Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Број: II/2-618-3
Бор, 07. 05. 2015. године

На основу члана 41. Статута Техничког факултета у Бору, Савет Факултета на седници одржаној 07. 05. 2015. године, донео је

О Д Л У К У

I Усвајају се Измене и допуне Правилника о раду на Техничком факултету у Бору, бр. II/2-1707-2 од 27. 11. 2014. године, како следи:

У **Члану 27.** у ставу 4. алинеје 1. и 2. бришу се, уместо њих додају се нове алинеје које гласе:

„ - рад у комисији за оцену научне заснованости теме магистарског рада или докторске дисертације за стицање доктората наука, рад на прегледу и оцени магистарског рада или докторске дисертације за стицање доктората наука и рад на одбрани магистарског рада или докторске дисертације за стицање доктората наука - ментору 40%, а остали чланови деле 40% предвиђеног износа на једнаке делове;

- рад у комисији за оцену научне заснованости теме докторске дисертације на докторским академским студијама, рад на прегледу и оцени докторске дисертације на докторским академским студијама и рад на одбрани докторске дисертације на докторским академским студијама - ментору 23%, а остали чланови деле 23% предвиђеног износа годишње школарине на једнаке делове;

- ментору за рад са кандидатом коме је одобрена тема мастер рада припада 12% предвиђеног износа годишње школарине;

- ментору за рад са кандидатом (лице са магистратуром) коме је одобрена тема докторске дисертације за стицање доктората наука (менторство) – у висини од 80% предвиђеног износа накнаде за менторство;

- ментору за рад са кандидатом коме је одобрена тема докторске дисертације на докторским академским студијама припада накнада у износу од 27 % предвиђеног износа годишње школарине.“

II

Задужује се секретар Факултета да сачини пречишћени текст Правилника о раду Техничког факултета у Бору.

Доставити:
- служби за материјално-финанс. послове
- студентској служби
- архиви

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

Проф. др Живан Живковић

На основу одлуке Савета Техничког факултета у Бору број II/2-618-3 од 07. 05. 2015. године, сачињен је пречишћени текст Правилника број II/2-618-4 од 08. 05. 2015. године.

Пречишћени текст гласи:

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У
Техничког факултета у Бору
I
ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: *Закон*) и посебним колективним уговором за високо и више образовање (у даљем тексту: *Посебан колективни уговор*), уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Техничком факултету у Бору .

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених на Техничком факултету у Бору која нису уређена овим правилником, примењују се одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора и уговора о раду.

II
ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1.Услови и начин заснивања радног односа

Члан 3.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места на Техничком факултету у Бору (у даљем тексту: *Правилник о систематизацији*), уређују се организациони делови, стручна спрема и други потребни услови за обављање послова.

Избор и пријем у радни однос наставног особља, врши се у складу са чланом 48., 105. и 106. Статута Техничког факултета у Бору.

Одлуку о потреби пријема у радни однос ненаставног особља доноси декан.

Члан 4.

Радни однос може да се заснује са лицем које поред општих услова испуњава и друге услове утврђене законом и Правилником о систематизацији.

Члан 5.

Одлуку о избору кандидата из дела ненаставног особља доноси декан.

2. Ступање на рад

Члан 6.

Лице које заснива радни однос дужно је да достави доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Радни однос се заснива уговором о раду.

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

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Ако запослени не ступи на рад у уговореном року, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

3. Пробни рад

Члан 7.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који не може трајати дуже од шест месеци.

- III степен стручне спреме 3 месеца
- IV степен стручне спреме 3 месеца
- V степен стручне спреме 4 месеца
- VI степен стручне спреме 5 месеци
- VII степен стручне спреме 6 месеци

Правилником о систематизацији одредиће се радна места на којима се може уговорити пробни рад, као и време трајања пробног рада.

Стручне и радне способности запосленом на пробном раду прати и оцењује стручна комисија чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме као и запослени на пробном раду.

Комисију из става 1. овог члана именује декан. Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља декану у писаном облику у року од 7 дана пре истека пробног рада.

За време пробног рада декан и запослени на пробном раду могу да откажу уговор о раду са отказним роком од најмање 5 радних дана.

