

Број 01-3345/

30. 11. 20 11 год.  
35000 ЈАГОДИНА

На основу члана 3. став 4. Закона о раду („Службени гласник РС” број 24/05, 61/05 и 54/09), Посебног колективног уговора за високо образовање („Службени гласник РС” број 12/09) и члана 210. став 1. Статута, Педагошког факултета у Јагодини (пречишћен текст, 2011. година), Савет Педагошког факултета у Јагодини, на седници, одржаној дана 24. новембра 2011. године, донео је

# ПРАВИЛНИК О РАДУ

## I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом о раду (у даљем тексту:Закон) и Посебним колективним уговором за високо образовање (у даљем тексту:Посебни колектовни уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених на Универзитету у Крагујевцу, Педагошком факултету у Јагодини (у даљем тексту: Факултет).

### Члан 2.

Одредбе овог правилника примењују се на све запослене на Факултету. Факултет и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, посебних закона којима се уређују поједина права и обавезе, Посебног колективног уговора и овог правилника.

### Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, Закона о високом образовању, Посебног колективног уговора и других важећих прописа, као и општих аката Универзитета и Факултета.

## II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 4.

Наставно особље Факултета заснива радни однос на основу конкурса, под условима, на начин и по поступку прописаним Законом о високом образовању. Ненаставно особље Факултета заснива радни однос у складу са Законом и под условима утврђеним Правилником о систематизацији послова. Одлуку о потреби заснивања радног односа са ненаставним особљем доноси декан Факултета, без обавезе оглашавања слободног радног места.

#### **Члан 5.**

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

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

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

Декан Факултета је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 8. тачка 2) овог правилника.

Факултет може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима и на начин утврђеним Законом.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од 8 радних дана од пријема понуде.

Уколико се запослени не изјасни у року из става 7. овог члана сматра се да је одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду.

#### **Члан 6.**

Декан Факултета је дужан да при пријему новозапосленог у радни однос о томе информисе Синдикалну организацију Факултета.

### **III. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ФАКУЛТЕТА**

#### **Члан 7.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и на друге облике заштите, у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим правилником.

#### **Члан 8.**

Запослени је дужан:

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

### Члан 9.

Факултет је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, овим правилником и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом о раду и прописима којима се уређује материја безбедности и заштите живота и здравља на раду;
- 3) запосленом пружи обавештења о условима рада, организацији рада, правилима из члана 8. тачка 2) овог правилника и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и општим актом о систематизацији послова;
- 5) затражи мишљење Синдикалне организације Факултета у случајевима утврђеним Законом.

## IV. РАДНО ВРЕМЕ

### *Пуно радно време*

#### Члан 10.

Пуно радно време запосленог на Факултету износи 40 часова у радној седмици.

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

Запослени са непуним радним временом има иста права, обавезе и одговорности као и запослени који ради са пун им радним временом.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Радни дан траје осам часова.

### *Прековремени рад*

#### Члан 11.

На захтев декана Факултета, запослени је дужан да ради ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом и Посебним колективним уговором, у случају више силе, изненадног повећања обима послова, пријема и обраде докумената и података за пријемни испит, обављање пријемног испита, налога државног органа и извршавање других послова када је неопходно да се у одређеном року посао заврши.

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

Декан Факултета је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату прековременог рада.

У случају више силе, као и у другим случајевима када се потреба за прековременим радом не може унапред предвидети, декан Факултета може усмено да наложи прековремени рад, с тим што је дужан да у што краћем року донесе решење и достави га запосленом.

#### **Члан 12.**

Прековремени рад не може да се одреди:

- 1) запосленом коме би такав рад погоршао здравствено стање, на основу налаза надлежног здравственог органа и
- 2) запосленој жени за време трудноће, под условима прописаним Законом.

### **V. ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **Члан 13.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, као и годишњи одмор у складу са Законом.

#### *Годишњи одмор*

#### **Члан 14.**

Запослени остварује право на годишњи одмор под условима прописаним Законом.

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

1. доприноса на раду – 2 или 3 радна дана
2. услова рада – од 1 до 4 радна дана
3. радног искуства- за сваке навршене три године радног искуства – 1 радни дан
4. образовања и оспособљености за рад
  - 1) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању до једне године, образовање за рад у трајању од две године, или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан
  - 2) за средње образовање у трајању од четири године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана
  - 3) за високо образовање – 3 радна дана
5. других критеријума
  - 1) запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу двоје деце до 18 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду – 4 радна дана
  - 2) запосленом млађем од 18 година, запосленом са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Број радних дана по основама под тач. 1. и 2. става 1. овог члана одређује декан Факултета.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем декана Факултета.

