојене терминологије која је утврђена јединственом номенклатуром занимања.

Члан 5.

У случају промене у организацији рада, технологији условима и захтевима рада као и ради целисходнијег и рационалнијег извршавања делатности Факултета извршиће се промене у броју, структури и делокругу радних места.

Промене у смислу става 1. овог члана могу се вршити увођењем (отварањем) нових радних места, укидањем (затварањем) постојећих радних места и променом делокруга (садржаја) радног места.

Решење о променама из става 1. и 2. доноси декан Факултета на предлог радника са посебним овлашћењима и одговорностима.

Члан 6.

Избор и заснивање радног односа врши се на начин и по поступку утврђеном Законом о високом образовању (за наставно особље) и Законом о раду (за ненаставно особље). Радни однос се заснива уговором о раду. На основу овог Правилника, Декан Факултета је дужан да са сваким радником који заснује радни однос, потпише уговор о раду који садржи:

1. назив и седиште послодавца

2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта
3. врсти и степен стручне спреме запосленог
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља
5. место рада
6. начин заснивања радног односа
7. трајање уговора о раду на одређено време
8. дан почетка рада
9. радно време
10. зараде, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, као и елементе за утврђивање радног учинка
11. време трајања дневног и недељног одмора
12. друга права и обавезе

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду, примењују се одредбе Закона и посебног колективног уговора.

Члан 7.

Послодавац може да одобри запосленом коришћење неплаћеног одсуства:

- стручног усавршавања- до 90 радних дана
- неговања болесног члана уже породице-до 15 радних дана
- посета брачном другу на раду у иностранству-до 15 радних дана
- обављања неодложних личних послова-до 10 радних дана

III БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 8.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, Колективним уговором и другим општим актима којима се уређују безбедност и здравље на раду код Послодавца.

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

Члан 9.

Радни однос са новим радником се заснива уговором о раду у складу са Законом, без обавезе оглашавања слободног радног места преко организације надлежне за послове запошљавања.

Изузетно, ако Послодавац процени да се путем оглашавања преко организације из ст. 1. овог члана, може обезбедити бољи избор кандидата за заснивање радног

односа, извршиће пријаву слободног радног места уз обавезу оглашавања тој организацији, у складу са важећим прописима из ове области.

Лице које се прима у радни однос је обавезно да обавести Послодавца о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова или могу да угрозе здравље других запослен.

Члан 10.

Уговором о раду са запосленим се заснива радни однос на одређено или неодређено радно време, са пуним или непуним радним временом.

Са наставницима и сарадницима, изузев са редовним професором, декан заснива радни однос на одређено време од четири, односно пет година, односно за три године са асистентима.

Уколико заснива радни однос на одређено време са ненаставним особљем, декан га не може засновати за временски период који са прекидима или без прекида траје дуже од дванаест месеци, односно до повратка привремено одсутног запосленог, ако је ангажован ради замене привремено одсутног запосленог.

Радни однос ненаставног особља на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по престанку рока за који је засновао радни однос.

Члан 11.

Услови као и поступак за избор наставника, сарадника и истраживача регулисани су Законом о високом образовању и Законом о научноистраживачкој делатности.

Члан 12.

Уговор о раду се закључује пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Распоређивање запослених

Члан 13.

Запослени се распоређује на радно место ради чијег је вршења засновао радни однос. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. За време трајања радног односа, запослени се може распоредити на свако друго радно

место које одговара степену стручне спреме, одређене врсте занимања и способности, а у складу са законом и колективним уговором.

Члан 14.

Кад непосредни руководиоцац оцени да запослени нема потребна знања и способности или да не остварује предвиђене резултате рада у периоду од три месеца узастопно, може да предложи декану да покрене поступак за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

По пријему горе наведеног предлога декан образује комисију за проверу знања и способности запосленог која мора да буде састављена од лица која имају исти степен стручне спреме одређене врсте занимања.

Члан 15.

Уколико комисија из претходног чана утврди да запослени нема потребна знања и способности или да не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, распоређује се на друго одговарајуће радно место ако такво место постоји, ако не, запосленом престаје радни однос.

Приправнички стаж

Члан 16.

Декан 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, ако је то као услов за рад на одређеним пословима предвиђено законом или Правилником о систематизацији радних места.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 17.

