

На основу члана 1. став 2. и члана 3. ст. 2. и 6. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) , члана 74. Закона о високом образовању („Сл. гласник РС” бр. 76/05,100/07 - аутентично тумачење, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14 и 45/15-аутентично тумачење), Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета („Сл. гласник РС“ бр. 15/02, 100/04, 26/05, 38/07 и 110/07) и Закона о платама у државним органима и јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 34/01, 62/06, 116/08, 92/11, 99/11, 10/13, 55/13, 99/14 и 21/16), а на предлог Наставно-научног већа од 13.12.2016. године, Савет Саобраћајног факултета на седници одржаној 24.01.2017. донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ САОБРАЋАЈНОГ ФАКУЛТЕТА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Саобраћајном факултету у Београду (у даљем тексту: запослени) и обавезе Саобраћајног факултета као послодавца, (у даљем тексту: Факултет), у складу са Законом о раду и посебним законима (у даљем тексту: закон).

У случају да су појединим одредбама овог Правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом, непосредно се примењује закон.

На права и обавезе које нису утврђене овим Правилником непосредно се примењује закон и други важећи прописи.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује декан Факултета.

О правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ФАКУЛТЕТА

1) Права запослених

Члан 2.

Запослени има, у складу са законом и овим Правилником, право на:

- одговарајућу зараду;
- безбедност и здравље на раду;
- основна средства за рад;
- здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности;
- материјално обезбеђење за време привремене незапослености;

- заштиту од дискриминације и злостављања на раду;
- право на заштиту ако изврши узбуњивање на Факултету;
- право на синдикално организовање;
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим Правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и овим Правилником.

Члан 3.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

2) Обавезе запослених

Члан 4.

Запослени је дужан:

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

3) Обавезе Факултета

Члан 5.

Факултет је дужан да:

- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, важећим правилницима и уговором о раду;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 4. став 1. алинеја друга овог Правилника и правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;
- у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката или мишљење представника кога одреди запослени;

- организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом;
- организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1) Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Факултет може да заснује радни однос са лицем које осим опште здравствене способности испуњава и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова који доноси декан Факултета.

Факултет може да заснује радни однос и са лицем које има утврђен статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Члан 7.

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

Члан 8.

Наставно особље заснива радни однос на Факултету по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Београду и Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са Законом и Статутом факултета.

Поступак избора кандидата за заснивање радног односа на одређено или неодређено време врши се путем јавног конкурса.

Комисију за спровођење конкурса формира декан својом одлуком.

Члан 9.

Факултет је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 4. став 1. алинеја друга овог Правилника.

Факултет је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Факултета у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Факултет је дужан да свим запосленима достави писмено обавештење о правима на заштиту узбуњивача у случају унутрашњег узбуњивања.

2) Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

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

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

Члан 11.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште Факултета;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време;
- број бодова који одговара основној заради на дан закључења уговора.

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

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Правилника.

3) Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 12.

Радни однос на Факултету може да се заснује на неодређено или одређено време у складу са законом.

4) Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Факултет или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране Факултета, Факултет је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје декан, на основу мишљења стручне комисије или непосредног руководиоца.

5) Приправници

Члан 14.

Радни однос у својству приправника заснива се 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 утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Дужина трајања приправничког стажа, утврђује се уговором о раду, према следећем:

- за лица са VII и вишим степеном стручне спреме: шест месеци;
- за лица са V и VI степеном стручне спреме: пет месеци;
- за лица са IV степеном стручне спреме: четири месеца;
- за лица са III степеном стручне спреме: три месеца.

За време приправничког стажа приправник има право на 80% од зараде за послове на које је примљен.

По истеку утврђеног приправничког стажа, декан, на предлог непосредног руководиоца, својим актом утврђује да ли је приправник постигао задовољавајуће резултате.

б) Премештај на друге послове

Члан 15.

Кандидат са којим се заснива радни однос се распоређује на радно место ради чијег вршења је засновао радни однос.

За време трајања радног односа, у случају потребе коју процењује декан Факултета, ненаставни радник може да се распореди на свако радно место које одговара његовој стручној спремности и способности.

