

Универзитет у Београду, Грађевински факултет
Билевар краља Александра 73, 11000 Београд

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
-ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ

Бр. 23/16-3

08-06-2023 20 __.год.

БЕОГРАД

Булевар краља Александра 73

**ПРАВИЛНИК
О РАДУ**

Београд, фебруар 2022.

На основу члана 3. став 2. тачка 1. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17, 95/18 - аутентично тумачење) и члана 41. став 1. тачка 17. Статута Грађевинског факултета Универзитета у Београду, Савет Факултета на седници одржаној дана 18.02.2022. године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и Универзитета у Београду - Грађевинског факултета (у даљем тексту: Факултет).

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запосленог која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности из Закона о раду, у складу са тим законом, овим правилником, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 3.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује декан или запослени кога он овласти.

Запосленом се у писаном облику, доставља свако решење, односно анекс уговора о раду, о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 4.

Факултет може да заснује радни однос са лицем које испуњава опште и посебне услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова на Факултету.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови Факултета, врста послова, врста и степен стручне спреме, радно искуство, посебна знања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 5.

Потребу за заснивањем радног односа са новим запосленим, утврђује декан.

Радни однос наставника и сарадника се заснива након расписивања конкурса и избора у звање у складу са Законом о високом образовању, општим актима Универзитета у Београду

и Статутом Факултета.

Радни однос на одређено време за ненаставно особље се заснива, по правилу, без расписивања јавног конкурса, док се радни однос на неодређено време заснива након спроведеног јавног конкурса. Конкурс се објављује на интернет страници Факултета и на интернет страници организације надлежне за послове запошљавања, као и у периодичном издању огласа те организације. Радни однос на неодређено време може се засновати без расписивања јавног конкурса само у случају када се заснива са запосленим који је у радном односу на одређено време на Факултету.

Факултет може обављање одређених стручних, административних и техничких послова, да повери агенцији, другом правном или физичком лицу, ако оцени да је то у његовом интересу и да ће се послови ефикасније и рационалније извршавати.

2. Уговор о раду

Члан 6.

Радни однос се заснива уговором о раду и сматра се закљученим када га потпишу запослени и декан.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа Факултету достави документацију којом доказује да испуњава услове за рад у складу са законом и општим актима Факултета.

Члан 7.

Уговор о раду закључује се:

- на неодређено време, са пуним или непуним радним временом;
- на одређено време, са пуним или непуним радним временом.

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

Ако Факултет са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 8.

Уговором о раду, поред права и обавеза утврђених Законом о раду, могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, колективног уговора и овог правилника.

3. Пробни рад

Члан 9.

Факултет може за одређене послове да уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може да се уговори за послове за које се заснива радни однос са приправником.

Члан 10.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоцац.

За време трајања пробног рада Факултет и запослени могу да откажу уговор о раду уз отказни рок који не може бити краћи од пет радних дана. Факултет је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 11.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Члан 12.

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

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид краћи од 30 радних дана.

Изузетно, уговор о раду може трајати и дуже од 24 месеца у следећим случајевима:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

Члан 13.

Ако запослени који је засновао радни однос на одређено време, настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока на који је засновао радни однос, радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 14.

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

Радни однос из става 1. овог члана заснива се за рад на пословима који су по свом обиму такви да могу да се изврше за радно време краће од пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмено времену проведеном на раду, с тим да право на годишњи одмор, одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство), породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета остварује као да ради са пуним радним временом.

6. Радни однос ван просторија послодавца

Члан 15.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца уколико је то у конкретном случају могуће имајући у виду опис послова радног места и организацију рада код послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца може да буде у облику рада од куће и рада на даљину.

Радни однос заснован за рад у просторијама послодавца је правило, док је рад од куће односно рад на даљину изузетак.

Запосленом који је засновао радни однос за рад у просторијама послодавца, може бити привремено одобрен рад од куће односно рад на даљину на његов захтев, уколико запослени поседује опрему којом може обављати рад од куће, односно рад на даљину, уколико је опис послова у конкретном случају такав да се послови могу привремено обављати од куће односно на даљину без ремећења процеса рада и уколико организација рада код послодавца то дозвољава.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 16.

Факултет је дужан да из својих средстава и других средстава у складу са законом, запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад на пословима за које је засновао радни однос, а ако из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Факултету надокнади трошкове, изузев ако је то учинио из оправданих разлога.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 17.