Решење из става 1. овог члана уручује се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног почетка коришћења годишњег одмора.

#### **Члан 15.**

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

Висина штете се утврђује сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада штете из става 1. и 2. овог члана утврђује се решењем декана Факултета у року од 30 дана од дана подношења захтева.

### ***Одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство)***

#### **Члан 16.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате ( плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

1. склапања брака – 7 радних дана
2. порођаја супруге – 7 радних дана
3. теже болести члана уже породице- 7 радних дана
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом- 5 радних дана
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место-3 радна дана
7. полагања стручног или другог испита у зависности колико траје – од 1 до 5 радних дана
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности, конференцијама, научним скуповима и сл. – 7 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 – 7 радних дана
2. добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви – 2 радна дана
3. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Запосленом наставнику може се одобрити плаћено одсуство у случајевима и под условима прописаним Законом о високом образовању.

Декан Факултета може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или у интересу Факултета.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### **Члан 17.**

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, о чему декан Факултета доноси решење пре него што запослени започне коришћење одсуства.

У хитним случајевима (смрт, болест и сл.) декан Факултета усмено одобрава запосленом, на његов захтев, да одсуствује са рада, с тим што је дужан да у што краћем року донесе решење и достави га запосленом.

#### ***Одсуство са рада без накнаде плате (неплаћено одсуство)***

#### **Члан 18.**

На предлог Наставно-научног већа Факултета, декан Факултета је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство са рада у случају:

1. дошколовања – од 30 дана до 3 године
2. израде магистарског рада – до шест месеци
3. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта
4. израде докторске дисертације – до годину дана

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

Поред случајева из става 1. и 2. овог члана, декан Факултета може запосленом, на његов захтев, одобрити неплаћено одсуство са рада за време које запослени тражи или у краћем времену од траженог, ако оцени да је случај оправдан и да одсуство запосленог неће реметити процес рада.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем декана Факултета.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, осим права која су утврђена посебним прописима.

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

#### **Члан 19.**

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Коефицијенти за обрачун плата и додаци на плату по основу одговорности уређени се Уредбом Владе Републике Србије.

Плата се може повећати из средстава која чине сопствени приход Факултета, до 30% по запосленом, о чему одлучује декан Факултета.

#### **Члан 20.**

Запослени има право на увећану плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;

2) за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате – 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 – 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа из става 1. овог члана, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основицу за утврђивање увећане плате чини плата запосленог за остварени рад и време проведено на раду.

#### **Члан 21.**

У случају повећане норме часова и других активности преко норме, плата запосленом увећава се према мерилима утврђеним посебним правилником Факултета.

У случају повећаног обима рада ненаставног особља на пословима свог радног места или ради замене привремено одсутног запосленог, плата се увећава највише до 30%.

#### **Члан 22.**

Плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно.

Плата се може може исплаћивати у два једнака дела:

- први део до 8. у наредном месецу и
- други део до 22. у наредном месецу.

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

#### **Члан 23.**

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне зараде у претходна три месеца, у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника ( државног и верског) који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства;
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
5. за време прекида рада до којег је дошло због необезбеђивања безбедног рада и заштите здравља на раду;
6. стручног усавршавања;
7. присуствовања седницама државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
8. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима.

#### **Члан 24.**

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

- у висини од 85% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад,

-у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### **Члан 25.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градском, приградском и међуградском);

2. за време проведеном на службеном путу у земљи;

3. за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној посебним прописима.

Накнада трошкова из става 1. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом који користи линијски саобраћај и запосленом који је са станом удаљеним од Факултета најмање три превозне станице у месном саобраћају.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове превоза у пуном износу, а за износ хотелског рачуна за ноћење и за дневнице у износу од 5% просечне зараде у Републици Србији за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова. За време проведено на службеном путу дуже од осам часова, а краће од 12 часова запосленом припада накнада у износу од 50% дневнице.

#### **Члан 26.**

За време коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе запослени има право на накнаду трошкова у висини од 20% прописане цене за литар бензина по пређеном километру.