Наставник, односно сарадник који не испуни услове за избор у исто или више звање, може уз своју сагласност бити премештен на послове који не припадају наставној делатности.

О премештају на друге послове доноси се решење, након чега се запосленом нуди анекс уговора о раду, односно уговор о раду.

Ненаставни радник може само уз своју сагласност бити премештен на посао за чије је обављање утврђен нижи степен стручне спреме од оног на који је распоређен приликом заснивања радног односа.

У изузетним околностима, ненаставни радник може, без своје сагласности, да буде привремено премештен на друге послове за које се тражи нижи степен стручне спреме од оне коју има, одређена врсте занимања.

Изузетне околности су: виша сила, (пожар, земљотрес, поплава, итд.) која је настала или непосредно предстоји, или замена изненадно одсутног запосленог, када то захтева процес рада.

Запослени је дужан да ради на пословима на које је распоређен, док трају изузетне околности, а у случају замене изненадно одсутног запосленог - најдуже 30 радних дана.

За време привременог премештаја, запослени има право на зараду коју би остварио да ради на пословима на којима је до тада радио, ако је то за њега повољније.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 16.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава.

У складу са потребама процеса рада, техничко технолошким унапређењима, потребама радног места и финансијским планом Факултет организује и учествује у финансирању стручног усавршавања и оспособљавања запослених.

Стручно усавршавање може се остварити у земљи или иностранству путем једног од следећих облика:

- стручним предавањима, семинарима, саветовањима, конгресима и симпозијумима;
- похађањем програмско-тематских специјализованих школа, курсева, односно течајева, студијским путовањима и другим видовима усавршавања; последипломским усавршавањем (докторске студије или постдокторско усавршавање);
- полагање правосудног испита;
- усавршавање страних језика.

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

Остваривање права запослених на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање и обавезе Факултета у вези са остваривањем ових права уређују се посебним Правилником.

V РАДНО ВРЕМЕ

1) Пуно и непуно радно време

Члан 17.

Пуно радно време запослених на Факултету износи 40 часова недељно.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

2) Прековремени рад

Члан 18.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима више силе, повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

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

3) Распоред радног времена

Члан 19.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена ненаставног особља у оквиру радне недеље и радне задатке у току дана утврђује непосредни руководилац.

Распоред радног времена наставног особља утврђује се Годишњим програмом рада Факултета, а у складу са Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета.

4) Прерасподела радног времена

Члан 20.

Декан може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа посла, организација рада или извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се у складу са законом и не сматра се прековременим радом.

5) Ноћни рад и рад у сменама

Члан 21.

Због потреба процеса рада и у зависности од природе посла на Факултету може да се уведе ноћни рад и рад у сменама, у складу са законом.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад ноћу и у сменама.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1) Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 22.

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

2) Годишњи одмор

Члан 23.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана, с тим да се овај законски минимум увећава по основу следећих критеријума:

- допринос на раду - 2 радна дана;
- услови рада - 1 радни дан;
- радно искуство - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
- стручна спрема:
 - по основу обављања послова за које се тражи од I до III степена стручне спреме - 1 радни дан;
 - по основу обављања послова за које се тражи од IV до VI степена стручне спреме - 2 радна дана;
 - по основу обављања послова за које се тражи од VII до VIII степена стручне спреме - 3 радна дана.
- други критеријуми:
 - запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености - 4 радна дана;
 - запосленом мушкарцу са преко 30 година рада у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 25 година рада у радном односу или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Дужину годишњег одмора одређује декан, на предлог непосредног руководиоца применом наведених критеријума.

Максимална дужина годишњег одмора са увећањима по свим критеријумима је 35 радних дана.

Члан 24.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 23. овог Правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му радни однос престаје.

Члан 25.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује декан, у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који достављају непосредни руководиоци.

Годишњи одмор се по правилу користи за време распуста.

Годишњи одмор се може користити у два или више делова у складу са законом.

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

Запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора у роковима и на начин прописан законом.

3) *Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)*

Члан 26.

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

- склапања брака - 7 радних дана,
- порођаја супруге - 5 радних дана,
- теже болести члана уже породице - 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места - 2 радна дана,
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 5 радних дана,
- полагање стручног или другог испита неопходног за обављање посла – од 1- 5 радних дана,
- учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. - 7 радних дана.