Пуно радно време прописано је законом и износи 40 часова у радној недељи.

Седмични послови наставе наставника и сарадника нормативно се уређују увођењем норма часова, и то:

- 6 норма часова за предавања седмично, и
- 10 норма часова за вежбе седмично.

Члан 18.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује се општим актом Факултета којим се уређује евидентирање присуства запослених на послу.

Прековремени рад, прерасподела радног времена, ноћни рад, као и рад са непуним и скраћеним радним временом регулишу се у складу са законом.

Прерасподела радног времена, не сматра се прековременим радом.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 19.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом, на основу одлуке декана о начину коришћења одмора у току рада.

2. Годишњи одмор

Члан 20.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада.

Под непрекидним радом из става 1. овог члана, сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 21.

Запослени на Факултету користе годишњи одмор, по правилу у два дела, за време летњег и зимског семестралног распуста када би требало искористити највећи део годишњег одмора, а евентуални преостали део се може искористити једним решењем у целости или у виду више појединачних дана одн. решења по потреби.

Први део годишњег одмора се користи у трајању од најмање десет радних дана непрекидно у текућој години, а преостали део одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

За наставно особље доноси се, по правилу, колективно решење за коришћење годишњег одмора током летњег семестралног распуста у трајању од 20 радних дана у периоду од средине јула до средине августа текуће године. Преостали део годишњег одмора наставно особље може користити у складу са планом ангажовања и одобрењем продекана за наставу.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује шеф организационе јединице уз претходну консултацију са запосленима и сагласност декана.

За све запослене, може бити донето колективно решење за годишњи одмор у трајању до 5 радних дана током Новогодишњих и Божићних празника.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Изузетно, ако се годишњи одмор користи по захтеву запосленог, решење може бити достављено и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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.

Решење о коришћењу годишњег одмора може се запосленима доставити у електронској форми, а на захтев запосленог и у писаној форми.

Запосленом за време коришћења годишњег одмора припада накнада плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са законом и овим правилником.

Члан 22.

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

1. доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- за успешне резултате – 2 радна дана.

2. услова рада:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- отежани услови рада, у складу са актом установе – 1 радни дан;

3. радног искуства:

- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
- од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,
- од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,
- преко 30 година рада – 5 радних дана;

4. образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;
- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;
- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан;

5. других критеријума:

- запосленом: особи 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 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

Дужина сразмерног дела годишњег одмора рачуна се тако што се број дана пуног годишњег одмора који би запослени остварио за целу календарску годину подели са 12 (укупним бројем месеци у календарској години) како би се добио број дана годишњег одмора за један месец. Тако добијени број дана годишњег одмора за један месец се помножи са бројем месеци које ће запослени провести у радном односу на Факултету у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му радни однос престаје, при чему се узимају у обзир само пуни календарски месеци са толеранцијом од 5 календарских дана.

Уколико је запосленом одређен сразмерни део годишњег одмора у трајању дужем од 10 радних дана, запослени је дужан да годишњи одмор у трајању од најмање 10 радних дана искористи у тој календарској години, а остатак до 30. јуна наредне године, односно до истека уговора о раду уколико му уговор о раду истиче раније.

Запослени на које се не односе одредбе о сразмерном делу годишњег одмора стичу право на коришћење пуног годишњег одмора на почетку календарске године за ту годину.

3. Плаћено одсуство

Члан 23.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у следећим случајевима:

- | | |
|---|--|
| 1. склапања брака | 5 радних дана |
| 2. порођаја супруге | 5 радних дана |
| 3. теже болести члана уже породице | 5 радних дана |
| 4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | 5 радних дана |
| 5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада | 2 радна дана |
| 6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место | 3 радна дана |
| 7. полагања стручног или другог испита | 1-5 радних дана у зависности од трајањаполагања испита |
| 8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности | 7 радних дана |
| 9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана |

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

- | | |
|--|---------------|
| 1. смрти члана уже породице | 5 радних дана |
| 2. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 радна дана |

Члановим уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ и друга

лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 24.

На предлог Научно-наставног већа декан може наставнику после пет година рада проведених у настави одобрити плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног или научног усавршавања.

3. Неплаћено одсуство

Члан 25.

На основу сагласности Наставно-научног већа, декан је дужан да запосленом омогући право коришћења неплаћеног одсуства у случајевима:

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. дошколовавања | од 30 дана до три године |
| 3. учешћа у научноистраживачком пројекту | до окончања пројекта |
| 4. израде докторске дисертације | до годину дана |

Запослени може, на лични захтев, уз одобрење декана, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству, до једне године.