Накнаду из става 1. овог члана одобрава декан Факултета само у случају немогућности коришћења службеног аутомобила.

### ***Друга примања***

#### **Члан 27.**

Факултет је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију, у висини три плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако утврђен износ отпремнине не може бити мањи од Законом утврђеног износа, то јест од три просечне укупне плате у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова које признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања, а највише, у складу са могућностима, до двоструке просечне плате у Републици Србији, према приложеним рачунима;



3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини разлике плате, односно накнаде плате коју је остварио за време привремене спречености за рад и плате коју би остварио да ради;

4. солидарну помоћ у случају:

1) настанка трајне тешке инвалидности запосленог у висини две просечне плате у Републици Србији;

2) привремене спречености за рад дуже од три месеца у висини једне просечне плате у Републици Србији;

3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне плате у Републици Србији, једном у току календарске године;

5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година укупног рада оствареног у радном односу, у износу:

1) пола просечне плате – за 10 година укупног радног стажа,

2) једне просечне плате – за 20 година укупног радног стажа,

3) једне и по просечне плате - за 30 година укупног радног стажа.

Члановима породице. у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се брачни друг и деца.

Просечном платом из тачке 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу.

Висина солидарне помоћи у току године у случајевима утврђеним под тач. 3) овог члана признаје се на основу уредне документације (рачуни, извештај здравствене установе, оверена изјава и др).

#### **Члан 28.**

Факултет није дужан да запосленом исплати накнаду штете за повреду на раду утврђену у члану 27. став 1. тачка 3. ако је запослени одговоран за насталу повреду.

Ако је запослени својим понашањем допринео наступању штете или да штета буде већа него што би иначе била, има право на наплату споразумног дела штете.

#### **Члан 29.**

Факултет, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени за Дан жена исплати новчани износ у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, а највише до 30% просечне зараде без пореза и доприноса, која се исплаћује на Факултету у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, зависно од расположивих средстава ;

2. деци запосленог, старости до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

3. запосленом исплати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, које су наступиле за време рада, односно у време доласка и одласка са рада, у висини утврђеној законом;

4. поводом јубилеја Дана Факултета, новогодишњих, божићних и ускршњих празника, запосленом исплати износ у висини до 30% просечне зараде без пореза и доприноса, која се исплаћује на Факултету у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата;

5. поводом одласка у пензију запосленом обезбеди пригодан поклон у вредности до једне просечне плате исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи коришћењу права на пензију, зависно од расположивих средстава.

## **VII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 30.**

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује комисија коју образује декан Факултета.

### **Члан 31.**

Поступак за утврђивање одговорности за штету покреће се решењем.

Декан је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, послове на које је распоређен, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог декану да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог.

Решење из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

### **Члан 32.**

Висина штете утврђује се на основу тржишне вредности оштећене ствари.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, декан Факултета доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Декан може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Решењем из става 2. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме у коме је запослени дужан да накнади штету.

Запослени је дужан да се у року од пет дана од дана пријема решења из става 4. овог члана писмено изјасни о томе да ли пристаје или не пристаје да штету надокнади.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### **Члан 33.**

Декан може у оправданим случајевима, делимично да ослободи запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, декан Факултета ће центити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

### **Члан 34.**

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

## **VIII. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 35.**

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Факултета, и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим правилником;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету;

4) ако запослени учини кривично дело на раду и у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуство са рада због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду:

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса рада,

- ради премештаја у друго место рада у складу са Законом,

- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом

- ако је запосленом који је вишак Факултет обезбедио остваривање права: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или

доквалификација, непуно радно време, али не краће од пуног радног времена, и друге мере,

8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду којим се утврђује износ основне зараде и елементи радног учинка, накнаде зараде и друга примања запосленог;

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

Боловање се у смислу става 1. тачка б) овог члана, може злоупотребити тако што се исто одобрава или користи без оправданих медицинских разлога, или када се оправдано одобрено боловање користи супротно разлозима и циљу због којих је одобрено.