Факултет је дужан да у складу са потребама наставно-научног рада, променама процеса рада или технолошко техничким унапређењем и потребама радног места, односно када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада, омогући запосленом образовање, стручно оспособљавање и усавршавање. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад. Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета и других извора, на основу плана образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, а по одлуци декана Факултета.

Ако запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове.

Радно време

Члан 18.

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова, али не краће од 36 часова недељно.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена. Запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који ради са пуним радним временом, а остварује их у обиму који зависи од дужине радног времена на Факултету.

На захтев Декана Факултета, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, у другим случајевима када је неопходно да се у одређеним роковима заврши посао који није планиран.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Члан 19.

Распоред радног времена у оквиру укупног годишњег радног времена и у оквиру радне недеље која траје пет радних дана, утврђује декан.

Радни дан траје по правилу осам часова.

Декан може да изврши прераспделу радног времена када организација рада на Факултету, рационалније коришћење радног времена и средстава или извршење одређених послова у утврђеним роковима, то захтевају. У овим случајевима, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године не може у просеку да буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, декан мора водити рачуна да радно време у току радне недеље не може бити дуже од 60 часова. Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

Одмори и одсуства

Члан 20.

Годишњи одмор запослени на Факултету користе по правилу за време семестралног распуста. За време семестралног распуста, наставно- научно особље може бити ангажовано само у обављању наставно-научних послова.

Члан 21.

Запослени има право на коришћење годишњег одмора у свакој календарској години. Овог права се запослени не може одрећи, нити му се оно може ускратити.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада. У зависности од потребе посла, декан Факултета, одлучује о времену коришћења годишњег одмора. Декан Факултета је обавезан да запосленом достави решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 22.

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

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

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

Годишњи одмор запослених рачуна се, тако што се законском минимуму одређеном у трајању од најмање 20 радних дана додају следећи корективни елементи, односно тако што се законски минимум /20/ увећава за:

1. 1 радни дан за сваке навршене три године радног стажа
2. 2 радна дана по основу сложености послова (додати остале критеријуме)

Члан 23.

Ако запослени у календарској години нема годину дана рада, има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду, и то на дванаестину припадајућег му годишњег одмора за месец дана рада ако у календарској години у којој је засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада или ако због прекида радног односа, није стекао право на годишњи одмор.

Члан 24.

Годишњи одмор запослени може да користи у два дела.

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

За време коришћења годишњег одмора запосленом припада право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор

Ако кривицом декана Факултета, запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

Члан 25.

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

Запослени који не ради пуно радно време, а ради дуже од 4 и краће од шест часова рада, има право на одмор у току рада од најмање 15 минута.

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

Одмор који се користи у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена, а организује се тако да се обезбеди најцелисходније коришћење радног времена, тако да се рад не прекида, ако то не дозвољава природа посла, као и ако се ради са странкама. Одлуку о одмору у току рада доноси Декан Факултета.

Члан 26.

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

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Недељни одмор се, по правилу користи недељом. Декан може да одреди други дан за коришћење недељног одмора, ако природа посла и организација рада то захтева. Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, декан Факултета је дужан да му обезбеди један дан одмора, односно 24 часа непрекидно у току радне недеље.

Члан 27.

Запослени има право на одсуство уз накнаду зараде /плаћено одсуство/ највише до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима, и то:

1. ступање у брак - 3 радна дана
2. порођај супруге - 2 радна дана
3. теже болести или смрти члана уже породице - 2 радна дана
4. селидбе - 2 радна дана
5. полагање стручног или другог испита - 1 радни дан

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

Члан 28.

Декан ће, на предлог стручног органа, омогућити одсуство са рада без накнаде /неплаћено одсуство/ у следећим случајевима:

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за неговање или лечење болесног члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

Запослени може користити неплаћено одсуство и у другим случајевима, на лични захтев и када то не ремети процес рада, а по одлуци декана која садржи и време за које је одобрено неплаћено одсуство.

Члан 29.

За време одсуствовања са рада без накнаде запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 30.

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-техничке, односно културно-просветне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва
2. избора, односно именовања ма функцију у државним органима, политичкој или синдикалној организацији или на неку другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане рад запосленог на Факултету
3. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности или заштитне мере, у трајању до 6 месеци
4. привременог упућивања на рад код другог послодавца, у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе има право и обавезу да се у року од 15 дана престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне, врати на рад на Факултет. Уколико то не учини у предвиђном року, престаје му радни однос на Факултету.