За време одсуствовања са рада у смислу ст. 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

Члан 26.

Осим случајева из члана 25. овог Правилника запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и из других разлога, уколико то не ремети процес рада, у договору са деканом, уз образложени писмени захтев запосленог.

Време трајања неплаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује декан.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 27.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, као и обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Факултет је дужан да организује рад којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законима и другим прописима.

Члан 28.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним Законом о раду и важећим прописима који регулишу заштиту података о личности.

Члан 29.

Запослени је дужан да одмах, а најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању достави Факултету потврду лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености, или решење санитарног инспектора којим се одређује обавезна самоизолација запосленог. Документи се привремено могу доставити путем електронске поште, а када запослени буде у

могућности у обавези је да достави оригинале докумената.

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

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 30.

Запослени има право на плату у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Плата запосленог се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом, као и по основу радног учинка, доприноса запосленог пословном успеху и увећања плате, у складу са општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

Члан 31.

Плата се утврђује множењем основице за обрачун и исплату зараде коју утврђује Влада Републике Србије и коефицијента за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама који се утврђују актом Владе.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и додељује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова Факултета, потребних за рад на пословима за који је запослени закључио уговор о раду. Коефицијент садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Плата се може увећати у складу са општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата, а којим се утврђује начин и критеријуми за увећање плате.

Члан 32.

Плата утврђена у смислу члана 31 овог правилника припада запосленом који ради пуно радно време или време које се сматра пуним радним временом. Запослени који не ради пуно радно време има право на плату која је сразмерна дужини његовог радног времена.

Свака организациона јединица обавезна је да достави извештај о присутности на раду у складу са општим актом Факултета којим се уређује евиденција присуства запослених на раду.

Уколико је плата запосленог за пуно радно време утврђена у складу са ставом 1 овог члана, мања од минималне зараде, основна плата се запосленом исплаћује у висини минималне зараде.

Додатак на плату

Члан 33.

Запослени има право на додаток на плату у складу са законом, колективним уговором и општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

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

Члан 34.

За послове повремениг карактера може се запосленом, односно његовој обрачунској јединици, доделити једнократни додатак на плату у складу са општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

4. Накнада плате

Члан 35.

У случају одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора и плаћеног одсуства, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, запослени има право на накнаду плате у висини и на начин утврђен законом, колективним уговором и општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

Запослени има право на накнаду плате и у другим случајевима који су одређени општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

5. Накнада трошкова

Члан 36.

Запослени има право на накнаду трошкова, 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 висини утврђеној посебним прописима;
- смештај и исхрану за рад и боравак на терену ако Факултет није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- за исхрану у току рада;
- за регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора Факултет ће исплатити запосленима уколико та накнада у складу са законом, буде обезбеђена из буџета Републике Србије.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

6. Друга примања

Члан 37.

Запослени имају право и на примања која не чине зараду (отпремнину при одласку у пензију, накнаду трошкова погребних услуга, накнаду штете због повреде на раду, солидарну помоћ, јубиларну награду и др.), у складу са законом, колективним уговором и општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

Одлуку о исплати, као и начину и висини исплате ових примања доноси декан.

Члан 38.

Запослени има право на исплату јубиларне награде у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу на Факултету у складу са законом, колективним уговором и општим актом Факултета којим се уређује обрачун и исплата плата.

Члан 39.

Плата се исплаћује по правилу најмање једанпут месечно и то најкасније до краја месеца за претходни месец.

Члан 40.

При свакој исплати плате запосленом се доставља обрачун плате, који садржи износ обрачунате плате и плаћених пореза и доприноса из те плате.

Члан 41.

Факултет може новчана потраживања према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда.

На основу правоснажне одлуке суда Факултет може да одбије од плате највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 42.

Утврђивање вишка запослених и отказивање уговора о раду због технолошких, економских и организационих промена за више од 10% запослених врши се у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана сачињава се у складу са законом и Посебним колективним уговором за високо образовање, а у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и синдикатом.

Члан 43.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 47. овог правилника, Факултет је дужан да запосленом исплати отпремнину у складу са законом.

IX КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 44.