Члан 8.

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

4. Приправници

Члан 9.

На радном месту за које Правилником о систематизацији није предвиђено радно искуство, односно на радном месту за које је предвиђено радно искуство до једне године, може се засновати радни однос са приправником у трајању утврђеном Правилником о систематизацији.

Приправнички стаж може трајати најдуже годину дана.

Приправник подноси декану пријаву за полагање стручног испита месец дана пре истека приправничког стажа. Стручни испит се полаже пред комисијом коју именује декан, а чине је продекан, секретар и непосредни руководилац приправника.

Одлуком о именовању комисије из става 3. овог члана утврђује се датум и време полагања стручног испита.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос.

Приправнику за време приправничког стажа припада 80% зараде за послове на које је примљен.

5. Образовање и стручно усавршавање

Члан 10.

Запослени има право и обавезу да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

III
РАДНО ВРЕМЕ

6. Трајање радног времена

Члан 11.

Радна недеља траје пет радних дана, односно 40 часова недељно.

Члан 12.

О времену доласка запосленог на посао, о боравку на послу, као и о одласку са посла води се евиденција.

7. Прековремени рад

Члан 13.

На захтев декана, продекана и секретара запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, у случају изненадног повећања обима посла, као и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, у складу са Законом.

Налог из става 1. овог члана издаје се у писаном облику.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 4 часа дневно, нити дуже од 8 часова недељно.

8. Прерасподела радног времена

Члан 14.

Радно време у току дана (почетак и завршетак) одређује декан Факултета својим решењем.

Декан може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева организација рада, као и у другим случајевима утврђеним Законом.

IV
ОДМОРИ И ОДСУСТВА

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

Члан 15.

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

а) Одмор у току дневног рада

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, и то од 9 – 9^{30} часова, односно од 16^{30} – 17 часова за запослене у поподневној смени.

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

б) Дневни одмор

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

в) Недељни одмор

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Недељни одмор се по правилу користи суботом и недељом. Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, запослени има право на одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

10. Годишњи одмор

Члан 16.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени у наставном делу процеса рада користе годишњи одмор, по правилу, за време семестралног распуста, о чему одлучује Наставно-научно веће.

Декан може донети посебну одлуку да се годишњи одмори користе колективно.

Декан може донети одлуку да запослени у наставном делу процеса рада могу користити годишњи одмори и изван семестралног распуста, уколико се не ремети процес рада.

Члан 17.

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

1. доприноса на раду, и то:
   - од I до V степена стручне спреме – **два радна дана**;
   - од VI до VII степена стручне спреме – **три радна дана**;

2. услова рада, и то:
   - од I до IV степена стручне спреме – **три радна дана**;
   - од V до VII степена стручне спреме – **два радна дана**;

3. радног искуства, и то: за сваке навршене 3 године радног искуства – **један радни дан**;

4. стручне спреме, и то:

- 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 доVI степена стручне спреме

- 2 радна дана;

- по основу обављања послова за које се тражи од VII доVIII степена стручне спреме

- 3 радна дана;

5. других критеријума, и то:

- запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, запослени који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, као и
- запосленом млађем од 18 година, запосленом са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота – **4 радна дана.**

Члан 18.

Годишњи одмор запосленог не може трајати дуже од 35 радних дана у току календарске године.

11. Плаћено одсуство

Члан 19.

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

1. склапање брака – **7 радних дана;**
2. склапање брака члана уже породице – **2 радна дана**;
3. порођај супруге – **5 радних дана**;
4. порођаја другог члана уже породице – **2 радна дана**;
5. теже болести члана уже породице – **5 радних дана**;
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – **5 радних дана**;
7. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада – **2 радна дана**;
8. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – **3 радна дана**;
9. полагање стручног или другог испита у зависности колико траје – **1 до 5 радних дана**;
10. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима – **7 радних да**на;
11. за друге приватне потребе, по одобрењу декана – **2 радна 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 – **2 узастопна радна дана** рачунајући и дан давања крви;

3. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – **7 радних дана**;

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

Наставнику (са пуним радним временом) после пет година проведених у настави на Факултету, може бити одобрено плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања.