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

- због смрти члана уже породице - 5 радних дана,
- за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна дана,
- за време трајања професионалне рехабилитације запосленог са инвалидитетом - 2 дана.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде у случајевима из ст. 1. и 2. овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства доноси декан.

4) *Неплаћено одсуство и мировање радног односа*

Члан 27.

Декан може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство највише у трајању до годину дана, када то не ремети процес рада, у случају:

- учешћа у научноистраживачком пројекту ван земље
- израде докторске дисертације,
- за неговање члана уже породице ван места боравка.

Неплаћено одсуство запосленог из става 1. декан ће одобрити уз претходну сагласност непосредног руководиоца, односно Катедре за наставнике и сараднике.

Изузетно у оправданим разлозима одсуство из става 1. може се одобрити још за једну годину.

Члан 28.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаним законом.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 29.

Запосленима је у складу са законом обезбеђена општа заштита, која се односи на све запослене и посебна заштита, која се односи на жене, омладину, инвалиде и запослене који раде на пословима са посебним условима рада.

1) Општа заштита

Члан 30.

Факултет је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

2) Посебна заштита

Члан 31.

Посебна заштита запослених спроводи се кроз:

- заштиту личних података запослених,
- заштиту омладине,
- заштиту материнства,
- породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета,
- одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе,
- заштиту особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама.

VIII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1) Зарада

Члан 32.

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

Запосленом се обезбеђује одговарајућа зарада у складу са законом, важећом Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета (“Сл. гласник РС” бр. 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007) и Правилником за одређивање зарада, начину утврђивања и исплата зарада и других примања запослених на Саобраћајном факултету.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини:

- основна зарада коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду,
- увећана зарада,
- накнада зараде и друга примања, осим накнаде које се у складу са законом не сматрају зарадом.

2) Основна зарада

Члан 33.

Основна зарада се утврђује на основу:

- основице за обрачун зараде;
- коефицијента са којим се множи основица;
- додатка на зараду;
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Уколико је основна зарада запосленог утврђена за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна зарада запосленог исплаћује се у висини минималне зараде.

3) Увећана зарада

Члан 34.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- за рад ноћу – 26% од основице;
- за прековремени рад – 26% од основице;
- за минули рад – 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу на Факултету односно код послодавца у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 1. овог члана је основна зарада утврђена у складу са законом, правилником и уговором о раду.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, зарада се увећава збиром процената увећања по сваком од основа.

4) Зарада по основу резултата рада

Члан 35.

По основу резултата рада основна зарада може да се увећа највише до 30 %.

Критеријуми за увећање зараде су: квалитет рада, креативност и заинтересованост за рад, однос према пословима тј. спремност да се поред текућих задатака прихвате и додатни послови, поузданост за извршавање послова, поштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Декан доноси решење о увећању зараде на основу предлога непосредног руководиоца уз образложење по критеријумима из става 2. овог члана.

Члан 36.

По основу резултата рада односно због смањеног радног учинка и неоствареног пуног радног времена запосленом се може умањити зарада највише до 30%.

Критеријуми за умањење зараде су: неблаговремено извршавање послова, неодговоран однос према средствима рада, непоштовање радна дисциплине, неприсуствовање седницама стручних органа и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Декан доноси решење о умањењу зараде на основу предлога непосредног руководиоца образложеног по критеријумима из става 2. овог члана.

5) Накнада зараде

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде у висини која се обрачунава и исплаћује у складу са законом и то за време:

- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе ,
- одазивања на позив државног органа,
- стручног усавршавања,
- одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана,
- прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години,
- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или декана Факултета, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица,
- и у другим случајевима, у складу са законом.

6) Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 38.

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

За наставнике и сараднике обрачун се доставља у електронској форми. Остали запослени се изјашњавају о начину и форми достављања обрачуна.

7) Накнада трошкова

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим Правилником и уговором о раду, и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за време проведено на службеном путу у земљи,
- за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са прописима о накнади трошкова државних службеника и намештеника;

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на прописаном обрасцу путног налога у року од три радна дана од дана повратка са пута

Накнада трошкова превоза, односно коришћења сопственог возила у службене сврхе, регулише се посебним Правилником.