Уговором о раду Факултет и запослени могу да уговоре забрану конкуренције, у складу са законом, ако постоје услови да запослени радом на Факултету стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду из става 1. овог члана, Факултет и запослени могу да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, на територији Републике Србије, без сагласности Факултета, за време док траје радни однос на Факултету, као и највише две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције по престанку радног односа може се уговорити ако се Факултет уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Члан 45.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције Факултет има право да од запосленог захтева накнаду штете.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 46.

Запослени одговара за штету, који је на раду или у вези са радом проузроковао Факултету, у складу са законом.

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину као и то ко је штету проузроковао, утврђује декан или посебна комисија коју он образује.

Пријава о штети доставља се запосленом на изјашњење.

Члан 47.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем Декана на предлог непосредног руководиоца запосленог.

Члан 48.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује декан у паушалном износу на основу налаза комисије.

Члан 49.

Када се утврде све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, декан доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву (сагласност) којом прихвата или не прихвата да надокнади материјалну штету.

Ако запослени да сагласност, решење се доставља финансијско-материјалној служби ради обуставе зараде запосленом. Запосленом се по одобрењу декана може омогућити накнада штете у ратама.

У случају да запослени не да сагласност из става 2. овог члана Факултет ће поднети тужбу надлежном суду за накнаду штете.

Члан 50.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузроковао штету трећем лицу, надокнађује штету у складу са законом.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, осим у случају када је до штете дошло кривицом запосленог, Факултет је дужан да му надокнади штету у складу са законом.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 51.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у следећим случајевима:

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 у висини од најмање једне месечне просечно обрачунате зараде на Факултету,

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету, запослени може да буде привремено удаљен са рада и то:

- ако је повреда радне обавезе учињена кривицом запосленог, намерно и са умишљајем, а постоји опасност да запослени настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже;
- непоштовања утврђених правила на раду (неоправдано изостајање са рада, напуштање рада пре краја радног времена и сл.) а понашање запосленог је такво (ометање запослених да раде, туча, свађа, долазак на посао под дејством алкохола или других опојних средстава, употребе алкохола и сл.), да не може да настави рад на Факултету.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада и у другим случајевима одређеним законом и Посебним колективним уговором за високо образовање.

Члан 52.

Удаљење запосленог са рада, осим ако је запосленом одређен притвор или је против њега започето кривично гоњење из члана 51. став 1. тачка 1 овог правилника, може да траје најдуже три месеца.

Трајање удаљења из става 1. овог члана утврђује се решењем о удаљењу у зависности од врсте и тежине повреде радне обавезе.

По истеку периода за који је одређено удаљење запосленог са рада, Факултет је дужан да запосленог врати на рад, или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом или изрекне другу меру у складу са овим правилником и Законом о раду.

Члан 53.

За време удаљења запосленог са рада у смислу члана 51. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде, коју је остварио пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор у складу са законом, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 54.

Факултет може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, потписивањем анекса уговора, у случајевима утврђеним Законом о раду, другим прописима, као и у случајевима који су утврђени овим правилником.

Члан 55.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди који не може бити краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључење анекса у року из става 1. овог

члана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана, а ако прихвати понуду за закључење анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора, у складу са законом.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду, Факултет може да откаже уговор о раду.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 56.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачине не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и Факултета;
4. отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
5. смрћу запосленог;
6. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 57.

Наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Наставнику из става 1. овог члана може бити продужен радни однос до две школске године, под условима и на начин предвиђен Статутом Факултета.

Члан 58.

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и када престане потреба за обављањем одређених послова.

Оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, у смислу става 1. овог члана су, ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Оправдани разлози који се односе на понашање запосленог су:

1. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим правилником или уговором о раду;
2. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету;
3. ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
4. ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу Закона о раду;
5. ако запослени одбије да закључи анекс уговора о раду у случајевима прописаним Законом о раду;
6. друга понашања (теже повреде радних обавеза) запосленог утврђена законом, овим правилником и уговором о раду, због којих Факултет може запосленом да откаже уговор о раду.

Оправдани разлози, који се односе на престанак потребе Факултета за обављањем

одређених послова, сматрају се ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 59.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 58. овог Правилника не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета;
3. одслужења или дослужења војног рока;
4. чланства у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

1. Утврђивање способности запосленог

Члан 60.

Непосредни руководиоца, на основу рада запосленог у претходном периоду утврђује да запослени не остварује утврђене резултате рада, односно да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, што је сходно члану 58. став 2. овог правилника, оправдан разлог због кога му Факултет може отказати уговор о раду.