За одобрење одсуства из става 1. овог члана, Катедра доставља мишљење Наставно-научном већу, на чији предлог декан доноси решење**.**

12. Неплаћено одсуство

Члан 20.

Запосленом се може на лични захтев, уколико то не ремети процес рада, одобрити неплаћено одсуство у случајевима:

1. дошколовавања и стручног усавршавања – **од 30 дана до 3 године**;
2. учешћа у научно-истраживачком пројекту – **до окончања пројекта**;
3. лечења члана уже породице ван места боравка или у иностранству **– док траје лечење;**
4. у другим оправданим случајевима – **најдуже годину дана**.

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

Неплаћено одуство запослених у ненаставној јединици одобрава својим решењем декан Факултета на лични захтев запосленог, у коме морају бити наведени разлози за одсуство, а по претходно прибављеном мишљењу надлежног руководиоца.

Неплаћено одсуство наставницима и сарадницима до месец дана одобрава својим решењем декан Факултета уз сагласност шефа Катедре којој припада запослени.

Неплаћено одсуство наставницима и сарадницима преко месец дана одобрава својим решењем декан Факултета уз сагласност Наставно-научног већа.

V
ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 21.

Овим правилником уређује се:

1. основна зарада,
2. увећана зарада,
3. обрачун зарада,
4. накнада зараде,
5. накнада трошкова,
6. друга примања.

13. Зарада

Члан 22.

Основна зарада запослених утврђује се и обрачунава на основу следећих елемената:

1. основице за обрачун плата;
2. коефицијента посла;
3. времена проведеног на раду.

Члан 23.

Основна зарада састоји се из два дела: основе и корекције.

Основа се израчунава на основу производа основице за обрачун плате и коефицијента посла, као и на основу времена проведеног на раду.

Корекција се израчунава тако што се износ преосталог дела уплате министарства, за зараде запослених, по одбитку основе, подели са сумом коефицијената свих запослених и тако добијена вредност множи са коефицијентом за сваку категорију запослених.

Основна зарада је збир основе и корекције.

13.1. Основица за обрачун плате

Члан 24.

Основица за обрачун плата је цена рада утврђена Закључком Владе Републике Србије.

13.2. Коефицијент посла

Члан 25.

Коефицијент посла, у смислу овог правилника, у складу са законом и другим прописима, јесте:

Ред. број	Звање – стручна спрема	Коефицијент
1.	Редовни професор	32,11
2.	Ванредни професор	29,79
3.	Доцент и истаживач	27,28
4.	Асистент доктор	23,13
5.	Асистент	21,45
6.	Наставник страног језика	22,29
7.	Сарадник у настави и истраживач сарадник	19,76
8.	Секретар Факултета	18,42
9.	VII степен стручне спреме-ВСС	18,42
10.	VI степен стручне спреме-ВШС	15,21
11.	IV степен стручне спреме-ССС	9,79
12.	III степен стручне спреме-КВ	8,51
13.	Помоћни радник ПКВ	7,98
14.	Спремачица	6,92

Члан 26.

Време проведено на раду се утврђује на основу месечног фонда могућих часова рада запосленог (часови присутности и часови одсутности).

За ненаставно особље (запослени на пословима у радној заједници и лаборанти) податке о часовима присутности на раду дају шефови служби, односно шефови катедри, на основу писане евиденције о дневној присутности на раду. За наставнике и сараднике време проведено на раду утврђује се на основу писане евиденције о дневној присутности на раду, коју оверава шеф катедре.

Евиденција из става 2. Овог члана, доставља се Служби материјално-финансијско пословање до првог у месецу за предходни месец, осим у време годишњег одмора.

14. Увећана зарада

Члан 27.