Право на мировање радног односа има и запослени чији је брачни друг упућен на рад у иностранство у оквиру наведене међународне сарадње.

Наставнику и сараднику који је на породичком одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе, или боловању дужем од шест месеци, изборни период и радни однос се продужава за то време.

IV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 31.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са прописима о заштити на раду. Декан Факултета је дужан да обезбеди све потребне услове за заштиту живота и здравља запослених и њихове околине, а у складу са Законом о заштити на раду, колективним уговором и Правилником о безбедности и здравље на раду.

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

здравље запослених и других лица. Запослени је у обавези да обавести декана о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 32.

Запослена жена има право на породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно 2 године за треће и четврто дете.

Запослена може да отпочне породичко одсуство најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Члан 33.

Право да одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена ради неге детета до навршених пет година живота детета, има један од родитеља детета коме је потребна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености.

Члан 34.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечијом парализом, неком врсте плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења има право да на свој захтев ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу претходног става има право на одговарајућу зараду сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 35.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују.

Члан 36.

Запосленом, инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, декан Факултета је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом, код кога је налазом надлежног здравственог органа утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, декан факултета једужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Запосленом, који одбије да прихвати посао у смислу претходна два става, декан Факултета може да откаже уговор о раду /престаје му радни однос/.

Члан 37.

Запослени је дужан најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад да о томе достави декану Факултета потврду лекара која мора садржати и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из претходног члана могу доставити чланови уже породице или друга лица која са запосленим живе у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, а тешко је оболео, потврду мора доставити у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао на време доставити наведену потврду. Ако декан Факултета посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1 овог члана, може поднети захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

Члан 38.

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

Лични подаци који се односе на запосленог, не могу бити доступни трећем лицу, осим у законом предвиђеним случајевима.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 39.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, посебним колективним уговором, подзаконским актима наведеним у преамбули овог Правилника и овим Правилником.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује на Факултету.

Зараду, у смислу овог Правилника, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца, накнада зараде и друга примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом се сматрају сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом, а која се односе на:

1. долазак и одлазак са рада до висине цене месечне претплатне карте
2. време проведено на службеном путу у земљи
3. време проведено на службеном путу у иностранству

Члан 40.

Запослени има право на увећању зараду:

1. за прековремени рад, 26% основнице
2. за рад на дан празника који је нерадни дан, 110% основнице
3. за рад у сменама, ако није вреднован при одређивању основне зараде, 26% основнице
4. по основу времена проведеног на раду- за сваку пуну годину рада 0,4 % основнице

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Члан 41.

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

Основна зарада се утврђује на основу испуњености услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

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

Радни учинак се исплаћује по одлуци декана, а на основу извештаја непосредно претпостављеног запосленом.

Уговором о раду може да се утврди и основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу општег акта, а на основу одлуке декана.

Приправник има право на зараду у висини 80 % основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду.

Зарада на Факултету се исплаћује два пута месечно, до 05-ог и до 31. у месецу за претходни месец, само у новцу.

Декан је дужан да обезбеди да надлежна служба запосленом приликом сваке исплате зараде достави, уз зараду и обрачун зараде.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца:

1. за време коришћења годишњег одмора

Члан 43.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходна три месеца, а за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, али најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца:

1. за време стручног усавршавања
2. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа синдиката, у својству члана
3. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима
4. давања органа у хуманитарне сврхе

Члан 46.

Запослени има право и на друга примања и то на:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате.
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог
3. јубиларну награду која се исплаћује запосленом у години када навршава 10, 20 или 30 година стажа у износу за 10 година-50% просечне зараде, за 20 година просечна зарада, за 30 година рада- једна и по просечна зарада. Под просечном зарадом у смислу овог става се сматра зарада по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу.

Члан 47.

По основу увећане одговорности на раду коефицијенти из Уредбе се могу увећати и по основу:

- одговорности за средства и предмете рада, а зависно од вредности поверених ствари, степена њихове активности, могућности учесталости штете или грешке, сложености или разноликости средстава

- одговорности за материјално-финансијске вредности
- Коефицијент из претходног става, одређује декан Факултета својом одлуком.

Члан 48.