На предлог непосредног руководиоца из става 1. овог члана, декан доноси одлуку о престанку радног односа, у складу са законом.

Члан 61.

Запослени из члана 60. овог правилника коме је отказан уговор о раду, има право и дужност да остане на раду у трајању од 30 дана (отказни рок) од дана достављања решења о отказу уговора о раду, а Факултет је обавезан да му обезбеди накнаду зараде у складу са Законом о раду.

Ако је запослени из става 1. овог члана позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Члан 62.

Запосленом из члана 60. овог правилника престаје радни однос исплатом новчане накнаде у висини утврђеној у складу са законом.

2. Теже повреде радних обавеза

Члан 63.

Поред повреда радних обавеза утврђених законом Факултет може запосленом да откаже уговор о раду у случају теже повреде радне обавезе, и то:

1. ако не поштује радну дисциплину (не држи редовно часове, не поштује време утврђено за почетак и завршетак предавања или вежбања), односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету;
2. ако без оправданог разлога не присуствује раду тела Факултета чији је члан;
3. ако без сагласности Научно-наставног већа ради у настави, науци и истраживању у другим наставним институцијама ван Факултета;
4. ако без сагласности декана самостално обавља послове из оквира делатности Факултета утврђених Статутом, а не преко Факултета, одн. његових организационих јединица
5. ако неоправдано изостане са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана у току године;
6. ако неоправдано касни на посао најмање 3 пута у току месеца;
7. ако неоправдано напусти радно место;
8. ако излази са посла пре завршетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца најмање 3 пута у току месеца;
9. ако се недолично или увредљиво понаша према другим запосленима на Факултету, странкама или студентима;
10. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава одлуке и налоге декана и продекана или налоге непосредног руководиоца;
11. ако се не придржава општих аката Факултета, односно не спроводи одлуке донете од стране органа Факултета;
12. ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне дужности и обавезе утврђене општим актима Факултета;
13. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;
14. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
15. ако незаконито располаже средствима Факултета;
16. ако повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и других опасних материја, као и учини повреду прописа о непредузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
17. ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
18. ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом Факултета или саопштава поверљиве податке и информације о студентима или запосленима;
19. ако одбије да обавља послове на које је распоређен;
20. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
21. ако фалсификује новчана и друга документа;
22. ако изазове већи неред или тучу на раду;
23. ако долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава или употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена;
24. ако је Факултету због нестручног рада причињена већа материјална штета;
25. ако злоупотреби радну обавезу у намери да за себе или другог прибави имовинску корист, односно свако друго незаконито и неовлашћено понашање са наведеном намером;
26. ако проневери или украде имовину Факултета;
27. ако не пријави повреде радних обавеза;
28. ако је запослени дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

29. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
30. тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад у јавној служби да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица мимо одредаба овог закона;
31. несавесно чува службене списе или податке без наступања штетних последица;

Члан 64.

Већом материјалном штетом, у смислу члана 63. овог Правилника, сматра се материјална штета најмање у висини једне месечне просечно обрачунате зараде на Факултету у месецу који претходи месецу у коме је учињена штета.

Члан 65.

Утврђивање повреде радне обавезе, односно дисциплински поступак против запосленог, покреће непосредни руководилац запосленог на сопствену иницијативу или по предлогу другог запосленог, или запослени према коме је повреда радне обавезе учињена, подношењем пријаве.

Пријава за утврђивање повреде радне обавезе подноси се у писаном облику и садржи: лично име запосленог, послове које обавља, време, место и начин извршења повреде, доказе, односно имена сведока који потврђују учињену повреду и потпис подносиоца пријаве.

Пријава из става 2. овог члана подноси се декану преко Опште службе Факултета.

Након подношења пријаве, декан ће донети решење о именовану Комисије за утврђивање повреде радне обавезе запосленог.

Комисија за утврђивање повреде радне обавезе запосленог састоји се од троје запослених. Чланови Комисије морају да имају:

- стечено високо образовање на студијама другог степена (дипломске академске студије – мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године,
- најмање пет година радног искуства у струци,
- а један члан мора бити дипломирани правник.

Комисија за утврђивање повреде радне обавезе ће запосленом упутити захтев за изјашњење на околности из пријаве.

Запослени је дужан да се, у року од 8 дана од дана када је добио захтев за изјашњење, изјасни у писаној форми на околности из пријаве.