Запослени има право на увећану зараду и одређује се у проценту који се обрачунава на плату утврђену у смислу члана 23. овог правилника и припада запосленом за:

- прековремени рад	26 %
- рад на дан државног празника који је нерадни дан	110 %
- ноћни рад, ако такав рад није садржан у коефицијенту посла	26 %
- рад у сменама	26 %

Ако се истовремено стекну услови за увећање зарада по више основа из става 1. алинеја 1-4. овог члана, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

- за вршење функције и то:

декан	30 %
продекан	20 %
шеф катедре	10 %
руководилац студијског програма основних академских студија	10 %
секретар	10 %
шеф рачуноводства и студентске службе	10 %
шеф службе	5 %

Ако се истовремено стекну услови за увећање зарада по више основа из става 1. алинеја 5. овог члана зарада се увећава за највећи проценат за који се стекао услов.

- минули рад, за сваку пуну годину рада у радном односу 0,4 %.

Запослени на пословима универзитетског наставника, сарадника и запослених на стручно-помоћним пословима при катедрама имају право на увећање плате, и то:

- рад у комисији за оцену научне заснованости теме магистарског рада или докторске дисертације за стицање доктората наука, рад на прегледу и оцени магистарског рада или докторске дисертације за стицање доктората наука и рад на одбрани магистарског рада или докторске дисертације за стицање доктората наука - ментору 40%, а остали чланови деле 40% предвиђеног износа на једнаке делове;

- рад у комисији за оцену научне заснованости теме докторске дисертације на докторским академским студијама, рад на прегледу и оцени докторске дисертације на докторским академским студијама и рад на одбрани докторске дисертације на

докторским академским студијама - ментору 23%, а остали чланови деле 23% предвиђеног износа годишње школарине на једнаке делове;

- ментору за рад са кандидатом коме је одобрена тема мастер рада припада 12% предвиђеног износа годишње школарине;

- ментору за рад са кандидатом (лице са магистратуром) коме је одобрена тема докторске дисертације за стицање доктората наука (менторство) – у висини од 80% предвиђеног износа накнаде за менторство;

- ментору за рад са кандидатом коме је одобрена тема докторске дисертације на докторским академским студијама припада накнада у износу од 27 % предвиђеног износа годишње школарине;

- наставнику за сваки одржани испит за студенте који се сами финансирају на дипломским-мастер студијама, магистарским студијама и докторским студијама, припада накнада у износу од 80% накнаде за пријаву испита;

- рад на реализацији дела наставе по захтеву студената припада накнада за одржани час наставе односно вежби и то:

- редовном профеору у износу од 1,10% од основне зараде,
- ванредном професору у износу од 0,90% од основне зараде,
- доценту у износу од 0,85% од основне зараде,
- предавачу у износу од 0,70% од основне зараде,
- асистенту у износу од 0,70% од основне зараде,
- асистенту приправнику у износу од 0,70% од основне зараде,
- запосленима на стручно-помоћним пословима при катедрама 0,70% од основне зараде,

- за менторство за израду дипломског и завршног рада наставнику припада накнада у висини од 2% од основне зараде за сваки рад изнад 5 у школској години;

- наставнику за држање консултација пре испита припада накнада од 2.000,00 динара у нето износу, по испитном року, након три одржана испитна рока у току школске године на основу Извештаја шефа катедре, а по одобрењу декана;

Запослени на пословима универзитетског наставника, сарадника и запослених на помоћно-стрчним пословима при катедрама, имају право на увећање плате, односно додатак на плату из средстава остварених на основу активности у научно-истраживачком и стручном раду и производње у оквиру делатности Факултета, у висини утврђеној Правилником о научно-истраживачком раду, а на основу решења декана.

У активности у научно-истраживачком раду из става 6. овог члана не спадају активности на пројектима које финансира Министарство за науку и технолошки развој и активности у научно-истраживачком раду на реализацији ауторских дела по уговору о ауторском делу, јер остварени приходи по основу тих активности представљају ауторске хонораре.

Запослени имају право на увећану зараду и по основу резултата рада до 10%, на предлог шефа службе, односно шефа катедре.

Критеријуми за увећање зараде су: квалитет рада, иницијативност, залагање, обим посла, однос према послу и сарадницима, поузданост у извршењу посла и поштовање радне дисциплине.

По основу резултата рада зарада се може и умањити до 10%.

Критеријуми за умањење зарада су: незадовољавајући квалитет рада, незадовољавајућа стручност у раду и непоштовање радне дисциплине**.**

Одлуку о увећању, односно умењењу зараде по основу резултата рада доноси декан, на предлог шефа службе.