Основна зарада може се кориговати делом зараде за радни учинак, и то коефицијентом квалитета и обима обављених послова и односом запосленог према обавезама, и то следећим коефицијентима:

- 1) веома успешно обављени послови, 30%.
- 2) успешно обављени послови, 15%
- 3) углавном успешно обављени послови, 10%

Инструменте и профил документације за праћење и вредновање радног учинка утврђује декан Факултета. Вредновање радног учинка може се утврђивати месечно, квартално или на крају школске године.

Одлуку о исплати зараде по основу радног учинка доноси декан Факултета, на предлог непосредно претпостављеног запосленог.

Члан 49.

Зарада запосленог може да се увећа и по основу сопствених прихода које Факултет оствари у складу са законом.

Декан Факултета је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става.

Члан 50.

Критеријуме за исплату запосленом зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета, утврђује декан Факултета.

Инструменте и профил документације за праћење и вредновање доприноса запосленог пословном успеху Факултета утврђује декан Факултета. Исплата зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета се утврђује по реализацији посла чијој успешности је запослени допринео.

Клаузула забране конкуренције

Члан 51.

Уговором о раду који се закључује између декана Факултета и запосленог, декан може прописати забрану вршења послова од стране запосленог у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног лица, без сагласности декана, када процени да постоје услови да радећи на Факултету, запослени стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних тајни или информација.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, декан има право да тражи од запосленог накнаду штете.

Уговором о раду декан не може установити забрану конкуренције у трајању не дужем од две године по престанку радног односа, ако се обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Наставник, односно сарадник Факултета, може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи, само уз претходно одобрење Већа Факултета.

VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 52.

Запосленом радни однос престаје:

1. истеком рока за који је радни однос заснован
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се запослени и послодавац не споразумеју другачије;

наставнику из претходног става може бити продужен радни однос до три школске године у складу са Законом о високом образовању

3. споразумом између запосеног и послодавца
4. отказом уговора од стране запосленог или декана
5. смрћу запосленог
6. у другим случајевима утврђеним законом

Члан 53.

Запосленом престаје радни однос независно од његове или воље декана:

1. ако је код запосленог дошло до губитка радне способности
2. ако је запосленом по одредбама закона, или по правоснажној пресуди суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а други му се не могу обезбедити
3. ако запослени због издржавања казне затвора мора да одсуствује са рада у трајању дужем од 6 месеци
4. ако је запосленом изречена мера безбедности, васпитна мера, или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци
5. услед стечаја, ликвидације, односно свим осталим случајевима законом предвиђеним за престанак рада Факултета.

Споразумни престанак радног односа

Члан 54.

Радни однос може да престане по основу писменог споразума запосленог и декана Факултета.

Отказ од стране запосленог

Члан 55.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља декану Факултета у писменом облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају да до отказа од стране запосленог долази због повреда обавеза декана које су утврђене законом, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 56.

Декан Факултета запосленом може да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање или потребе Факултета, и то:

1. ако је установљено да запослени не остварује резултате рада, у складу са овим Правилником
2. ако је установљено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради
3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником
4. ако запослени не поштује радну дисциплину утврђену овим Правилником, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету
5. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом
6. ако се запослени не врати на рад на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа, у складу са овим Правилником
7. ако запослени злоупотреби боловање
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла

9. ако запослени одбије да потпише анекс уговора о раду под измењеним условима а ради премештаја на други одговарајући посао због потребе организације рада, или због премештаја у друго место рада или због упућивања на одговарајући посао код другог послодавца, или је запослени који је вишак одбио да потпише анекс којим му је Факултет обезбедио законом предвиђена права.
10. ако запослени одбије да потпише анекс уговора о раду под измењеним условима а који се односе на зараду запосленог.

Поступак у случају отказа

Члан 57.

Отказ уговора о раду декан Факултета може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ запосленом који учини кривично дело на раду или у вези са радом, декан не може дати ако истекне законом утврђен рок застарелости за предметно кривично дело.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, пре давања отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за давање отказа уговора о раду.

Члан 58.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменој форми, обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Отказ у наведеној форми је коначан даном достављања. Решење мора да се достави лично, у просторијама Факултета, односно на адресу запосленог. Ако решење није могло бити достављено на предвиђен начин, о томе се сачињава писмена белешка, а решење се објављује на огласној табли Факултета. По истеку рока од 8 дана од дана објављивања, сматра се достављеним.