### Члан 36.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду ако својом кривицом учини повреду радне обавезе.

Као повреде радне обавезе утврђују се :

- 1) неоправдан изостанак с посла најмање пет радних дана узастопно;
  - 2) одбијање обављања послова утврђених правилником о систематизацији и уговором о раду;
  - 3) незаконито располагање средствима Факултета;
  - 4) крађа, покушај крађе или проневера имовине Факултета;
  - 5) неовлашћена послуга у своју корист или корист трећег лица средстава Факултета;
  - 6) злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
  - 7) одавање пословне, службене или друге тајне, утврђене законом или општим актом Факултета;
  - 8) нецелисходно или неодговорно коришћење средства за рад;
  - 9) фалсификовање новчаних или других службених докумената;
  - 10) неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова;
  - 11) правноснажна осуда на казну затвора мању од шест месеци или друга кривична санкција за кривично дело које га чини недостојним да настави рад на Факултету;
  - 12) злоупотреба система видео надзора;
  - 13) одбијање, неоправдано одазивање или избегавање прописаног здравственог прегледа.
14. друге повреде радне обавезе које су као такве утврђене другим прописима, Статутом и другим актима Факултета.

### Члан 37.

Уговор о раду може се отказати уколико запослени не поштује радну дисциплину:

- 1) неоправдано кашњење на рад, неоправдани одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена најмање пет радних дана у току месеца;
- 2) неоправдан изостанак са рада пет радних дана са прекидима у току месеца;

- 3) ометање других запослених на раду;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола и опојних средстава или њихова употреба у току рада;
- 5) неоправдано одбијање сарадње са другим запосленим у вршењу посла изазивање свађе и учествовање у тучи и свађи;
- 6) недостојно и непримерено понашање према студентима, странкама Факултета и другим запосленима, као и понашање којим се према трећим лицима нарушава углед Факултета;
- 7) одбијање извршавања послова или радних налога декана и других овлашћених лица, ако за то не постоје оправдани разлози;
- 8) уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, странака и студената;
- 9) необавештавање декана и другог лица и тела о неправилностима, штетностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози безбедност и здравље корисника или његову и безбедност и здравље других запослених;
- 10) непријављивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, или нетачно злонамерно пријављивање повреда радне обавезе или радне дисциплине и правила понашања других запослених;
- 11) понашање које је у супротности са изричитом наредбом декана и другим актима које су донели надлежни органи Факултета, као и свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада - технолошку, организациону, комуникациону и сваку другу и којим се наноси штета угледу Факултету да мора бити прекинуто отказом.

Непоштовање радне дисциплине у смислу става 1. овог члана сматра се свако наведено неодговарајуће понашање запосленог током радног времена у службеним просторијама и кругу Факултета, на службеном путу, на службеним манифестацијама, као и другим случајевима када је Факултет домаћин или организатор скупа, при чему се сматра да је сваки запослени присутан таквом скупу истовремено и представник Факултета.

### **Члан 38.**

Декан Факултета 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

Рок за изјашњавање запосленог на наводе из упозорења је пет радних дана од дана достављања упозорења.

Декан је дужан да упозорење из става 1. овог члана достави Синдикалној организацији Факултета чији је запослени члан.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења декана изјасни у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, декан Факултета може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду у року од једне године од учињене повреде, без поновног упозорења.

**Члан 39.**

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

**IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 40.**

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

**Члан 41.**

Ступањем на снагу овог правилника престају да важе одредбе члана 4. став 1. тачка 4, ст. 4-6 истог члана и члана 5. Правилника о коришћењу сопствених прихода ( пречишћен текст) број 01-3021 од 20. 11. 2007. године .

**Члан 42.**

Овај правилник се објављује на огласној табли Факултета, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА  
Проф. др Бранислав Мијајловић



Овај правилник објављен је  
на огласној табли Факултета  
30.11. 2011. године, а  
ступио на снагу 5.12.  
2011. године.

**САДРЖАЈ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ .....	1
II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	1
III. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ФАКУЛТЕТА.....	2
IV. РАДНО ВРЕМЕ.....	3
<i>Пуно радно време.....</i>	3
<i>Прековремени рад.....</i>	3
V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА.....	4
<i>Годишњи одмор.....</i>	4
<i>Одсуство са рада уз накнаду плате     ( плаћено одсуство).....</i>	5
<i>Одсуство са рада без накнаде плате     ( неплаћено одсуство).....</i>	6
VI. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА.....	6
<i>Друга примања.....</i>	8
VII. НАКНАДА ШТЕТЕ.....	10
VIII. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ.....	11
IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	14