15. Обрачун зарада

Члан 28.

Плата се обрачунава за период од месец дана, а исплаћује се, по правилу, најмање једном месечно.

Обавезе које запослени плаћа на име пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, у складу са законом, утврђују се приликом коначног обрачуна месечне плате запосленог.

16. Накнада зараде

Члан 29.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада на дан државног и верског празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивању по позиву државних органа. Висина накнаде зараде одређује се у складу са законом.

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

- у висини од 65 % просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, и
- у висини од 100% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца у случају учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима.

17. Накнада трошкова

Члан 30.

Запослени има право на накнаду трошкова у следећим случајевима:

а) за долазак и одлазак са рада (превоз)

б) за време проведено на службеном путу у земљи

в) за време проведено на службеном путу у иностранству, у висини утврђеној посебним прописима.

а) Превоз

Члан 31.

Запослени има право на накнаду стварних трошкова превоза за долазак на посао и одлазак са посла;

а) у висини минималне цене у јавном превозу, уколико запослени станује;

- на подручју града Бора,
- ван подручја града Бора, на територији општине Бор (приградска насеља);

б) у висини минималне цене у јавном аутобуском превозу уколико запослени станује ван територије општине Бор, на удаљености до 40 км.

Запослени који станује ван територије општине Бор, на удаљености већој од 40 км, има право на накнаду стварних трошкова превоза на посао, односно са посла, једанпут седмично, у одласку и повратку, у висини 50% цене јавног превоза аутобусом.

Ради коришћења права из овог члана, запослени је дужан да служби за Материјално-финансијско пословање преда копију своје личне карте са важећом адресом пребивалишта, потврду из катастра непокретности да запослени или члан његовог породичног домаћинства нема непокретности на територији општине Бор и изјаву под кривичном и материјалном одговорношћу да запослени или члан његовог породичног домаћинства нема стан у власништву, државини или закупу на територији Општине Бор.

У случају недостављања напред поменутих докумената, накнада трошкова превоза исплаћиваће се као запосленом који станује на подручју града Бора.

Запосленом који је од Факултета добио стан на коришћење у закуп, запосленом који он или члан породичног домаћинства има стан у власништву, државини или закупу на територији општине Бор, као важећа адреса узеће се адреса стана у власништву, државини или закупу на територији општине Бор.

б) Службени пут

Члан 32.

Запослени, за време проведено на службеном путу у земљи, има право на накнаду за исхрану и на трошкове ноћења (дневнице), превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова из става 1. овог члана исплаћује се на следећи начин:

1. за трошкове превоза – у пуном износу, према приложеним рачунима превозника;
2. за износ хотелског рачуна за ноћење;
3. дневнице – у износу од 100% од неопорезованог износа за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова и за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова а краће од 12 часова, у износу од 50% од утврђене дневнице.
4. За коришћење сопственог аутомобила, у висини цене 13 литара бензина на пређених 100 км.
5. Остали документовани трошкови службеног пута, по одобрењу декана односно продекана за финансије.

По одобрењу службеног пута издаје се путни налог.

Члан 33.

Запослени, за време проведено на *службеном путу у иностранству*, има право на накнаду трошкова у висини утврђеној посебним прописима.

Решење о одобрењу службеног пута у иностранство и права на накнаду доноси декан.

Одлуку о одобрењу службеног пута декану у иностранство и права на накнаду доноси Савет Факултета.

Члан 34.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута, а по одобрењу декана најмање 24 часа пре поласка на пут.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу, односно извештај о обављеним пословима у иностранству и потребне рачуна за коначан обрачун трошкова службеног путовања.

18. Друга примања

Члан 35.

Запослени има право на исплату:

1. отпремнине при одласку у пензију у висини три плате запосленог у моменту исплате;
2. накнада трошкова погребних услуга члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова које признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, односно накнаде коју остварује на основу овог правилника и зараде коју би остварио да ради.