Запослени је обавезан да наредног дана од дана пријема решења, у писаном облику обавести декана ако жели да се спор решава пред арбитром у смислу закона.

Декан је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа изврши исплату свих доспелих зарада и других примања, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Удаљење запосленог са рада

Члан 59.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак забог кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом ;

2. ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности ;
3. ако је запосленом одређен притвор ;
4. ако запослени учини тежу повреду радне обавезе због које могу наступити теже штетне последице за институцију или запослене ;
5. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету, а у складу са законом ;

Члан 60.

Удаљење са рада може да траје најдуже три месеца у ком је периоду декан обавезан или да запосленог врати на посао или да му откаже уговор о раду.

За време удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине зараде, односно једне трећине основне месечне зараде, ако издржава породицу. Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа зараде коју је примио и пуног износа основне зараде, ако кривични поступак против запосленог буде обустављен, или ако запослени правоснажном пресудом буде ослобођен оптужбе или ако оптужба против запосленог буде одбијена, али не због ненадлежности суда или ако запосленом не престане радни однос због разлога наведених чланом 60. став 3-5. овог Правилника.

Вишак запослених

Члан 61.

Вишак запослених на Факултету се, у погледу поступка, критеријума, права запослених и др, одређује непосредном применом одредби Посебног колективног уговора за високо и више образовање.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 62.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право и дужност да остане на раду у трајању од 30 дана.

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

Члан 63.

У случају отказа предвиђеног претходним чланом, запосленом престаје радни однос, по протоку отказног рока и исплати новчане накнаде и то:

- у висини једне зараде- до две године непрекидног рада на Факултету

- у висини две зараде- од две до 10 година непрекидног рада на Факултету
- у висини три зараде- од 10-20 година непрекидног рада на Факултету
- у висини четири зараде- преко 20 година непрекидног рада на Факултету

Незаконити отказ

Члан 64.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева. Декан је дужан да му исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају, и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

VII ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

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

Члан 66.

Запослени одговара само за повреду радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена или законом или овим Правилником.

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

Члан 67.

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује Факултету штету, дужан је да је надокнади, у складу са законом и овим Правилником.

Члан 68.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду, ако својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе:

- 1) неоправдано изостане с посла најмање два узастопна радна дана,
- 2) одбије обављање послова утврђених уговором о раду,
- 3) незаконито располаже материјалним средствима,
- 4) злоупотреби положај и прекорачи овлашћења,

- 5) ода пословну, службену или другу тајну, утврђену законом или општим актом Факултета,
- 6) нецелисходно или неодговорно користи средства за рад,
- 7) фалсификује новчана или друга службена документа,
- 8) неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове,
- 9) не придржава се обавеза предвиђених режимом студија/Правилима основних академских студија
- 10) одбије да изврши прописани здравствени преглед.

Уговором о раду могу се предвидети друге повреде радних обавеза, осим повреда предвиђених у овом члану.

Члан 69.

Уговор о раду може се отказати уколико запослени не поштује радну дисциплину, у следећим случајевима:

- ако запослени неоправдано закашњава на посао или напушта рад пре истека радног времена најмање 4 радна дана у току месеца;
- ако се запослени наставник или сарадник радно ангажује на другој високошколској установи без претходне сагласности и одобрења Наставно-научног већа;
- ако у току месеца два пута неоправдано изостане са рада или неоправдано изостане пет радних дана током године;
- ако у року од 24 часа не обавести Послодавца о разлозима спречености доласка на рад;
- ако изазове неред или тучу или учествује у тучи у просторијама Послодавца;
- ако запослени дође на рад у припитом стању или за време рада, употребљава алкохол или друга опојна средства;
- уколико запослени одбија одговарајући тест у складу са Упутством о зависности и начину провере присуства алкохола и других средстава зависности код запослених;
- ако запослени изазива тучу, свађу, вређање других запослених и сл.;
- ако се недостојно и непримерено понаша према странкама;
- у другим случајевима континуираног и грубог кршења радне дисциплине и ометања запослених у извршавању послова.

Члан 70.

Уколико постоје олакшавајуће околности, или је запосленом прва повреда радне обавезе/дисциплине или ако природа повреде радне обавезе, односно радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Послодавац може запосленог у упозорењу обавестити да ће му уговор о раду отказати уколико у периоду од 6 месеци учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 71.