8) Друга примања

Отпремнина

Члан 40.

Факултет је дужан да запосленом, у складу са овим Правилником, исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније.

Помоћ породици у случају смрти

Члан 41.

Факултет је дужан да запосленом, у складу са овим Правилником, исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд пензијског и инвалидског осигурања.

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

Заштита радника и солидарна помоћ

Члан 42.

У циљу заштите радника на раду Факултет може уговорити колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини утврђеној законом.

У циљу превентивне здравствене заштите Факултет може уговорити и по уговору исплатити трошкове потпуног или делимичног систематског здравственог прегледа за запослене.

Члан 43.

Факултет може исплатити запосленом, сагласно Закону о порезу на доходак грађана, солидарну помоћ у износу до неопорезивог износа у следећим случајевима:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове породице,
- здравствене рехабилитације запосленог или члана његове породице,
- наступа теже инвалидности запосленог или члана његове породице,
- ублажавање последица елементарних непогода и слично.

Поред поменутих видова солидарне помоћи радницима Факултета се може исплатити солидарна помоћ и због лошег материјалног положаја запослених радника.

Висина исплате из претходног става може се вршити до висине просечне нето зараде у Србији у претходном месецу, у односу на месец у коме се врши исплата.

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси декан Факултета.

Надокнада штете због повреде на раду

Члан 44.

Факултет је дужан да запосленом, у складу са овим Правилником, исплати надокнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној посебном одлуком у складу са законом.

Награде и поклони

Члан 45.

Факултет, из сопствених прихода, у складу са финансијским могућностима и планом може да:

- 1) обезбеди новогодишње поклоне за децу запослених старости до 11 година живота, у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом,
- 2) запосленим женама исплати за Дан жена новчани износ у висини утврђеној одлуком декана,
- 3) запосленима исплати новогодишње награде у једнаком износу, у складу са посебним правилником,
- 4) запосленима исплати јубиларну награду поводом сваких навршених 10 (десет) година рада на Факултету.

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1) Измена уговорених услова рада

Члан 46.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
- 3) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
- 4) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- 5) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 47.

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим Правилником, оспорава законитост анекса уговора.

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

Члан 48.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 46. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 47. овог Правилника.

Измена личних података о запосленом и података о Факултету и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 47. овог Правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују декан и запослени.

2) Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 49.

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада, ако су испуњени услови прописани законом.

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

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

X ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 50.

Радници Факултета не могу да раде у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица послове из делатности Факултета, без сагласности Факултета.

Одлуку о давању сагласности доноси декан Факултета за сваки посебан случај и о својој одлуци информисе Наставно-научно веће.

Члан 51.

Уговором о раду Факултет и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 50. овог Правилника по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се Факултет уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XI РАДНО АНГАЖОВАЊЕ ИЗВАН ФАКУЛТЕТА И СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Члан 52.

Наставно, научно, стручно или пословно деловање наставника и сарадника изван Факултета, као и интереси који произилазе из тог деловања не смеју бити у сукобу са интересима Факултета, нити нарушавати углед Факултета.

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

Услови и поступак за давање сагласности за ангажовање наставника и сарадника на другој високошколској установи уређују се општим актом који доноси Универзитет.

Непоштовање обавезе из ст. 1. и 2. овог члана представља повреду радне дисциплине.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 53.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с 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 накнађују 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, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује трочлана комисија коју именује декан.

На основу извештаја комисије из претходног члана овог Правилника, декан доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности да накнади штету.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 54.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Факултет је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 55.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом и то:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђену општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету пре истека рока за достављање изјашњења запосленог о наводима из упозорења за отказ уговора о раду.

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

Удаљење запосленог из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

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

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у складу са законом.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 56.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) наставнику на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, односно, наставнику у звању редовног професора коме је продужен радни однос у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета, истеком рока на који му је радни однос продужен;
- 4) наставнику и сараднику који не буде изабран у исто или више звање, истеком периода на који је изабран;
- 5) споразумом између запосленог и Факултета;
- 6) отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
- 7) смрћу запосленог;
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 57.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања 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 Факултета, у складу са законом.