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

Запосленом се могу обезбедити и друга примања и то:

1. поклон за Нову годину деци запосленог старости до 7 година живота – у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2. јубиларна награда запосленима на Техничком факултету исплаћује се по одредбама Посебног колективног уговора за високо образовање по добијању средстава за те намене од стране Министарства;

3. награда за допринос за непрекидни рад на Факултету;

Награда за допринос за непрекидни рад на Факултету може се исплатити запосленом за 10, 20, 30 и 40 година континуираног рада код истог послодавца и то:

- за 10 година рада – 20% просечне зараде;
- за 20 година рада – 40% просечне зараде;
- за 30 година рада – 60% просечне зараде ;
- за 40 година рада – 80% просечне зараде.

Просечна зарада из ове тачке је зарада по запосленом исплаћена на Факултету у у претходном месецу у односу на месец у коме се исплаћује награда.

4. солидарна помоћ у случају:

1) настанка трајне тешке инвалидности запосленог;

2) привремене спречености за рад запосленог дуже од 3 месеца;

3) набавке медицинских помагала, хирушких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе;

4) дуже и теже болести запосленог, ако на основу медицинске документације, издате од стране референтне здравствене установе, односно лекарске комисије или од изабраног лекара и лекара одговарајуће специјалности, неспорно произилази: а) да се ради о болести која изискује веће трошкове у поступку дијагностицирања (снимање скенером, магнетна резонанца, лекарски прегледи и др.), односно веће трошкове лечења (оперативни захвати, лекови и др.) или санирања, односно одржавања

здравственог стања и радне способности (ортопедска и друга помагала и др.), б) да је у поступку излечења, односно санирања болести (постоперативни период код ортопедских, срчаних и других операција, санирање других здравствених обољења, инвалидност и др.) неопходна медицинска рехабилитација у амбулантно-поликлиничкој или стационарној установи, која се не може обезбедити, односно финансирати из средстава обавезног здравственог осигурања.

Солидарна помоћ исплаћиваће се до висине законом прописаног неопорезивог износа.

Исплата помоћи врши се на основу писаног захтева запосленог који садржи неопходну медицинску документацију.

Одлуку о додели солидарне помоћи доноси декан у року од десет дана од дана пријема захтева.

Запослени којем је солидарна помоћ исплаћена у новцу, дужан је да достави послодавцу доказ да је примљена средства искористио у сврхе за које су му одобрена.

VI
ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 36.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом и овим правилником.

На Факултету се организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом, овим правилником и другим прописима.

Члан 37.

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове екоји би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

VII
НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 38.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Факултету, дужан је да насталу штету и надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао. Уколико се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је поузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Члан 39.

Захтев за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету подноси декан, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, као и начин како ће се надокнадити, утврђује комисија за утврђивање штете у саставу од три члана.

Председника и чланове комисије за утврђивање штете именује декан.

Комисија за утврђење штете подноси извештај о висини штете и предлаже декану:

- да се запослени обавеже да надокнади штету и начин надокнаде штете, или
- да се запослени ослободи од одговорности.

Члан 40.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари, а ако то није могуће, штета се утврђује у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Решењем, којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се висина, начин и рок накнаде штете.

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

Ако запослени прихвати да надокнади штету, решење се доставља финансијској служби ради обуставе зараде запосленом.

Запосленом се по одобрењу декана, у оправданим случајевима, може омогућити накнада штете у ратама.

У случају да запослени неће да надокнади штету, Факултет ће поднети тужбу надлежном суду.

VIII
ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 41.

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 декан и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и декана;
4. отказом уговора о раду од стране декана или запосленог;
5. смрћу запосленог;
6. у другим случајевима утврђеним законом независно од воље запосленог и воље декана.

19. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован

Члан 42.

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време, престаје истеком рока на које је заснован.

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

20. Престанак радног односа због навршења одређених година живота и стажа осигурања

Члан 43.

Запосленом престаје радни однос када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се декан и запослени другачије не споразумеју.

21. Споразумни престанак радног односа

Члан 44.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума декана и запосленог.

Споразум из става 1. овог члана утврђује се дан престанка радног односа запосленог.

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана, декан ће писаним путем обавестити запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

22. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца

Члан 45.