Након изјашњења запосленог, Комисија може заказати усмену расправу уколико сматра да је то неопходно ради разјашњења спорне ствари. Уколико одлучи да закаже усмену расправу, Комисија ће позвати учеснике поступка: подносиоца пријаве, оптуженог запосленог и сведоке. Расправи могу присуствовати и секретар, декан или продекани Факултета. Позив на расправу се учесницима поступка мора доставити најкасније 5 радних дана пре дана одржавања расправе. Уколико оптужени запослени или подносилац пријаве не дође на расправу иако је уредно позван, а свој изостанак не оправда, расправа ће се одржати у његовом одсуству. Уколико оптужени запослени или подносилац пријаве не дође на расправу, а није уредно позван или свој изостанак оправда, расправа ће се одложити. Расправа се може одложити највише три пута, након чега је Комисија у обавези да састави извештај у коме ће изложити чињенице које је утврдила.

Након одржане расправе Комисија саставља извештај у коме ће изложити чињенице, околности које је утврдила и закључак о постојању или непостојању повреде радне обавезе.

Комисија може одлучити да не закаже усмену расправу уколико је из навода пријаве, предатих доказа и изјашњења запосленог јасно да се ради о лакшој повреди радне обавезе или да до повреде радне обавезе није дошло. Комисија може тражити и изјашњење сведока или самолно предузети радње за прикупљање доказа које сматра одлучујућим за утврђивање постојања или непостојања повреде радне обавезе. У овом случају Комисија ће саставити извештај у коме ће изложити чињенице, околности које је утврдила и закључак о постојању или непостојању повреде радне обавезе, након увида у документацију и утврђивања свих околности случаја. Комисија је дужна да извештај достави декану најкасније у року од 90 дана од дана подношења пријаве против запосленог.

Члан 66.

По спроведеном поступку, ако је утврђено да је запослени својим понашањем повредио обавезе из радног односа, декан, на основу извештаја Комисије, доноси одлуку о отказу уговора у складу са законом или посебно решење којим се запосленом изриче санкција за утврђену повреду радне обавезе. У случају да је Комисија у извештају закључила да не постоји повреда радне обавезе од стране запосленог, декан доноси решење којим констатује да повреда радне обавезе од стране запосленог није учињена.

Члан 67.

Ако су се стекли услови за отказ уговора о раду декан је дужан да пре отказа уговора о раду, о томе писменим путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе упозорења.

Члан 68.

Упозорење се запосленом доставља у писаном облику и садржи:

- име и презиме запосленог са потребним генералијама;
- кратак опис учињене повреде и непоштовања радне дисциплине, време и место извршења и друге важне чињенице које су основ за давање отказа уговора о раду;
- чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ;
- разлог због којих запослени не може да настави рад на Факултету;
- рок за давање одговора на упозорење.

Члан 69.

Декан може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос (лакша повреда), да уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 67. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 70.

Запослени уз изјашњење може да приложи и мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 67. овог правилника. Декан је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 71.

Декан може запосленом отказати уговор о раду у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, односно протеком рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 72.

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

XV ЕВИДЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА

Члан 73.

Факултет води све евиденције у складу са законом којим је уређено вођење евиденције у области рада и другим прописима који уређују ову материју.

Пред обавезних података о запосленим лицима, досијеи запослених садрже: уговоре о раду, доказе о радном стажу, копије личних карата, дипломе – уверења о стеченој стручној спреми, докази на основу којих запослени остварује право на одсуство са рада, обавештење о заштити узбуњивача, обавештење о забрани злостављања на раду, обавештење о забрани пушења, обавештење о забрани сексуалног узнемиравања, изјава запосленог о томе да ли обавља самостални посао или посао код другог послодавца, обавештење и изјаву да је упознат са тим који лични подаци запослених се користе и за коју сврху, као и друга обавештења у складу са важећим прописима.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

Дисциплински и други поступци који су започети пре ступања на снагу овог правилника окончаће се по правилима која су важила до ступања на снагу овог правилника.

Члан 75.

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

Члан 76.

Ако су поједине одредбе овог правилника у супротности са законом, примењиваће се одговарајуће одредбе закона.

Члан 77.

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

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду бр. 189 од 21.03.2006. године.

Напомена:

Пречишћени текст Правилника је објављен на огласној табли и интернет страници Факултета дана 08.06.2023. године.

**ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
ГРАЂЕВИНСКОГ ФАКУЛТЕТА**



Проф. др Бранислав Бајат