Послодавац може запосленом, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, изрећи меру удаљења са посла у трајању од 1 до 5 радних дана, без накнаде зараде.

Запосленог, који је у складу са одредбама Упутства о случајевима и начину провере присуства алкохола или других средстава зависности код запослених, затечен на раду у алкохолисаном стању, односно код кога је утврђено присуство психоактивних супстанци, одмах удаљава са рада непосредни руководиоца организационе јединице у којој запослени обавља послове. Запосленом не припада накнада зараде за тај дан.

Члан 72.

Запосленом може престати радни однос због непоштовања радне дисциплине утврђене овим Правилником, односно уколико је његово понашање такво да не може да настави да ради код Послодавца, под условом да је запослени повреду радне дисциплине учинио својом кривицом – умишљајем (намерно) или из крајње непажње.

Члан 73.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза које је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност (неурачунљивост, или смањена урачунљивост, крајња нужда, нужна одбрана). Запослени је одговоран за повреду радне обавезе и радне дисциплине ако је сам себе довео у стање смањене или потпуне неурачунљивости узимањем алкохола, дроге или других опојних средстава.

Члан 74.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Факултету, покреће декан Факултета, односно запослени кога декан овласти писаним путем, у року од 5 дана од дана пријема писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 75.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде штете утврђује Комисија коју образује декан или запослени кога декан овласти писаним путем.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 3. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, који се одређује проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

Члан 76.

По спроведеном поступку из члана 74. и 75. овог Правилника, сачињава се записник и утврђује висина штете на основу кога декан доноси решење о одговорност запосленог или ослобађању од одговорности.

Саставни део записника је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету. Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о штети одлучује надлежни суд.

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

Одлука из става 5. овог члана доноси се на основу молбе, односно предлога запосленог који је штету проузроковао.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

VIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује декан Факултета, или лице које он писмено овласти. Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 78.

Утврђује се право запосленог да пред надлежним судом покрене спор против сваке одлуке којом је повређено његово право, а у року од највише 90 дана од дана достављања одлуке, односно од дана сазнања за повреду права.

За покретање спора пред надлежним судом, запослени може овластити репрезентативни синдикат.

Спор пред надлежним судом правоснажно се окончава у року од 6 месеци од дана покретања спора.

Члан 79.

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

IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 80.

Запосленима на Факултету је загарантована слобода синдикалног удруживања и деловања, у складу са законом и посебним колективним уговором.

X ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 81.

Запослени који су до дана ступања на снагу овог Правилника засновали радни однос уговором о раду у складу са прописима и Правилником о радним односима и правима из радног односа, који су били на снази до дана ступања на снагу овог Правилника, нису у обавези да поново заснивају радни однос закључивањем новог уговора о раду.

Члан 82.

Наставници изабрани у звања предавача и професора више школе, а који су на основу Одлуке Владе Републике Србије преузети у радни однос на Учитељски факултет почев од 16. 06. 2007. године остају у затеченим звањима и обављају наставничке активности на започетим студијама припојене Више школе за образовање васпитача, најкасније до 30. 09. 2010. године.

За наставнике који испуњавају Законом о универзитету и Статутом Факултета прописане услове за избор у сараднике или наставнике универзитета, декан Факултета ће расписати конкурс, у складу са условима Уговора о међусобним односима потписаним између Факултета и Више школе за образовање васпитача дана 12. 05. 2007. године.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из става 1. овог члана одлучује декан Факултета, у складу са одредбама законским одредбама.

Зарада запослених из става 1. овог члана се одређује у складу са овим Правилником, а уз усклађење одредби Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (Сл. гласник РС бр. 26/05, 40/07), са одредбама Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета (Сл. гласник РС бр. 26/05, 38/07).

Остала права из радног односа која се тичу зараде и накнаде зараде запослени из става 1. овог члана остварују у складу са одредбама члана 41. – 48. овог Правилника.

Члан 83.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду бр. 453 донетог од стране Савета Факултета 2005. године.

Члан 84.

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

Члан 85.

За све што није регулисано овим Правилником, директно ће се примењивати одредбе Закона о основама радних односа, Закона о раду, Закона о радним односима у државним органима.

Члан 86.

Правилник ступа на снагу првог дана од дана његовог објављивања на огласној табли и Мрежи Факултета.



ДЕКАН

Проф. др Јасмина Ковачевић