Декан може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то:

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за послове на којима ради;
2. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету;
3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим правилником и то:
   - ако незаконито располаже средствима Факултета;
   - ако повреди прописе од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и не предузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
   - ако злоупотреби радну обавезу у намери да за себе или другог прибави имовинску корист веће вредности, односно свако друго незаконито и неовлашћено понашање са наведеном намером;
   - ако изазове већи неред или тучу на раду;
   - ако долази на рад у напитом стању или употребљава алкохол или наркотик, за време рада које смањује способност за рад или омета процес рада;
   - ако неоправдано изостаје са посла 5 и више дана непрекидно или 7 дана са прекидима у току године;
   - ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
   - ако ода пословну, службени или другу тајну утврђену Законом или општим актом Факултета;
   - ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
   - ако проневери или украде имовину Факултета;
4. ако учини кривично дело на раду и у вези са радом;

5. ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључивање анекса уговора о раду, у случајевима прописаним Законом;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

За престанак радног односа у случајевима из тачке 8. овог члана примењиваће се критеријуми из Посебног колективног уговора и Закона о раду.

Факултет је дужан да, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, донесе програм решавања вишка запослених из тачке 8. овог члана.

Члан 46.

Пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним законом и овим правилником, запослени ће се писаним путем упозорити на постојање разлога за отказ Уговора о раду и оставиће му се рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, запослени ће се писаним путем обавестити о могућности престанка радног односа отказом уговора о раду, без претходног упозорења у случају да поново учини исту или сличну повреду.

23. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог

Члан 47.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

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

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

24. Престанак радног односа запосленог независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 48.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

25. Престанак радног односа запосленог у другим случајевима

Члан 49.

Запследном престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним законом и то:

1) Ако је на начин прописан законом утврђено да је код њега 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) услед стечаја, ликвидације и других случајева престанка рада послодавца;

6) у свим осталим случајевима када је то предвиђено законом.

26. Поступак у случају отказа

Члан 50.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Решењем се утврђује датум престанка радног односа запосленог.

Члан 51.

До дана престанка радног односа запосленог, запослени има право на исплату свих доспелих зарада и других примања.

27. Незаконити отказ

Члан 52.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, запослени има право на накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, овим правилником, уговором о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање. Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

28. Заштита појединачних права

Члан 53.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, спорно питање се може решавати споразумно.

Предлог за решавање спорног питања, споразумно могу поднети обе стране у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаном облику.

Члан 54.

Ако се обе стране не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога или не могу спорно питање да реше споразумно, одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору.

IX
УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 55.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене уговором о раду.

Запоследни коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа удаљује се са рада од првог дана притвора.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

У даљење запосленог са рада у смислу става 2. овог члана траје онолико времена колико траје и притвор.

Члан 56.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 57.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 31. овог Правилника и пуног износа основне зараде:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном судском одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности;

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу тач. 2), 3) и 4) става 1. члана 48. овог Правилника.

X
УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 58.

На Факултету се обезбеђују услови за несметан рад синдиката у складу са законом и овим Правилником.

Члан 59.

Декан и стручна служба су дужни да обавештавају синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених.

Члан 60.

Ставове синдиката достављене пре седнице или на самој седници, надлежни орган Факултета је дужан да размотри пре доношења одлуке и о њима заузме став.

Члан 61.

Факултет је дужан да обезбеди синдикату: коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката, стручну административну и техничку помоћ, вођење књиговодства и сачињавање периодичног и завршног рачуна, обрачун и наплату чланарине и осталих средстава.

XI
ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 62.

Измене и допуне овог правилника вршиће се по истом поступку по коме је и донет.

Члан 63.

Овај правилник ступа на снагу првог наредног дана по објављивању на огласној табли Факултета или сајту Факултета.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду број: број II/2-1707-2 од 27. 11. 2014. године.

Члан 64.

Овај пречишћени текст Правилника ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли или сајту Факултета.

Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Број, II/2-618-4
Бор, 08. 05. 2015. године

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
Проф. др Живан Живковић

Објављен на сајту Факултета 08. 05. 2015.