2) Споразумни престанак радног односа

Члан 58.

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

3) Отказ од стране запосленог

Члан 59.

Запослени има право да Факултету 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 .

4) Отказ од стране Факултета

Члан 60.

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани 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 на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени не остварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- ако не обавести одговорно лице о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- ако фалсификује новчана документа или јавне исправе које издаје Факултет;
- ако незаконито располаже материјалним средствима;
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који и поред претходног упозорења, не поштује радну дисциплину, и то:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца и одлуке декана, у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако наставник, односно сарадник закључи уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи, а не тражи сагласност Наставно-научног већа или Веће одбије да да сагласност;
- ако неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
- ако се недолично понаша према странкама и пословним партнерима Факултета;
- ако не поштује забрану злостављања и сексуалног узнемиравања запослених, студената и странака Факултета или злоупотреби право на заштиту од таквог понашања;
- ако омета друге запослене у раду;
- ако изазива и учествује у тучи или свађи;
- ако уноси оружје, оруђе и друга средства којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, студената и странака;
- ако не поштује забрану пушења у просторијама Факултета;
- у другим случајевима прописаним законом, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

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

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 46. став 1. тач. 1) – 5) овог Правилника.

5) Поступак утврђивања одговорности за повреде радних обавеза и радне дисциплине

Члан 61.

Контролу поштовања радних обавеза, понашања и радне дисциплине врши декан или непосредни руководиоца по овлашћењу декана.

О поштовању радних обавеза и радне дисциплине декана одлучује Савет Факултета.

Запослени, студент или странка Факултета је дужна да случајеве повреде радних обавеза, правила понашања и радне дисциплине из члана 60. овог Правилника, пријави декану у писаној форми или Савету Факултета, уколико је декан предмет пријаве.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање које подлеже одговорности укључујући и могућност отказа Уговора о раду.

Члан 62.

Обавештење из члана 61. овог Правилника нарочито садржи:

- Име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе, дисциплине или правила понашања;
- Врсту повреде из члана 60. овог Правилника;
- Околности под којима је настала повреда (место, време и начин извршења повреде);
- Доказе о извршеној повреди (изјаве, записнике, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 63.

Декан Факултета је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о почињеној повреди радне обавезе, дисциплине или правила понашања, након провере заснованости навода из обавештења, запосленом достави писано упозорење.

У упозорењу из става 1. овог члана, уколико је природа повреде радне обавезе, дисциплине или правила понашања таква да постоје разлози за отказ Уговора о раду, декан Факултета је дужан да наведе основ за отказ Уговор о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени се на наводе из упозорења декана може изјаснити у року од 8 (осам) дана од дана достављања упозорења.

Члан 64.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење Синдиката.

Декан је дужан да размотри приложено мишљење Синдиката.

Члан 65.

Ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, дисциплине или правила понашања није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду декан може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до петнаест радних дана,
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде на основу решења декана,
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће декан запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду.

Оцену околности које могу да доведу до отказа уговора о раду декан може да повери комисији која се формира за сваки конкретни случај.

Члан 66.

Декан може запосленом из члана 60. став 1. алинеја прва овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 65. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

б) Отказни рок и новчана накнада

Члан 67.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

XV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и то само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Члан 69.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 70.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 60. став 5. алинеја прва и члана 68. овог Правилника, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 71.

Декан је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 60. став 5. алинеја прва овог Правилника, запосленом исплати отпремнину у складу са законом.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 72.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 47. овог Правилника.

Члан 73.

Спорна питања између Факултета и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања.

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

Арбитража има три члана од којих је по један представник страна у спору, а један арбитар кога одреде споразумно стране у спору из реда стручњака за област која је предмет спора.

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

Арбитража је дужна да у року од 15 дана од дана образовања донесе одлуку о спорном питању.

Одлука арбитраже се сматра донетом ако за њу гласа већина од укупног броја чланова арбитраже.

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

Члан 74.

Колективни и индивидуални радни спорови између Факултета и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Члан 75.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и сајту Факултета.

Број:
Датум:

**ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
САОБРАЋАЈНОГ ФАКУЛТЕТА**

Проф. др Бранка Димитријевић